

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม

Human resource development and achievement
motivation affecting work efficiency of state
enterprise employees under the Ministry of
Transport

Received: February 12, 2025

Revised: March 4, 2025

Accepted: March 7, 2025

สุปรินญา คุ่มถนอม*

Suprinya Khumthanom*

ทองฟู ศิริวงศ์**

Thongfu Siriwongse**

*, **คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*, **Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

*Email: suprinya.ru@gmail.com

**Email: tongfu6@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2. ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ตัวอย่างคือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 403 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ Independent Samples t-Test, One-Way ANOVA และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันในด้านปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย สะท้อนให้เห็นว่า ความแตกต่างของอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากลักษณะเฉพาะของแต่ละช่วงวัย และพบว่า ปัจจัยด้านความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ การศึกษาและความต้องการความผูกพัน ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ .592 สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ได้ร้อยละ 59.20 มีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจควบคุมงานและมีความเป็นผู้นำมักมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายการทำงาน การได้รับการศึกษาที่เหมาะสม การยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ย่อมกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีบทบาทในการตัดสินใจและมอบหมายงานที่มีความสำคัญเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This research aimed to 1. compare the work efficiency of employees of a state enterprise under the Ministry of Transport classified by personal factors and 2. study the human resource development and achievement motivation that affect the work efficiency of employees of a state enterprise under the Ministry of Transport. The sample consisted of 403 employees of a state enterprise under the Ministry of Transport. Data were collected by questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics to test the research hypotheses, including Independent Samples t-Test, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research results found that employees of a state enterprise under the Ministry of Transport, with personal factors such as different ages, had different work efficiency in terms of volume, time and cost. This reflects that age differences affect work efficiency due to the characteristics of each age group. It was also found that factors such as the need for power, the need for achievement, education and the need for affiliation had a positive effect on work efficiency. The Adjusted R Square value was .592, which could explain 59.20 percent of the variance in work efficiency of employees of a state enterprise under the Ministry of Transport, with a statistical significance. This reflects that employees with the authority to make decisions, control work and have leadership tend to want to achieve work goals. Receiving appropriate education and being accepted by coworkers and supervisors motivates employees to work efficiently. Therefore, the organization should allow employees to have a role in decision-making and assign important tasks to promote self-development.

Keywords: Human Resource Development, Achievement Motivation, Work Efficiency

บทนำ

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะในภาครัฐซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะส่งเสริมให้บุคลากรสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ องค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคมได้ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ จึงได้จัดทำแผนแม่บทด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินองค์การรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) โดยเฉพาะด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) ซึ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรใน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์และการขับเคลื่อนของผู้บริหารระดับสูง (HCM Strategy) 2. การบริหารทุนมนุษย์ (Human Management) 3. การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Development) และ 4. กลไกที่สนับสนุนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (HCM Environment) แนวทางดังกล่าวมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรผ่านการสร้างแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าของงานที่ทำผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้สามารถแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2567) อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การรัฐวิสาหกิจดังกล่าว พบว่า แนวทางที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจยังไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างทันทั่วทั้งที่ บุคลากรยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการในระดับมืออาชีพ

รวมถึงขาดรูปแบบการพัฒนาที่สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานแสวงหาการพัฒนาตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งนี้ เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของ Leonard Nadler

Nadler (1980, pp. 4-7) ได้ให้นิยามคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือ กระบวนการที่ออกแบบขึ้นเพื่อจัดเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีการวางแผนและจัดระเบียบภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กระบวนการนี้เน้นการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อเกณฑ์หรือความต้องการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และทัศนคติที่นำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในงาน สอดคล้องกับ Nadler and Wiggs (1989, อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562, น. 68) ได้สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผนอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในด้านการทำงาน อันประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรมในเชิงบวก ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถปรับปรุงและยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Nadler (1980, pp. 22-38) ได้แบ่งประเภทของประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) มุ่งเน้นที่การเพิ่มพูนทักษะและความรู้สำหรับการทำงานในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในงานจริงได้ทันที การฝึกอบรมถือเป็นการลงทุนในรูปแบบค่าใช้จ่ายที่องค์กรสามารถคาดหวังผลตอบแทนได้ในระยะสั้น โดยมีความเสี่ยงต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับรูปแบบอื่น ๆ
2. การศึกษา (Education) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมสำหรับงานในอนาคต เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ การศึกษาในองค์การเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งใหม่ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การศึกษามีระดับความเสี่ยงปานกลาง เนื่องจากอาจไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าทักษะเหล่านี้จะถูกใช้งานจริงเมื่อใด

