IJBRU (2026), 10(1): 113-131 ISSN 3057-1871 (Online)

วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

Interdisciplinary Journal of Buriram Rajabhat University

Human Resource Development and its Impact on Work Efficiency of the Provincial Electricity Authority in Nakhon Chai Burin Area

Kittikorn Huadsri[1*]

[1] *Faculty of Management Science, Buriram Rajabhat University, Buriram, Thailand*

Article Info

Research Article

Article history:

Received: 22 July 2025

Revised: 24 May 2026

Accepted: 25 May 2026

Keyword

Human Resource Development,
Performance,
Nakhon Chai Burin

***Corresponding author:**

kittikorn.hu@bru.ac.th

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1) To study opinions regarding human resource development at the Provincial Electricity Authority in the Nakhon Chai Burin area. 2) To study the operational efficiency of the Provincial Electricity Authority in the Nakhon Chai Burin region. 3) To test the relationship between human resource development and the impact on the performance of the Provincial Electricity Authority in the Nakhon Chai Burin area. Burin's research was a mixed-methods study that collected data from two population and sample groups: The first group consisted of 1,100 operational-level officers/employees, based on Taro Yamane's (1973) formula at a 95% confidence level. (n = 345 people) Using simple random sampling, the second group consisted of 133 executives of the Provincial Electricity Authority in the Nakhon Chai Burin province. Data was collected from the entire population using a 5-level Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation. Multiple regression analysis was used to collect qualitative data through structured interviews with respondents, which were then analyzed using descriptive content analysis.

The research findings revealed that the majority of respondents were male, aged between 41 and 50 years, held a bachelor's degree, and had more than 10 years of work experience. They have an average monthly income of 25,001 - 35,000 baht and hold positions in the operations staff group. Overall opinions regarding human resource development were at a high level, with potential development having the highest average score. Overall performance was also at a high level, with work quality having the highest average score. Pearson correlation analysis revealed that all dimensions of human resource development exhibited a statistically significant positive correlation with overall performance (OPE). Multiple regression analysis revealed that only two factors had a statistically significant positive influence on overall performance at the 0.01 level. The most influential aspect is Human Resource Development (HRPD), followed by Human Resource Continuity Learning (HRDC). While the human resource development (HRDE) and human resource training (HRDT) factors had no statistically significant influence on performance. And the independent variables do not have a problem of being too highly correlated with each other. No Multicollinearity with VIF values ranging from 1.350 to 2.843, qualitative research findings indicated that personnel had a positive attitude towards the organization's human resource development activities. Because it helps boost morale and improve work efficiency. However, it has been suggested that: The development of skills in new technologies and innovations should be improved and expanded. To keep pace with digital transformation, training activities can help personnel apply the knowledge gained in real-world situations. Reducing work anxiety contributes positively to the sustainable progress of the organization.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์

กิตติกร ฮวดศรี[1*]

[1] *คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*

ข้อมูลบทความ

บทความวิจัย

คำสำคัญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
นครชัยบุรินทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ 3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มแรกเจ้าหน้าที่/พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 1,100 คน อ้างอิงตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (n = 345 คน) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มสอง ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดนครชัยบุรินทร์ จำนวน 133 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับจำนวนประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างกับผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และดำรงตำแหน่งในกลุ่มเจ้าหน้าที่พนักงานปฏิบัติการ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาศักยภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า องค์ประกอบรายด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพ (HRPD) มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (HRDC) ในขณะที่ด้านการศึกษา (HRDE) และด้านการฝึกอบรม (HRDT) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (No Multicollinearity) โดยค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.350-2.843 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพราะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและยกระดับประสิทธิภาพงาน อย่างไรก็ตามมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงและเพิ่มเติมการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลทั้งนี้กิจกรรมการอบรมสามารถช่วยให้บุคลากรนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ลดความวิตกกังวลในการทำงานและส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าไปพร้อมกันอย่างยั่งยืน

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีดิจิทัล และการแข่งขันขององค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะองค์กรด้านสาธารณูปโภค เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการพลังงานไฟฟ้าแก่ประชาชนในระดับภูมิภาค จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ

และสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นคงด้านพลังงานให้แก่ประเทศ (สันติภาพ วะชุม, 2567) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์การเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน (วสันต์ บุญล้อม, 2567) ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นทั้งผู้ใช้ปัจจัยบริหารและเป็นปัจจัยทางการบริหารซึ่งทำให้ปัจจัยบริหารอื่น ๆ มีคุณค่ามากขึ้นดังนั้นการคัดสรรทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีคุณภาพและการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การจึงเป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติงานสนับสนุนเป้าประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิผลและมีความสามารถทางการแข่งขันสามารถยืนหยัดปรับตัวอยู่ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและนามาซึ่งผลสำเร็จขององค์การ (วิชุดา ประชุมทอง และกฤตชน วงศ์รัตน์, 2560) นอกจากนี้ ผลการศึกษาของงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังพบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาสายอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะการสร้างความรู้และทักษะในการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะด้านขององค์กรพลังงานไฟฟ้า ซึ่งต้องอาศัยทั้งความเชี่ยวชาญ ความปลอดภัย และความถูกต้องในการปฏิบัติงาน (สันติภาพ วะชุม, 2567)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority: PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศไทยยกเว้นกรุงเทพมหานครจังหวัดนนทบุรีและจังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 3 ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งสามารถเรียกตามเส้นทางเศรษฐกิจว่า “นครชัยบุรินทร์” มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพลังงานไฟฟ้าในพื้นที่นี้ให้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านประชากรและเศรษฐกิจและในปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนครชัยบุรินทร์ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในด้านภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นพื้นที่เลือกศึกษาวิจัยในพื้นที่นี้และสิ่งที่ต้องเผชิญกับบริบทการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละท้องที่ทำให้ข้อมูลที่ได้มีความครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่น ๆ ได้ นอกจากนี เขตนครชัยบุรินทร์ยังเป็นพื้นที่ที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องมีการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้นซึ่งส่งผลให้ความต้องการใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนี้จึงเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจ เพื่อดูว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการรับมือกับความท้าทายที่เพิ่มขึ้นอย่างไร ยังคงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบไฟฟ้าโดยเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ศักยภาพของพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในให้บริการให้มีคุณภาพและพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อรองรับการเติบโตของชุมชนและเศรษฐกิจในพื้นที่และคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนและด้วยการปฏิบัติงานวางแผนการทำงานจึงต้องมีกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์อันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนบทบาทดังกล่าวจึงเล็งเห็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการกระตุ้นพนักงานรวมถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามที่หน่วยงานได้กำหนดโดยได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรวมถึงกำหนดมาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนซึ่งเป็นไปตาม แนวความคิดของสาธินี หมัดสะ (2566) ได้กล่าไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ และ 4) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจจะมีระดับแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวความคิดของ Perterson and Plowman (1953) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณ (Quality) และ 3) เวลา (Time) และด้วยเหตุดังกล่าวซึ่งผู้ที่มีผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยไป

เป็นประโยชน์ในการศึกษาและสามารถนำมาเป็นกรณีศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผลกระทบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานต่าง ๆ และได้แนวทางให้บรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

ในบริบทของพื้นที่นครชัยบุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ถือเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม การเกษตร และการบริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์จึงจำเป็นต้องมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถรองรับภารกิจการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรในบางประเด็น เช่น ความแตกต่างด้านทักษะการทำงาน ความพร้อมต่อเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร (ปราชญา ชนะสงคราม, 2568)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร สามารถยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพิ่มคุณภาพการให้บริการประชาชนในพื้นที่นครชัยบุรินทร์ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาผู้วิจัย ได้นำไปสู่การทบทวนวรรณกรรมเพื่อรวบรวมและสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยและแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตความรับผิดชอบของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 3 (กฟฉ.3) นครราชสีมารับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ โดยศึกษาประวัติความเป็นมา ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร แนวทางนโยบายการพัฒนาพนักงานในองค์กรในด้านการศึกษา การฝึกอบรมหรือกลไกการเรียนรู้ในองค์กร รวมถึงลักษณะของการประเมินผลด้านต่างๆที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดเป็นตัวแปรในการดำเนินการวิจัย (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567)

2. แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บูรณาการตามแนวคิดของ Mondy et al. (2002) และได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (รัฐพล เอี่ยมสวัสดิ์, 2564) ได้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ และทฤษฎีต่าง ๆ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสอดคล้องกับบริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์มาบูรณาการในการกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดซึ่งได้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการศึกษา เป็นการศึกษาด้านการพัฒนาทางความรู้ทักษะอย่างเป็นระบบ เช่น การให้ทุนการศึกษา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือการเข้าร่วมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้มีองค์ความรู้มากขึ้นและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2) ด้านการฝึกอบรม เป็นการศึกษาการเข้าอบรมทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นเพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานและตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพ เป็นการศึกษาความพร้อมของพนักงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือสมรรถนะสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ และ

4) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการเสริมสร้างให้พนักงานเป็นคนใฝ่รู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ การรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสมและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

