

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี

.....

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการศึกษาข้อมูลที่จะนำไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อที่จะนำข้อมูล ที่ได้รับ ไปประมวลผลและวิเคราะห์ผล เพื่อเป็นแนวทาง แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้รับ ไปปรับใช้ในการบริหารงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน เป็นอย่างดี ข้อมูลต่างๆที่ได้จากท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ มีคุณค่าและไม่มีผลกระทบต่อท่านไม่ว่า กรณี ใดๆ ทั้งสิ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายวันทวิ กัญชะกาญจน์

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 25 ปี
 26 – 30 ปี 31 – 45 ปี
 46 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,001 บาท 10,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท
 25,001 – 30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า หรือเทียบเท่าปวช. ปวส. หรืออนุปริญญา
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 6 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

6. แผนกในสังกัด

แผนกบริการลูกค้า แผนกบัญชี และประมวลผล
 แผนกมิเตอร์ แผนกปฏิบัติการ และบำรุงรักษา
 แผนกบริหารงานทั่วไป แผนกคลังพัสดุ
 แผนกก่อสร้าง แผนกบัญชีการเงิน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด
อุบลราชธานี

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการทำงานเป็นทีม ได้แก่มากที่สุดมากปาน
กลางน้อยและน้อยที่สุดเพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง พนักงานมีระดับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด
- 4 หมายถึง พนักงานมีระดับการทำงานเป็นทีมมาก
- 3 หมายถึง พนักงานมีระดับการทำงานเป็นทีมปานกลาง
- 2 หมายถึง พนักงานมีระดับการทำงานเป็นทีมน้อย
- 1 หมายถึง พนักงานมีระดับการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
กำหนดบทบาทของสมาชิกที่ชัดเจนและสมดุล						
1.	สมาชิกในทีมแต่ละคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย					
2.	สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทของตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
3.	การมอบหมายงานมีความชัดเจนตามโครงสร้างหน้าที่และบทบาทที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
4.	สมาชิกทีมที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและความถนัดในงานแต่ละด้านแตกต่างกัน					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน						
5.	หัวหน้าและสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การร่วมกัน					
6.	หัวหน้าและสมาชิกทีมมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตรงกัน					
7.	สมาชิกทุกคนมีการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา						
8.	สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					
9.	สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์การอย่างจริงจัง					
10.	สมาชิกทุกคนกล้าแสดงความรักชอบร่วมกันหากงานเกิดความผิดพลาด					
การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน						
11.	สมาชิกในทีมมีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่รับผิดชอบ					
12.	สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน					
13.	สมาชิกในทีมส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีอคติ					
14.	สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน					
ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งทางสร้างสรรค์						
15.	สมาชิกทุกคนร่วมกันเก็บรวบรวมประเด็นปัญหาของงานที่เกิดขึ้นในองค์การ					
16.	สมาชิกมีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีแก้ปัญหาร่วมกัน					
17.	สมาชิกทุกคนสามารถหาข้อยุติความขัดแย้งของปัญหาได้					
18.	หัวหน้าทีมสามารถจัดการกับความเห็นต่างให้นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม						
19.	สมาชิกในทีมปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบวิธีการที่องค์การกำหนดไว้					
20.	สมาชิกในทีมมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวเสมอ					
21.	สมาชิกในทีมมีการตกลงร่วมกันตั้งกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน					
22.	สมาชิกในทีมมีการตกลงร่วมกันเลือกวิธีการปฏิบัติงานมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม						
23.	หัวหน้าทีมงานของท่านแบ่งงานตามหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม					
24.	หัวหน้าทีมงานของท่านแบ่งงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิก					
25.	หัวหน้าทีมงานของท่านใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
26.	หัวหน้าทีมงานของท่านให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก					
27.	หัวหน้าทีมงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน						
28.	สมาชิกทุกคนมีการตรวจสอบ ทบทวน ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
29.	ทีมงานมีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้					
30.	สมาชิกทุกคนมีการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงานและอุปกรณ์การทำงานอยู่เสมอ					
31.	การตรวจสอบทบทวนผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเอง						
32.	สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสในการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ					
33.	สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเป็นประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร					
34.	สมาชิกในทีม มีการหมุนเวียน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สมาชิก มีความรู้ที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นๆ ได้					
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีม						
35.	สมาชิกในทีมเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของคนอื่นพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น					
36.	สมาชิกได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมทีม					
37.	สมาชิกในทีมสามารถปรึกษาปัญหาและแก้ไขปัญหาร่วมกันได้					
38.	สมาชิกในทีมได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากทีมงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
การติดต่อสื่อสารที่ดี						
39.	การทำงานของสมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารสองทางในทีมงาน					
40.	การทำงานของทีมงานมีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
41.	สมาชิกทุกคนได้รับข่าวสารหรือข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง					
42.	สมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับรูปแบบและสถานการณ์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
จังหวัดอุบลราชธานี