3. การพัฒนา (Development) เน้นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การในภาพรวม โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ยังไม่เกิดขึ้น การพัฒนานี้เป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากผลลัพธ์อาจไม่สามารถประเมินได้ในทันที อย่างไรก็ตาม การพัฒนาถือเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับองค์การที่ต้องการเติบโตและคงความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

แนวคิดของ Nadler ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในระยะสั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเตรียมความพร้อมของบุคคลและองค์การในระยะยาว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์การในอนาคต

ตารางที่ 1

แสดงการเปรียบเทียบการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ตามแนวคิดของ Nadler (1980)

กิจกรรม	เป้าหมาย	การใช้เวลา	ทรัพยากรทางการเงิน	ระดับความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบัน	ตอนนี้	ค่าใช้จ่าย	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคต	เร็ว ๆ นี้	การลงทุนระยะสั้น	กลาง
การพัฒนา	องค์กร	บางครั้ง	การลงทุนระยะยาว	สูง

ที่มา: Nadler (1980)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ David Clarence McClelland (Achievement Theory of Motivation)

McClelland et al. (1975, pp. 110-111) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายในการแข่งขันโดยใช้มาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) เป็นตัววัดบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะมุ่งเน้นไปที่การทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือดีกว่าคนอื่น การแสวงหาความสำเร็จนี้ด้วยการแข่งขันตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่กำหนดไว้นั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวชี้วัดดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบของการเปรียบเทียบตนเองกับผลงานในอดีตหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ล่วงหน้า และ McClelland (1985, pp. 595-608) ได้อธิบายแรงจูงใจสำคัญ 3 ประการที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ได้แก่

1. แรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ (The Achievement Motive) แรงจูงใจนี้ผลักดันบุคคลให้มุ่งมั่นปรับปรุงตนเองและพัฒนาผลลัพธ์ให้ดีขึ้น เช่น การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยทรัพยากรที่เท่าเดิม บุคคลที่มีแรงจูงใจนี้สูงมักเลือกสถานการณ์ที่มีความท้าทายและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ยากเกินไปหรือยากเกินไป แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจนี้เกี่ยวข้องกับความความสำเร็จของผู้ประกอบการและการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลและสังคม

2. แรงจูงใจเพื่ออำนาจ (The Power Motive) แรงจูงใจนี้สะท้อนถึงความปรารถนาในการมีอิทธิพลหรือควบคุมผู้อื่นและมีบทบาทสำคัญต่อความเป็นผู้นำ บุคคลที่มีแรงจูงใจนี้สูงมักเกี่ยวข้องกับ

กิจกรรมที่เน้นการแข่งขันและการสร้างอิทธิพล แรงจูงใจเพื่ออำนาจอาจส่งผลดี เช่น การบริหารจัดการองค์กร แต่หากขาดการควบคุมอาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การครอบงำหรือการทำลายล้าง

3. แรงจูงใจเพื่อความสัมพันธ์ (The Affiliative Motive) แรงจูงใจนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและกลมกลืนกับผู้อื่น บุคคลที่มีแรงจูงใจนี้สูงมักมุ่งเน้นความสัมพันธ์ที่ดีมากกว่าการแข่งขันหรือการแสดงออกอย่างชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีนี้ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกาย โดยมีสองมิติหลัก ได้แก่ ความสนิทสนม (ความอบอุ่นและจริงใจ) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ความกังวลต่อการได้รับการยอมรับ)