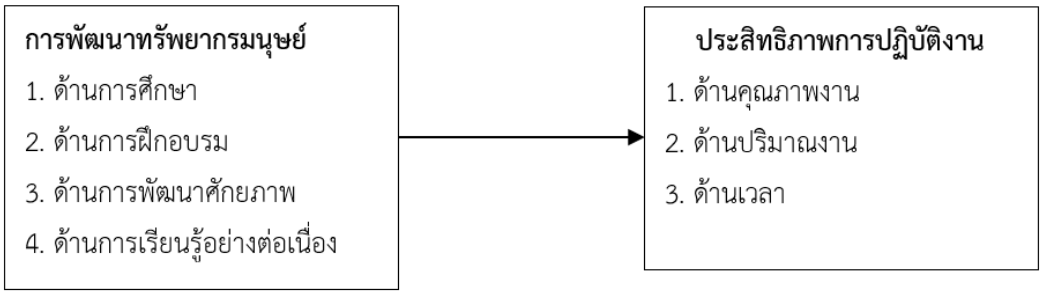
3. บูรณาการแนวความคิดของกัญญาวีณ์ เฟลด์แมน (2566) และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยว ความหมาย ความสำคัญ รวมถึงการนำหลักเกณฑ์ผลการประเมินของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ได้กำหนดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นมาบูรณาการและจากที่ได้ศึกษาแล้วสามารถกำหนดในกรอบการวิจัยเป็นตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงานเป็นการศึกษาถึงการควบคุมคุณภาพของงาน ความถูกต้อง สมบูรณ์เรียบร้อยไปตามมาตรฐานกำหนด 2) ด้านปริมาณงานเป็นการศึกษาถึงจำนวนงานเป็นไปตามที่วางแผนไว้รวมถึงการประยุกต์หรือปรับปรุงงาน และ 3) ด้านเวลาเป็นการศึกษาความเหมาะสมของระยะเวลาในการทำงานหรือการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยพบว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับนโยบายรัฐวิสาหกิจสมัยใหม่ ข้อมูลนี้จึงถูกนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนด ขอบเขตการวิจัย (Scope of Study) เพื่อให้ผลการศึกษาตอบสนองต่อสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่จริงได้อย่างมีนัยสำคัญรวมถึงได้บูรณาการแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดกรอบทฤษฎีของ Mondy et al. (2002) ร่วมกับงานวิจัยร่วมสมัยของไทย เพื่อกำหนดเป็น ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ในมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ 4 ประการ ดังนี้ 1) มิติด้านการศึกษา (Education): การมุ่งเน้นการเพิ่มพูนทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ผ่านระบบการให้ทุนและการศึกษาต่อเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2) มิติด้านการฝึกอบรม (Training): การเสริมสร้างสมรรถนะเฉพาะทาง (Functional Competency) เพื่อตอบสนองต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กร 3) มิติด้านการพัฒนาศักยภาพ (Development): การเตรียมความพร้อมเชิงกลยุทธ์ผ่านการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการสร้างความพร้อมเพื่อการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และ 4) มิติด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning): การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) และการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อการปรับตัวภายใต้สภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลง

ในส่วนของ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ผู้วิจัยได้บูรณาการหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานจริงของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ 3 (กฟฉ.3) ร่วมกับแนวคิดของ กัญญาวีณ์ เฟลด์แมน (2566) โดยจำแนกตัวชี้วัดประสิทธิภาพออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพ (Quality of Work) ความเที่ยงตรงตามมาตรฐาน (Standard Compliance) และความถูกต้องสมบูรณ์ของภารกิจ 2) ด้านปริมาณ (Quantity of Work) ความสามารถในการผลิตผลงานให้บรรลุตามค่าเป้าหมาย (KPIs) ที่องค์กรกำหนด และ 3) ด้านเวลา (Time Management) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามกำหนดการ (Timeliness)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำมาซึ่งการกำหนดกรอบแนวความคิดของการวิจัย ดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตนครชัยบุรินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,100 คน บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 345 คน บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 450 คน และบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 400 คน รวมจำนวน 2,330 คน และ 2) ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย ผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้จัดการสาขา นักบริหารงาน ผู้ชำนาญการ สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ หรือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 3 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 51 คน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 25 คน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 31 คน และจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 26 คน รวมจำนวน 133 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,463 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ และบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ จำนวน 478 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ประกอบด้วย ผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้จัดการสาขา นักบริหารงาน และ ผู้ชำนาญการ สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ หรือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภาคตะวันออกเฉียงเหนือเขต 3 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 51 คน จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 25 คน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 31 คน และจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 26 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 133 คน

