

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ จังหวัดสกลนคร

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF PROVINCIAL ELECTRICITY PERSONNEL IN SAKON NAKHON PROVINCE AREA

สันติภาพ วะชุม¹ ละมัย ร่มเย็น*²
Santiparp Wachoom¹, Lamai Romyen*²

^{1,2}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2}Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's E-mail: mksantipap@hotmail.com¹ lamairomyen@hotmail.com*²

Received: May 25, 2023

Revised: July 24, 2023

Accepted: August 06, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์ สูงที่สุด คือ ความปลอดภัยและสุขภาพ รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น สำหรับตัวแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า ตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์สูงที่สุด คือ การพัฒนาองค์กร รองลงมาคือ การฝึกอบรมและพัฒนา และการพัฒนาสายอาชีพ ตามลำดับ

คำสำคัญ : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this research article were: 1) to study the level of human resource management, human resource development, and performance effectiveness of PEA personnel in Sakon Nakhon province, and 2) to study the influence of human resource management and human resource development on the performance effectiveness of PEA personnel in the area of Sakon Nakhon Province. The sample group was the Provincial Electricity Authority, Sakon Nakhon Province, totaling 216 people using the random sampling method. The questionnaires was used as a tool for collecting data. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The research revealed these results: 1) Human Resource Management of the Provincial Electricity Authority, Sakon Nakhon Province, the human resource development of the Provincial Electricity Authority in Sakon Nakhon Province Overall was at a high level. The overall level was at a high level as effectiveness of the performance of the personnel under the Provincial Electricity Authority, Sakon Nakhon Province. 2) The variables of human resource management could jointly predict the performance effectiveness of PEA personnel in the area of Sakon Nakhon Province, which was 41.50% with statistical significance at the .01 level. When considering the subvariables, it was found that the subvariables with the highest standard predictor regression coefficient were safety and health, followed by performance evaluation, except human resource planning, recruitment and selection of personnel, remuneration, and other benefits. As for the variables of human resource development, it was possible to jointly predict the performance effectiveness of PEA personnel in Sakon Nakhon province. was 49.20%, with statistical significance at the .05 level. When considering the subvariables, it was found that the subvariable with the highest standard regression coefficient of predictors was organisational development. followed by training and development and career development, respectively.

Keywords: Human resource management, Human resource development, Performance; Provincial electricity authority

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในการบริหารงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ทรัพยากรในองค์กรที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี ซึ่งถือว่ามีความสำคัญ อย่างไรก็ตามคนก็ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญเสมอ ที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร การดำเนินงานให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับต้นถึงระดับสูง ดังนั้นองค์การสมัยใหม่ จึงเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อองค์การ ในการสร้างคุณค่าให้กับองค์การได้อย่างมหาศาล เพราะการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานทุกระดับให้มีประสิทธิภาพได้ องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือ

ภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่ได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความจริงทางวิทยาการเครื่องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งถ้าถ้ามองข้ามการพัฒนาไปนั้นก็จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาในภายในองค์กร เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ต้องการ (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 138)

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้ประโยชน์ตอบแทนซึ่งรวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขั้นตอนสุดท้าย คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ อาจจะกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่ต้องมีวิธีการจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพของการใช้บุคลากรในการผลิต ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างชำนาญ ในปัจจุบันปัญหาการแข่งขันจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีอยู่สูงมาก การค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น การดึงบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเกิดขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรตามมา เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นสิ่งที่ต้องการอย่างมากในทุก ๆ องค์กร และถ้าองค์กรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ดีแล้วบุคลากรที่มีคุณภาพก็จะย้ายงานหรือลาออกไปยังองค์กรอื่น ๆ

นอกจากนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารผลการปฏิบัติงานเนื่องจากการบริหารผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่มีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนขององค์กรเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานแต่ละบุคคลจะปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายให้ทีมงาน หรือหน่วยงานของตนบรรลุวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกัน แต่ละทีมงานหรือหน่วยงานก็มีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารผลการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับการตอบแทนผู้ปฏิบัติงานทั้งรายบุคคล ทีมงาน และฝ่ายงานเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อช่วยให้พนักงาน ทีมงาน และฝ่ายงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หรือขีดความสามารถที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2560, หน้า 12-13)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภค สังกัดกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 และ พ.ศ. 2543 ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 28 กันยายน 2503 มีภาระหน้าที่สำคัญคือ การผลิต จำหน่าย และให้บริการด้านกระแสไฟฟ้า ตลอดจนธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาค โดยแบ่งออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ใน 73 จังหวัดทั่วประเทศ (ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่ให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตจังหวัดสกลนคร ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งการขยายเขตระบบจำหน่าย การติดตั้งมิเตอร์ การแก้ไขกระแสไฟฟ้าขัดข้อง และการรับชำระค่ากระแสไฟฟ้า เพื่อให้ผู้ใช้ไฟฟ้าได้รับความ

พึงพอใจในการบริการ ซึ่งจากพื้นที่การให้บริการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำเป็นต้องมีพนักงานที่ต้องคอยดูแลและให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก โดยที่พนักงานให้บริการประชาชนเหล่านี้ ปฏิบัติงานด้วยความอดทน อดทนและถือว่าเป็นงานหลักขององค์กร ซึ่งหากพนักงานเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแล เอาใจใส่ ก็อาจจะทำให้การปฏิบัติงานไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมายังไม่มีข้อมูลในเชิงวิชาการ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัด สกลนคร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จึงเกิดความสนใจที่จะ ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร โดย ศึกษาว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัด สกลนครมากน้อยเพียงใด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ศึกษาตามทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดล ของ Mody, Noe and Premeaux (1999) ยกเว้นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ศึกษา ตามแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ สุทธิณี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 69) และประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนครศึกษาตามแนวคิดระบบการวัดผลการ ดำเนินงานในภาพรวม (Overall performance measurement system) ของ Pun และ White (2005, p. 56) ซึ่งผลจาก การศึกษาวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการ ดำเนินงานการปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครรวมทั้ง การพัฒนาบุคลากรและวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากร มีความตั้งใจ ความทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้ง เสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครให้ดีขึ้น ตลอดจนเป็น แนวทางในการวางแผนการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น อัน จะส่งผลที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงต่อไป

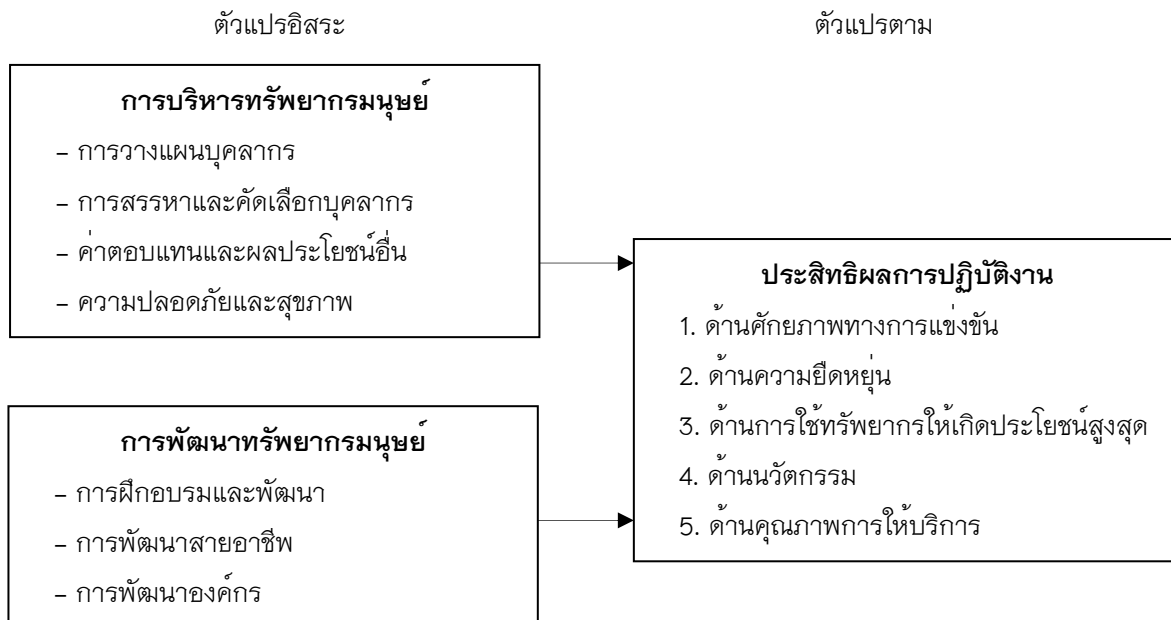
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) ทฤษฎีการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mody, Noe and Premeaux (1999) ยกเว้นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา 2) แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ สุทธิณี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 69) และ 3) แนวคิดระบบการ