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟฟ์ส้อมของ McClelland (1985) ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจทั้ง 3 ประเภทมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์และความสำเร็จในชีวิต การทำความเข้าใจแรงจูงใจเหล่านี้สามารถช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพส่วนบุคคล การพัฒนาองค์การและการสร้างสังคมที่ดีขึ้นได้

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงานของ Elmore Petersen and Grosvenor Plowman

Petersen and Plowman (1949, p. 351) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการบริหารธุรกิจไม่ได้หมายถึง การลดต้นทุนเพียงอย่างเดียว แต่ครอบคลุมถึง คุณภาพของผลลัพธ์ (Effectiveness) ความสามารถ (Competence) และประสิทธิภาพในการผลิต (Capability in Productivity) การบริหารที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ Petersen and Plowman (1989, อ้างถึงใน กฤตภาชิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม, 2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. คุณภาพ (Quality) ผลลัพธ์หรือบริการต้องมีมาตรฐานสูง ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและสร้างความพึงพอใจสูงสุด 2. ปริมาณ (Quantity) การดำเนินงานต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ 3. เวลา (Time) คำนึงถึงการใช้เวลาอย่างเหมาะสม รวดเร็ว และทันสมัย 4. ต้นทุน (Cost) ลดค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุดแต่ยังสร้างผลกำไรสูงสุดโดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5. วิธีการ (Method) การดำเนินงานต้องมีแผนและการควบคุมที่ดีเพื่อให้กระบวนการเป็นไปอย่างราบรื่น

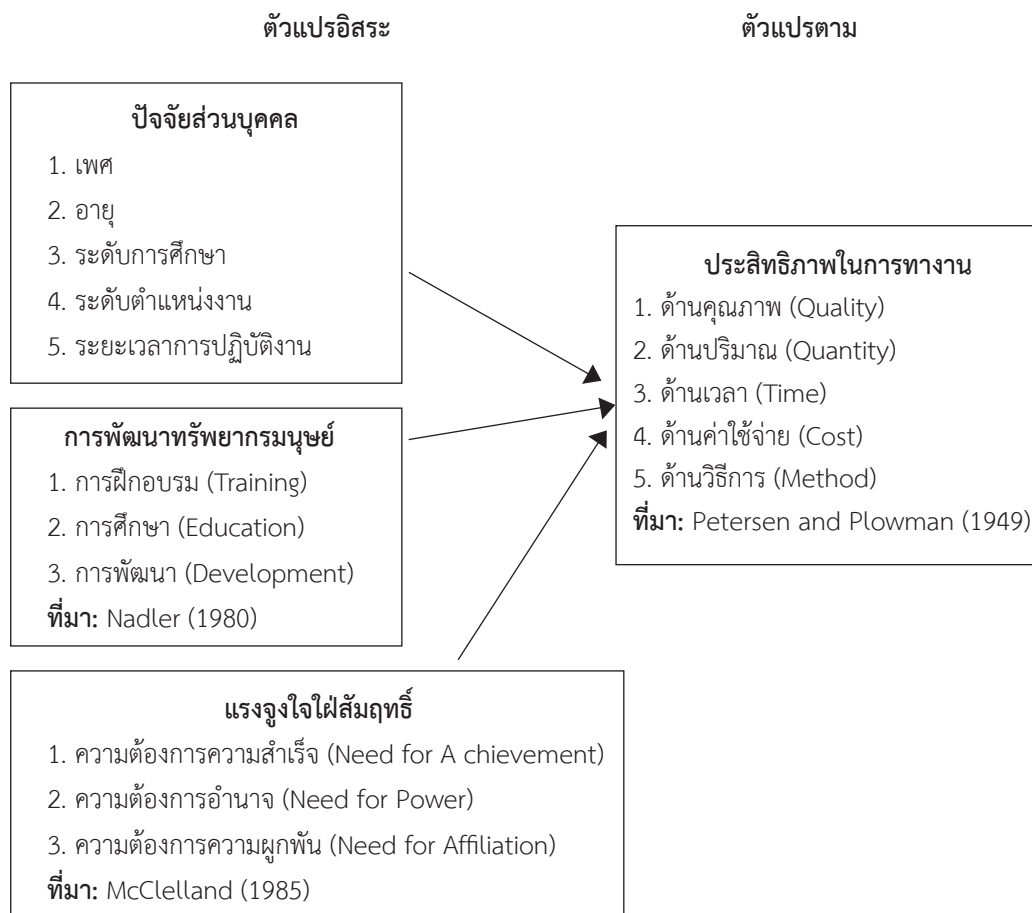
แนวคิดของ Petersen and Plowman (1949) ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในธุรกิจเป็นกระบวนการที่ต้องสมดุลระหว่างคุณภาพ ปริมาณ เวลา ต้นทุนและวิธีการ การบริหารธุรกิจที่มีประสิทธิภาพจึงไม่ได้วัดผลจากต้นทุนต่ำสุดเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและตลาดได้อย่างเหมาะสม