2.2 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ จำนวน 345 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน จากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งประชากรออกตามพื้นที่จังหวัด เพื่อให้ประชากรในแต่ละจังหวัดได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนในสัดส่วนที่เหมาะสม และช่วยลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นจากการเก็บข้อมูลในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งมากเกินไป อันจะส่งผลให้ข้อมูลบิดเบือนจากสภาพความเป็นจริงของประชากรทั้งหมด ภายหลังจากการแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้บุคลากรทุกคนในแต่ละชั้นภูมิมีโอกาสได้รับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งช่วยเพิ่มความเป็นตัวแทนของประชากรและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (n = 345 คน) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด	ประชากร (N)	สัดส่วน (%)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
นครราชสีมา	1,100	47.21%	163
ชัยภูมิ	380	16.31%	56
บุรีรัมย์	450	19.31%	67
สุรินทร์	400	17.17%	59
รวมทั้งสิ้น	2,330	100%	345

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน/การประกอบอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการพัฒนาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา จำนวน 5 ข้อ ด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 ข้อ ด้านการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 5 ข้อ และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านเวลา จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative) แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในเชิงคุณภาพ กำหนดไว้ในตอนที่ 4 ในเครื่องมือ เป็นการให้แสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามโดยเน้นการสร้างคำถามปลายเปิดเพื่อเจาะลึกในประเด็นที่แบบสอบถามไม่อาจเข้าถึงได้เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงลึกทั้งในด้านประสบการณ์ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์โดยเฉพาะ ส่วนขอบเขตในการกำหนดหัวข้อหรือเนื้อหาในการให้แสดงความคิดเห็นนั้นได้แก่ ขอบเขตเกี่ยวกับ กิจกรรมการพัฒนาเหล่านั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านใดบ้างที่ยังต้องปรับปรุง เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีการดำเนินการในเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเจาะจงเลือกผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ในระดับบริหาร รวมเป็น 5 ท่านดังนี้ 1) รองผู้อำนวยการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) 2) ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครราชสีมา 3) ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยภูมิ 4) ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์ และ 5) ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์ และในขณะที่มีการสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยได้มีการบันทึกเสียงและจดบันทึกในประเด็นสำคัญ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำโครงร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย

3. จัดประชุมระดมสมอง (Brainstorm) อาจารย์สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ความสอดคล้องกับกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย รวมถึงการปรับแก้ไขข้อคำถาม

4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกับบริบทตามประเด็นการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์กับผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ไปตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดศรีษะเกษ ซึ่งในจำนวนผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มที่ทำการสัมภาษณ์ และไม่นำมาใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการวัด (Phusee-orn, 2018) โดยตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.90 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.89

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาที่มีความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้วนำไปตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

6.1 การนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try-out) กับบุคลากรของผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและไม่ได้อยู่ในกลุ่มสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน

6.2 นำแบบสอบถามไปหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60-0.92 ซึ่งสอดคล้องกับ Rovinelli and Hambleton (1977) แสดงให้เห็นว่าค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่ารายข้อของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันระหว่างรายข้อของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

6.3 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.725-0.876 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair et al. (2006) แสดงความเห็นว่า ค่า Alpha มากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยส่งแบบสอบถามไปตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะวิทยาการจัดการ และดำเนินการแนบกับแบบสอบถามส่งไปยังประชากร และเมื่อครบกำหนดเวลาตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมดว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบครบถ้วนตามหัวข้อของแบบสอบถามหรือไม่รวมถึงการตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามครบถ้วนตามจำนวนหรือไม่ ในกรณีที่ไม่ครบผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามไปอีกครั้งเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบให้ครบถ้วน ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่าการตอบคำถามครบถ้วนสมบูรณ์ทุกฉบับจำนวนทั้งสิ้น 478 ฉบับ ประกอบด้วย บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ จำนวน 345 ฉบับ และ ผู้บริหารของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ จำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative) ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามเชิงคุณภาพ (Qualitative) ใช้วิธีการตีความและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาโดยอธิบายได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน/การประกอบอาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่การหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้เป็น 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้เป็น 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้เป็น 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้เป็น 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้เป็น 1 คะแนน

แล้วนำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ได้แก่

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้ เทคนิค Item-Total Correlation

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การทดสอบคุณลักษณะตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factors (VIFs)

4. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ F-test (ANOVA and MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$OPE = \beta_0 + \beta_1 HRDE + \beta_2 HRDT + \beta_3 HRPD + \beta_4 HRDC + \varepsilon \qquad (1)$$

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการการแสดงความคิดเห็นผู้วิจัยจะนำมาสรุปข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลรวมถึงผลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ผู้วิจัยดำเนินการนำเสนอข้อมูลเป็นหมวดหมู่ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยใช้การบรรยาย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประสบการในการทำงาน/การประกอบอาชีพ มากกว่า 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 25,001 - 35,000 บาท และตำแหน่งกลุ่มเจ้าหน้าที่พนักงานปฏิบัติการ

2. ผลศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. ด้านการศึกษา	3.65	0.48	มาก
2. ด้านการฝึกอบรม	3.94	0.69	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.67	0.41	มากที่สุด
4. ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.85	0.49	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.02	0.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.41) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x}$ = 3.94, S.D. = 0.69) ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.85, S.D. = 0.49) และด้านการศึกษา ($\bar{x}$ = 3.65, S.D. = 0.48)

2. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.23	0.54	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.03	0.53	มาก
3. ด้านเวลา	3.82	0.41	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.03	0.40	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.54) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x}$ = 4.03, S.D. = 0.53) และด้านเวลา ($\bar{x}$ = 3.82, S.D. = 0.41)

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ดังตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์

ตัวแปร	HRDE	HRDT	HRPD	HRDC	OPE
HRDE	-				
HRDT	0.117*	-			
HRPD	0.130**	0.760**	-		
HRDC	0.484**	0.408**	0.226**	-	
OPE	0.281**	0.629**	0.696**	0.593**	-

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

ตารางที่ 4 พบว่า จากการวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าองค์ประกอบรายด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายดังนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม (OPE) สูงที่สุด คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาศักยภาพ (HRPD) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.696) รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (HRDT) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.629) อันดับต่อมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (HRDC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.593) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (HRDE) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.281) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE)		β	t	p-value	VIF
	B	Std. Error				
ค่าคงที่	-0.083	0.151		-0.550	0.583	
ด้านการศึกษา (HRDE)	-0.023	0.025	-0.028	-0.933	0.351	1.350
ด้านการฝึกอบรม (HRDT)	-0.018	0.025	-0.031	-0.711	0.477	2.843
ด้านการพัฒนาศักยภาพ (HRPD)	0.594	0.039	0.614	15.131	0.000**	2.474
ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (HRDC)	0.388	0.027	0.480	14.592	0.000**	1.623
R =0.827, R^2 = 0.685, AdjR^2 = 0.682, F = 256.833, Sig. =0.000[a]**						

*p < 0.05, **p < 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า VIF มีค่าเท่ากับ 1.350 - 2.843 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hair et al. (2006) ดังนั้น แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Sig. (F-Statistic) มีค่าเท่ากับ 0.000 แสดงว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ได้ร้อยละ 68.20 (Adjusted R Square = 0.682) หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้ พบว่าชุดตัวแปรอิสระด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.827 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของตัวแบบพยากรณ์ผ่านค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมได้ร้อยละ 68.50 ทั้งนี้ ผลการทดสอบค่าสถิติ F (256.833) ที่มีค่า Sig. = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลรายด้านผ่านค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) พบว่าปัจจัยที่มีความโดดเด่นและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาศักยภาพ (HRPD) ซึ่งมีอิทธิพลสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (Beta = 0.614, $p < 0.01$) รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (HRDC) (Beta = 0.480, $p < 0.01$) ในขณะที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (HRDE) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (HRDT) กลับพบว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในบริบทของกลุ่มตัวอย่างชุดนี้เนื่องจากมีค่า p-value สูงกว่าเกณฑ์ 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูงจนเกินไป (No Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า VIF ที่อยู่ระหว่าง 1.350 - 2.843 ซึ่งไม่เกินค่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 10

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Raw Score Prediction Equation)

$$OPE = -0.083 - 0.023HRDE - 0.018HRDT + 0.594HRPD + 0.388HRDC \quad (2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Regression Equation)

$$OPE = -0.083 + 0.594HRPD + 0.388HRDC \quad (3)$$

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) นั้นมีผลอย่างมากในการที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเล็งเห็นถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับการในการพัฒนาพนักงานที่องค์กรและเมื่อมาพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายได้ว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาศักยภาพพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์มีการดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายนอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจากช่องทางต่าง ๆ เช่น แหล่งข้อมูลออนไลน์เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องบุคลากรยังได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จาก พนักงานที่มีประสบการณ์หรือผู้อาวุโสซึ่งช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญยา แก้วขาว (2561) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในระดับมากที่สุดคือการประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยต้นทุนคุณภาพงานปริมาณงานระยะเวลาและวิธีการมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้านปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า หน่วยงานให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับโดยมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโอกาสได้ศึกษาดูงานจากหน่ วยงานที่มีความเป็นเลิศในสายงานที่เกี่ยวข้องซึ่งช่วยเปิดโลกทัศน์และนำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนนอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนในองค์กรสามารถเข้าอบรมและฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองนอกจากนั้นยังมีเทคโนโลยีต่าง ๆ มาปรับใช้ในการทำงานพนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้นโยบายขั้นตอนต่าง ๆ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าหาความรู้ใหม่อย่างสม่ำเสมอจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือวารสารหรือสื่อต่าง ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการฝึกฝนตนเองเพื่อเพิ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานโดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ สงละเอียด (2560) พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นถึงพนักงานเข้าใจนโยบายและขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์เช่น การสรรหาการประเมินผลงานการเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นอย่างดีและรู้สึกว่ามีความยุติธรรมโปร่งใส

2. ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าในเขตนครชัยบุรินทร์มีการพัฒนาทักษะเฉพาะทางและการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยอยู่เสมอย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของงานที่ส่งมอบอีกทั้งการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แข็งแกร่งไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพการประเมินผลงานที่เป็นธรรมหรือการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมล้วนเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่พนักงานมีความเห็นว่าอาคารสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กรรวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพนักงานมีความเห็นว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ผลความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าในเขตนครชัยบุรินทร์ในปัจจุบันองค์กรยังคงสามารถควบคุมคุณภาพของผลงานได้ดีเยี่ยมซึ่งหมายความว่าแม้จะมีความท้าทายแต่มาตรฐานการทำงานไม่ได้ลดลงพนักงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างดีทำให้มั่นใจได้ว่าการทำงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดที่สำคัญคือสินค้าและบริการยังคงเป็นที่พอใจของลูกค้าบ่งบอกถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่ององค์กรมีการวางแผนเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและได้ปริมาณตามแผนที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบนอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและได้ปริมาณงานตามที่กำหนดไว้แสดงให้เห็นถึงความคล่องตัวแม้จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีการปรับปรุงระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีองค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเ ป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แสดงถึงประสิทธิภาพในการวางแผนและดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกร ฮวดศรี (2567) พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเนื่องจากในปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานทุกองค์กรรวมไปถึงธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเช่นเดียวกัน

แต่ด้วยพันธกิจขององค์กรที่จะต้องดูแลกลุ่มลูกค้าซึ่งเป็นเกษตรกรทำให้องค์กรต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยโดยมีมาตรการต่าง ๆ ที่ได้นำมาใช้อย่างต่อเนื่องอย่างไรก็ตามถึงแม้จะอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าวพนักงานต่างมีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยปรับรูปแบบการทำงานให้มีความสอดคล้องตามสถานการณ์ Work From Home ใช้ระบบเทคโนโลยีในการติดต่องานการประสานงานเพิ่มมากขึ้น

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างองค์ประกอบรายด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลดังนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาศักยภาพ (HRPD) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.696) รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (HRDT) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.629) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรของการไฟฟ้าตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีพลังงานในปัจจุบันองค์กรมีการวางรากฐานวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีทำให้พนักงานเกิดความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาทักษะที่สูงขึ้นกับการเติบโตขององค์กรผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการสร้าง"องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนรวมถึงการให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมที่เป็นรูปธรรมเพราะส่งผลต่อความผิดพลาดที่ลดลงและประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนทำให้พนักงานที่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมของหน่วยงานสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญยา แก้วขาว (2561) พบว่า เมื่อมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีความมุ่งมั่นในการทำงานด้วยความตั้งใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาวีณ์ เฟลด์แมน (2565) พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมและสัมมนามีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะบุคลากรพัฒนาพฤติกรรมการทำงานและขีดความสามารถที่สูงขึ้นจนกลายเป็นสมรรถนะที่ตอบโจทย์เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอันดับต่อมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (HRDC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.593) สะท้อนให้เห็นการทำงานร่วมกันรวมถึงการจัดทำคู่มือมาตรฐานในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเผยแพร่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นตลอดจนรณรงค์ให้เกิดวัฒนธรรมการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ระหว่างกันภายในองค์กรสิ่งเหล่านี้หล่อหลอมให้เกิดพื้นที่การทำงานเชิงบวกที่เปี่ยมด้วยพลังสร้างสรรค์ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศและสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ ปานศุภวัชร (2562) พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นเลิศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้านการพัฒนาความรู้และศักยภาพการทำงานมีการบูรณาการความรู้เกิดเป็นคู่มือปฏิบัติงานและสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ในงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้มีคุณภาพได้มาตรฐานเชื่อถือได้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดอีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนงานอีกด้วยและช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จมีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไปและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (HRDE) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับ (R = 0.281) แม้จะมีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุดในกลุ่มแต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติประเด็นนี้อภิปรายได้ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาระยะยาวที่เน้นการปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) และการเพิ่มพูนความรู้ในการศึกษาต่อซึ่งอาจไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรายวันได้ทันทีเท่ากับการฝึกอบรม แต่เป็นปัจจัยเสริมที่ช่วยให้พนักงานมีพื้นฐานความรู้ที่แน่นพอจะต่อยอดไปสู่การพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler (1980) ได้กล่าวไว้ว่าการศึกษาที่องค์กรใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนานซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่าเนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กรในการเตรียมพนักงานของตนให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรในอนาคต

4. ผลการทดสอบอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (OPE) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ ในภาพรวมพบว่า ตัวแปรอิสระด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมได้สูงถึงร้อยละ 68.50 (R^2 = 0.685, F = 256.833, p < 0.01) ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นเชิงประจักษ์ว่านโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนคร

ชัยบุรินทร์เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ (Strategic Mechanism) ที่มีความสำคัญและมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนสมรรถนะการทำงานของบุคลากรยืนยันได้ว่าประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นจากทักษะเฉพาะตัวของบุคคลเพียงอย่างเดียวแต่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่องค์กรตั้งใจออกแบบและสนับสนุนผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องอย่างเป็นระบบกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่มุ่งเน้นว่าการลงทุนในตัวมนุษย์จะแปรเปลี่ยนเป็นผลิตภาพที่สูงขึ้นให้แก่องค์กรในท้ายที่สุด ประเด็นที่สอง เมื่อพิจารณาอิทธิพลรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมสูงที่สุดเป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาศักยภาพ (HRPD) (Beta = 0.614, $p < 0.01$) สามารถอธิบายได้ว่า ในบริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างชัดเจน การที่บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางการพัฒนาสายอาชีพที่มั่นคงมีการวางเส้นทางการเติบโต และได้รับการส่งเสริมศักยภาพให้สอดรับกับตำแหน่งงาน จะกลายเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่ทรงพลัง ทำให้พนักงานมีความผูกพันและมุ่งมั่นที่จะแสดงสิทธิกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (HRDC) (Beta = 0.480, $p < 0.01$) ผลชี้ชัดว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้เกิดการสืบทอดตำแหน่ง การแบ่งปันองค์ความรู้การทบทวนและการสร้างแนวปฏิบัติมาตรฐานผ่านคู่มือการทำงาน เป็นเสมือนโครงสร้างส่วนบนที่ช่วยรองรับและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้กระบวนการทำงานในภาพรวมลื่นไหลและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีรัตน์ ปานศุภวัชร (2562) พบว่าความเป็นเลิศในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาความรู้ และการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องด้านการบูรณาการองค์ความรู้ที่เป็นเลิศด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จมีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

5. ผลการทดสอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (HRDE) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (HRDT) พบว่าไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ประเด็นนี้สามารถอภิปรายผลได้ว่า แม้ในการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเบื้องต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม (HRDT) จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมค่อนข้างสูง ($R = 0.629$) แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยพหุคูณพร้อมกัน อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมกลับถูกกลืนหรือส่งผ่าน (Mediate) ไปยังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาศักยภาพ (HRPD) เนื่องจากตัวแปรทั้งสองด้านนี้มีความสัมพันธ์กันเองสูงมาก ($R = 0.760$) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวโดยไม่มีการเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจไม่เพียงพอที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาวหรือกล่าวได้ว่าพนักงานจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อการฝึกอบรมนั้นได้รับการการันตีว่าจะช่วยหนุนเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของพวกเขาส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา (HRDE) ที่ไม่มีอิทธิพลนั้น อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นงานเชิงเทคนิคเฉพาะทางและงานบริการที่เน้นทักษะหน้างาน (Task Skills) การเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นจึงอาจไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประจำวันเท่ากับการฝึกทักษะเฉพาะและการเติบโตในสายอาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดประเภทบุคลากรระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์โดยได้รวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง และผู้ตอบแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยสรุปข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและการตีความและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นดังนี้

6.1 จากข้อคำถามท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานของท่าน ได้จัดให้กับบุคลากรและท่านเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาเหล่านั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร? พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีทัศนคติเชิงบวกและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หน่วยงานจัดขึ้นนั้นเป็นประโยชน์อย่างมากและถูกมองว่าเป็นเครื่องยืนยันว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนา

บุคลากรอย่างแท้จริงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานและเล็งเห็นว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการของพนักงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่งผลกระทบเชิงบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวความคิดของ จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ไว้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิตการบริการมีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร

6.2 จากข้อคำถามจากประสบการณ์การทำงานของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านใดบ้างที่ยังต้องปรับปรุงหรือเพิ่มเติม เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น? พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กล่าวถึงอย่างเด่นชัดคือการเพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เน้นย้ำว่าในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีก้าวไกลการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเชื่อกันว่าการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจะสนับสนุนการ ทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันสมัยกับเครื่องมือและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการทำงานการพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหรือทักษะที่จำเป็นสำหรับหน่วยงานที่จะต้องใช้ในอนาคตซึ่งบ่งชี้ว่าบุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเตรียมพร้อมสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไม่ว่าจะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาวี ขวัญช่วย (2567) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม ไว้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยใช้วิธีการ เช่นการสร้างแผนการพัฒนาบุคลากร การประเมินและพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาเป็นต้น