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่มากที่สุด
มากปานกลางน้อยและน้อยที่สุดเพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานเชิงเวลา						
1.	ผลงานของท่านสำเร็จภายในระยะเวลาที่ผู้บริหารหรือ เกณฑ์ตัวชี้วัดได้กำหนดไว้					
2.	การปฏิบัติงานตามแต่ละขั้นตอนหรือกระบวนการสามารถ ปฏิบัติให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3.	การพัฒนางานหรือการแก้ไขปัญหาของงานสามารถปฏิบัติ ให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด					
มาตรฐานเชิงคุณภาพ						
4.	การปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
5.	ผลงานของท่านตรงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
6.	ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน					
7.	ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าหรือ ผู้ใช้บริการ					

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
มาตรฐานเชิงปริมาณ						
8.	ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายและเป้าหมายหรือที่กำหนดไว้					
9.	ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้					
10.	การเพิ่มปริมาณงานให้แก่สมาชิกในทีมงานจะต้องไม่กระทบกับงานเดิมที่เป็นหน้าที่หลัก					
ต้นทุน						
11.	ท่านมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและทันสมัย					
12.	ท่านมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่คุ้มค่าและมีคุณภาพ					
13.	ท่านมีวิธีการที่สามารถลดความสูญเสียของทรัพยากรได้					
14.	ท่านสามารถลดต้นทุนในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข.1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็น
ทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี

การทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี	ค่าความเชื่อมั่น (α)
กำหนดบทบาทของสมาชิกที่ชัดเจนและสมดุล	
1. สมาชิกในทีมแต่ละคนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย	0.72
2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	0.70
3. การมอบหมายงานมีความชัดเจนตามโครงสร้างหน้าที่และบทบาทที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม	0.71
4. สมาชิกทีมที่ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและความถนัดในงานแต่ละด้านแตกต่างกัน	0.72
รวม	0.71
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	
5. หัวหน้าและสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การร่วมกัน	0.71
6. หัวหน้าและสมาชิกทีมมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตรงกัน	0.77
7. สมาชิกทุกคนมีการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.72
รวม	0.73
การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	
8. สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	0.71
9. สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ไขปัญหาขององค์การอย่างจริงจัง	0.71
10. สมาชิกทุกคนกล้าแสดงยอมรับผิดชอบร่วมกันหากงานเกิดความผิดพลาด	0.70
รวม	0.71

ตารางที่ ข.1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี	ค่าความเชื่อมั่น (๐๐)
การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	
11. สมาชิกในทีมมีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่รับผิดชอบ	0.73
12. สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	0.72
13. สมาชิกในทีมส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงานโดยไม่ มีอคติ	0.72
14. สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติงาน	0.75
รวม	0.73
ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งทางสร้างสรรค์	
15. สมาชิกทุกคนร่วมกันเก็บรวบรวมประเด็นปัญหาของงานที่เกิดขึ้นใน องค์กร	0.67
16. สมาชิกมีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งของการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธี แก้ปัญหาร่วมกัน	0.73
17. สมาชิกทุกคนสามารถหาข้อยุติความขัดแย้งของปัญหาได้	0.73
18. หัวหน้าทีมสามารถจัดการกับความคิดเห็นต่างให้นำไปสู่ความคิด สร้างสรรค์	0.71
รวม	0.69
กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม	
19. สมาชิกในทีมปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบวิธีการที่องค์กรกำหนดไว้	0.67
20. สมาชิกในทีมมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัวเสมอ	0.73
21. สมาชิกในทีมมีการตกลงร่วมกันตั้งกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	0.73
22. สมาชิกในทีมมีการตกลงร่วมกันเลือกวิธีการปฏิบัติงานมาใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	0.71
รวม	0.71