วัดผลการดำเนินงานในภาพรวม (Overall performance measurement system) ของ Pun and White (2005, p. 56) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 454 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร, 2563) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) แบบสอบถามได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.387-0.796 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .896

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จำนวน 216 คน 2) ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง 4) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม 2) ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form) 3) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 3.1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) 3.2) การวิเคราะห์ระดับ 3.2.1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 3.3.2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร และ 3.3.3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3.3) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3.4) การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4.08	0.56	มาก
2	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.84	0.62	มาก
3	ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	4.04	0.56	มาก
4	ความปลอดภัยและสุขภาพ	3.93	0.58	มาก
5	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.82	0.62	มาก
รวม		3.91	0.50	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.08$)

รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($\bar{X} = 4.04$) ความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X} = 3.93$) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การฝึกอบรมและพัฒนา	4.06	0.47	มาก
2	การพัฒนาสายอาชีพ	3.78	0.57	มาก
3	การพัฒนาองค์กร	3.81	0.49	มาก
	รวม	3.89	0.46	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ การพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.78$)

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน	4.16	0.55	มาก
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.12	0.57	มาก
3	ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.05	0.56	มาก
4	ด้านนวัตกรรม	4.15	0.44	มาก
5	ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.05	0.53	มาก
	รวม	4.11	0.46	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.12$) ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.05$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.494	.215		11.616	.000	2.494	.215
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.004	.063	.005	.071	.943	.004	.063
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	.067	.062	.091	1.075	.284	.067	.062
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	.026	.078	.032	.332	.740	.026	.078
ความปลอดภัยและสุขภาพ	.491	.067	.620	7.312	.000**	.491	.067
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.173	.063	.235	2.751	.006**	.173	.063
R=576, R ² =.431, R ² Adj=.415, F=20.810, Sig.=.000**							

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.50 ($R^{2Ad}=.415$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ (HRM_4) ($\beta=.620$) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRM_5) ($\beta=.235$) ยกเว้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	2.319	.254		9.142	.000	2.319	.254
การฝึกอบรมและพัฒนา	.306	.094	.317	3.255	.001**	.306	.094
การพัฒนาสายอาชีพ	.160	.077	.202	2.089	.038*	.160	.077
การพัฒนาองค์กร	.302	.083	.323	3.646	.000**	.302	.083
R=451, R ² =403, R ² Adj=.492, F=18.038, Sig.=.000**							

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่

จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.20 ($R^{2Ad}=.492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า การพัฒนาองค์กร ($\beta=.323$) การฝึกอบรมและพัฒนา ($\beta=.317$) และการพัฒนาสายอาชีพ ($\beta=.202$)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ($\bar{X}=4.04$) ความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X}=3.93$) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X}=3.84$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.82$)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณ์ฐพล อินธิแสง (2564) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.84$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.81$) และการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิเรก ธรรมารักษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.91$) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X}=3.82$) และด้านการพัฒนาทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.80$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวันไซ พันทวง (2561) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า)การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรธ พุทธานุ (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ สมพิร์พันธ์ (2560) ได้ทำการศึกษา กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่า พนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมาได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมและพัฒนา ($\bar{X}=4.06$) รองลงมา คือ การพัฒนาองค์กร ($\bar{X}=3.81$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาสายอาชีพ ($\bar{X}=3.78$)

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบัติ และ กรเอก กาญจนโกติน (2563) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรมการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 มิติ ภาพรวมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา มีศรีสม (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของรูปแบบผู้นำและการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่สาทรและสีลม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ผลนิล (2558) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการวิจัยพบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ ด้านนวัตกรรม ($\bar{X}=4.15$) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.12$) ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X}=4.05$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=4.05$)

สาเหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครมีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการปฏิบัติงานจะมีลักษณะการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดมุ่งเน้นคุณภาพของผลงาน เพื่อจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งการขยายเขตระบบจำหน่าย การติดตั้งมิเตอร์ การแก้ไขกระแสไฟฟ้าขัดข้อง และการรับชำระค่ากระแสไฟฟ้า เพื่อให้ผู้ใช้ไฟฟ้าได้รับความพึงพอใจในการบริการ รวมทั้งบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ต่องาน อันทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละเรื่องมีการกำหนดภารกิจ มีดัชนีชี้วัด และแสดงผลลัพธ์ให้เห็นโดยชัดเจน เพื่อให้ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้ประชาชนได้รับทราบ ในการปฏิบัติตามภารกิจนั้นคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นสำคัญ หน่วยงานดำเนินการตามหลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ การสั่งการต้องเป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการสั่งการด้วยวาจาต้องบันทึกคำสั่งไว้เสมอ นอกจากนั้นงานที่ปฏิบัติอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถจึงให้อยากปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ เนื่องมาจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมในการมอบหมายงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีดิพร มุ่งดี (2565) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภัสรา ดั่งมูล (2563) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 1 ช่วงการระบาดของโควิด-19 กรณีศึกษาการคืนเงินประกันการใช้ไฟฟ้า ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร 1 ช่วงการระบาดของโควิด-19 กรณีศึกษาการคืนเงินประกันการใช้ไฟฟ้า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวันไซ พันธ์วง (2561) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา มีศรีสม (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของรูปแบบผู้นำและการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่สาทรและสีลม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 41.50 ($R^{2Ad}=.415$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ (HRM_4) ($\beta=.620$) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (HRM_5) ($\beta=.235$) อธิบายได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครยิ่งให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขภาพมาก และการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก จะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนครสูงขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยองค์กรสามารถพึงพาข้าราชการให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร โดยมีขอบเขตของการบริหารงานบุคคลซึ่งจำแนกออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังคน การวิเคราะห์การจัดโครงสร้างอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การ

ฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามหน้าที่ ปริมาณและระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครอง บังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้สินน้ำใจ รางวัล บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินสมนาคุณเมื่อออกจากงานไป ซึ่งการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการเรียนรู้ หรือ ด้านการศึกษาล้วนส่งผลต่อ ประสิทธิภาพองค์การทั้งสิ้น การดำเนินงานหรือกิจกรรมใด ๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร จะประสบผลสำเร็จสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 และ พ.ศ. 2543 ก่อตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ 28 กันยายน 2503 ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือ การผลิต จำหน่าย และให้บริการด้าน กระแสไฟฟ้า ตลอดจนธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์การ ผลลัพธ์สุดท้ายคือสังคม ให้การยอมรับองค์การ บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครถือเป็นทรัพยากร บุคคลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันความสำเร็จให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ซึ่งหากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อม ส่งผลต่อความสำเร็จในภาพรวม

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรธ พุทธานู (2560) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.91 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวันไซ พันทะวง (2561) ได้ทำการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการ ทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิ คำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .898 ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถหาพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการทำงาน ของบุคลากรแผนกพลังงาน และบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้ร้อยละ 80.70

ส่วนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ไม่ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็น เช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่นเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานขั้นแรกในการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เห็นหน้าที่พื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เป็นกระบวนการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานทั้งการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน รวมถึงการบรรจุแต่งตั้ง ให้บุคคลเข้าทำงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีการสรรหา โดยถือได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและ

คัดเลือกบุคลากร และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นเป็นงานที่ทุกองค์กรต้องมี ถ้าหากว่าไม่มีกระบวนการนี้ ทุกองค์กรก็จะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร พบว่า ตัวแปรของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 49.20 ($R^{2Ad}=.492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า การพัฒนาองค์กร (HRD_3) ($\beta=.323$) การฝึกอบรมและพัฒนา (HRD_1) ($\beta=.317$) และการพัฒนาสายอาชีพ (HRD_2) ($\beta=.202$) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารผลการปฏิบัติงานเนื่องจากการบริหารผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินการที่มีเป้าหมายให้ทุกภาคส่วนขององค์กรเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ งานทรัพยากรมนุษย์ทั้งระบบมีความสำคัญต่อองค์กร และทุกกิจกรรมของงานทรัพยากรมนุษย์ทั้งการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ล้วนมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน นอกจากนี้กิจกรรมของงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน พนักงานแต่ละบุคคลจะปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายให้ทีมงาน หรือหน่วยงานของตนบรรลุวัตถุประสงค์ ในขณะเดียวกัน แต่ละทีมงานหรือหน่วยงานก็มีเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น การบริหารผลการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับการตอบสนองผู้ปฏิบัติงานทั้งรายบุคคล ทีมงาน และฝ่ายงานเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อช่วยให้พนักงาน ทีมงาน และฝ่ายงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หรือจัดความบกพร่องที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ปัจจุบันหลายองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกหลายองค์กรที่ยังไม่สามารถไปถึงเป้าหมายที่กำหนดได้ มูลเหตุอาจเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง เพียงแต่ดำเนินการให้เข้ากับยุคสมัยเท่านั้น เพราะฉะนั้นการศึกษาศาสตร์ทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากองค์ความรู้ที่ถูกต้องจะส่งผลให้องค์กรดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) หรืออาจขยายความได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องจะช่วยให้มนุษย์ดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากร พร้อมกับได้สินค้า และบริการที่มีคุณภาพ และเป็นที่พักพอใจของผู้อุปโภคบริโภคในขณะเดียวกัน (โชติชวัล พุทธิกาญจน, 2559, หน้า 15) ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนนา มีศรีสม (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของรูปแบบผู้นำและการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนามูลฐานในภาพรวมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตพื้นที่สาทรและสีลมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนากาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงปริมาณงาน และคุณภาพของผลงาน รวมทั้งกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครควรกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้าทำงานอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ต้องให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยวิธี การสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และทดสอบความสามารถเฉพาะตำแหน่งเพื่อให้ได้คนเข้าทำงานตามความต้องการ และในการการดำเนินการสรรหาต้องให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบและมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรอย่างกว้างขวาง

1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาสายอาชีพ โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครควรมีการจัดหาข่าวสารด้านการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาองค์กร โดยควรส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยเน้นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม และเน้นการปฏิบัติงานพัฒนาองค์กรที่เน้นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้สู่สภาพใหม่ที่ดีกว่าเดิม

1.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนครด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการรณรงค์และปลุกฝังให้บุคลากรมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ตามจำนวน ขนาดคุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสมซึ่งงบประมาณได้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานและบริการอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารควรวางแผนจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา และด้านคุณภาพการให้บริการ โดยการปลุกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนให้ได้รับความน่าเชื่อถือให้ประชาชน และผู้มาติดต่องาน ด้วยการให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทำให้ผู้รับบริการจากหน่วยงานมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงาน ทำให้ประชาชนผู้มาใช้บริการมีความรู้สึกว่าได้ความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มารับบริการ อันเนื่องมาจากคุณภาพของการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนครตามลำดับ โดยผู้บริหารควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่บุคลากรทุกคน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงปริมาณงาน และคุณภาพของผลงานเป็นสำคัญ

1.5 ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการพัฒนาสายอาชีพเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนครตามลำดับ โดยผู้บริหารควรเน้นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิม และจัดให้มีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพองค์การ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดอุดรธานี เพื่อที่จะได้ทราบอิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ของแต่ละจังหวัด

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร

2.4 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา มีศรีสม. (2559). *อิทธิพลของรูปแบบผู้นำและการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์*. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนาโกติน. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ The Process of Strategic Human Resource Development. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 43.
- ฐิติพร มุ่งดี. (2565). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยในเขตจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล อินธิแสง. (2564). *อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร* 1(1): 41-55
- วิวรรธ พุทธานู. (2560). *อิทธิพลของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิผลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์ (รายงานการวิจัย)*. ศรีสะเกษ: สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ศูนย์ศรีสะเกษ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.

- ศิริพงศ์ สมพิริพันธ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สมคิด ผลนิล. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวันไซ พันทะวง. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรแผนกพลังงานและบ่อแร่ แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาภัสรา ดวงมูล. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคครั้งที่ 1 ช่วงการระบาดของโควิด-19 กรณีศึกษาการคืนเงินประกันการใช้ไฟฟ้า. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- Mondy, R.W. Noe and S.R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management*. (7th ed.) New Jersey. Upper Saddle River.
- Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005). A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks. *International Journal of Management Reviews*, 7(1), 49-71.