6.3 จากข้อคำถามท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเมื่อมีกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานแล้วจะสามารถทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่าการอบรมหรือพัฒนาของหน่วยงานสามารถทำให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ได้จริงสิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงทำให้บุคลากรสามารถนำทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบได้ทันทีการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้และการปฏิบัติจริงนี้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล ประการที่สองกิจกรรมการพัฒนามีส่วนช่วยอย่างมากในการทำให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีลดความไม่รู้หรือลดความกังวลในการทำงานได้การให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการเผชิญกับภาระงานใหม่ ๆ หรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยความรู้สึกไม่แน่ใจหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดความรู้จะลดลงส่งผลให้พนักงานสามารถทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สำคัญคือผลลัพธ์ที่ว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้หน่วยงานก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กันซึ่งบ่งชี้ถึงผลกระทบเชิงบวกในระดับองค์กรการพัฒนาบุคลากรแต่ละคนไม่ได้ส่งผลดีแค่เพียงตัวบุคคลเท่านั้นแต่ยังเป็นการยกระดับมาตรฐานและศักยภาพโดยรวมขององค์กรเมื่อบุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยองค์กรก็จะมีความพร้อมในการปรับตัวรับมือกับความท้าทายและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างแข็งแกร่งและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์ชนก ไชยรัตน์ (2562) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรมไว้ว่า หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลักการที่สำคัญคือผู้ที่เข้ารับการอบรมและพัฒนารวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องมีความเชื่อและศรัทธาเกิดขึ้นก่อนและเมื่อนั้นแล้วก็จะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความคาดหวังและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ สงละเอียด (2560) พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่พนักงานมีความพึงพอใจย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์ใช้สนับสนุนเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรเพื่อสร้างศักยภาพการทำงานให้กับพนักงานตามความจำเป็น โดยการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม

2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์นำไปใช้ส่งเสริมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้กับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับงานได้อย่างมีคุณภาพปริมาณของงานมีความเหมาะสมโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามเวลาที่กำหนดอย่างมืออาชีพ

3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตนครชัยบุรินทร์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการวางรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตข้างหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น นโยบาย แผนกำลังคน เป็นต้น รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนอนาคตของตนเองได้และเห็นโอกาสในการเติบโตในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลมิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำโดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควรทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์แบบโดยตรงกับผู้มาใช้บริการ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและควรการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ เช่น แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทัศนคติ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำขององค์การ การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญาวีณ์ เฟลด์แมน. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารมนุษย์สังคมปริทัศน์, 5*(2), 186-203.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2567, 1 ธันวาคม). การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. https://www.pea.co.th/about-pea/hr-management

กิตติกร ฮวดศรี. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19)กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 6*(3), 14-25.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์] . มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น

ปราชญา ชนะสงคราม. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารการบริหารจัดการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน, 5*(1), 55–68.

พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพรินทร์ สงละเอียด. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน* [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัฐพล เอี่ยมสวัสดิ์. (2564). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงาน: กรณีศึกษา บริษัทเมืองไทยประกันชีวิต* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารรม่พฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 36*(2), 121-144.

วสันต์ บุญล้อม. (2567). การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง. *วารสารบริหารธุรกิจและองค์การ, 4*(2), 18-30.

วิชุดา ประชุมทอง และกฤตชน วงศ์รัตน์. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9*(2), 136-151.

วิภาวี ขวัญช่วย. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารอิสลามแห่งประเทศไทย, 1*(1), 340-350.

ศิริพงศ์ สมพีรพันธุ์. (2560). *กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

สันติภาพ วะชุม. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 3*(2), 45–60.

สาธินี หมัดสะ. (2566). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเจียไต* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุกัญยา แก้วขาว. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 12*(27), 111-121.

อภิสิทธิ์ วรปัญญา และคำรณ โชธนะโชติ. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 6*(1), 274-306.

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร และประวีณ ปานศุภวัชร. (2562). กลยุทธ์การบูรณาการทักษะด้านการตลาดดิจิทัลผลการดำเนินงานทางการตลาดและความอยู่รอดขององค์การของธุรกิจขายปลีกสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็กในประเทศไทย.มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารบริหารศาสตร์, 8*(15), 14-27

อารีรัตน์ ปานศุภวัชร. (2562). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานไปรษณีย์ไทยในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิชาการ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 9*(2), 261-266

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.

Hair, J., Black, B. Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Pearson.

Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management*. Pearson Education International.

Nadler, L. N. (1980). *Zeace: Corporate Human Resource Development*. Van Nostrand Rcinhold.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood.

Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijs Research, 2*, 49-60.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis.* Harper & Row.