ตารางที่ ข.1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี	ค่าความเชื่อมั่น (๐๐)
ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	
23. หัวหน้าทีมงานของท่านแบ่งงานตามหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	0.71
24. หัวหน้าทีมงานของท่านแบ่งงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิก	0.71
25. หัวหน้าทีมงานของท่านใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	0.6-
26. หัวหน้าทีมงานของท่านให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก	0.70
27. หัวหน้าทีมงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.72
รวม	0.69
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน	
28. สมาชิกทุกคนมีการตรวจสอบ ทบทวน ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	0.75
29. ทีมงานมีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้	0.73
30. สมาชิกทุกคนมีการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงานและอุปกรณ์การทำงานอยู่เสมอ	0.73
31. การตรวจสอบทบทวนผลการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม	0.76
รวม	0.74
การพัฒนาตนเอง	
32. สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสในการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ	0.79
33. สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเป็นประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร	0.75
34. จัดการอบรม/สัมมนา/ประชุม/ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้ดีขึ้น	0.76
รวม	0.76

ตารางที่ ข.1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี	ค่าความเชื่อมั่น (๐๐)
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีม	
35. สมาชิกในทีมเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของคนอื่นพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น	0.77
36. สมาชิกได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมทีม	0.83
37. สมาชิกในทีมสามารถปรึกษาปัญหาและแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้	0.76
38. สมาชิกในทีมได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากทีมงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	0.75
รวม	0.77
การติดต่อสื่อสารที่ดี	
39. การทำงานของสมาชิกในทีมมีการติดต่อสื่อสารสองทางในทีมงาน	0.73
40. การทำงานของทีมงานมีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	0.71
41. สมาชิกทุกคนได้รับข่าวสารหรือข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	0.72
42. สมาชิกทุกคนมีการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมกับรูปแบบและสถานการณ์	0.71
รวม	0.72
การพัฒนาตนเอง	
32. สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสในการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ	0.79
33. สมาชิกทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเป็นประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร	0.75
34. จัดการอบรม/สัมมนา/ประชุม/ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้ดีขึ้น	0.76
รวม	0.76
รวมค่าความเชื่อมั่น	0.72

ตารางที่ ข.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี	ค่าความเชื่อมั่น (๐๐)
มาตรฐานเชิงเวลา	
1. ผลงานของท่านแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้	0.71
2. ผลงานของท่านแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เกณฑ์ตัวชี้วัดกำหนดไว้	0.77
3. การปฏิบัติงานตามแต่ละขั้นตอนหรือกระบวนการสามารถปฏิบัติให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	0.71
4. การพัฒนางานหรือการแก้ไขปัญหาของงานสามารถปฏิบัติให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	0.73
รวม	0.73
มาตรฐานเชิงคุณภาพ	
5. การปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	0.70
6. ผลงานของท่านตรงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	0.71
7. ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	0.71
8. ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากลูกค้า	0.71
รวม	0.71
มาตรฐานเชิงปริมาณ	
9. ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายและเป้าหมายหรือที่กำหนดไว้	0.89
10. ปริมาณผลงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้	0.82
11. ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทที่ได้รับ	0.78
12. ผลงานที่ปฏิบัติได้ไม่เกิดของเสียหรือเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด	0.76
รวม	0.81

ตารางที่ ข.2 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี	ค่าความเชื่อมั่น (๐๐)
มาตรฐานเชิงต้นทุน	
13. ท่านมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในราคาที่เหมาะสม	0.896
14. ท่านมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่คุ้มค่าและมีคุณภาพ	0.910
15. ท่านมีวิธีการที่สามารถลดความสูญเสียของทรัพยากรได้	0.870
16. ท่านสามารถลดต้นทุนในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.899
รวม	0.894
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.786