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงคมนาคมที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจไฟฟ์ส้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงคมนาคม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัย

เชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 8,878 คน (บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2567, น. 133) กำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Yamane (1973, อ้างถึงใน วิศิษฐ์ แต่ไพบุลย์ และสุรวี ศุนาลัย, 2567) ที่ระดับความเชื่อมั่นจำนวนร้อยละ 95 กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 คำนวณได้เท่ากับ 383 ตัวอย่าง และตัวอย่างสำรองเพื่อป้องกันความผิดพลาดอีกร้อยละ 5 เท่ากับ 20 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 403 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่เป็นไปตามหลักสถิติ (Non-Probability Sampling) แบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยคำถามส่วนที่ 2-4 เป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบ Likert Scale โดยเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับคือ น้อยที่สุด น้อยปานกลาง มากและมากที่สุด

การทดสอบเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item-Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านว่าตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ ซึ่งผลการประเมินแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปทุกข้อ จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ จึงได้นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน อัจฉราพรรณ ตั้งจาตุรโสภณ, 2567) ซึ่งแต่ละข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.748-0.908 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.968 ซึ่งมากกว่า 0.70 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความตรงเชิงเนื้อหาและมีความเชื่อถือเพียงพอสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์กับพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยให้ตัวอย่างตอบได้โดยอิสระตามความสะดวก

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์และประมวลผล โดยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ และนำมาแปลงเป็นรหัสตามรูปแบบที่กำหนดไว้และประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เพื่ออธิบายปัจจัยพื้นฐานของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) อธิบายการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้น โดยการใช้วิธีการทดสอบ Independent Samples t-Test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least-Significant Different) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง

ตารางที่ 2

ความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม (n=403)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	163	40.4
หญิง	240	59.6
2. อายุ		
21-30 ปี	46	11.4
31-40 ปี	157	39.0
41-50 ปี	166	41.2
51 ปีขึ้นไป	34	8.4
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	5.5
ปริญญาตรี	230	57.0
สูงกว่าปริญญาตรี	151	37.5
4. ระดับตำแหน่งงาน		
ต่ำกว่าระดับ 3	39	9.7
ระดับ 3-4	6	15.1
ระดับ 5-6	187	46.4
ระดับ 7 ขึ้นไป	116	28.8
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	56	13.9
5-10 ปี	124	30.8
11-15 ปี	96	23.8
16 ปีขึ้นไป	127	31.5

ตามตารางที่ 2 ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.6 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.2 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.0 ตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 5-6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.4 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.5

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม (n=403)

ด้าน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ความหมาย
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.89	0.807	มาก
ด้านการฝึกอบรม	4.14	0.803	มาก
ด้านการศึกษา	3.60	1.001	มาก
ด้านการพัฒนา	3.92	0.854	มาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.34	0.579	มากที่สุด
ด้านความต้องการความสำเร็จ	4.53	0.606	มากที่สุด
ด้านความต้องการอำนาจ	4.19	0.722	มาก
ด้านความต้องการความผูกพัน	4.31	0.651	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงาน	4.23	0.612	มากที่สุด
ด้านคุณภาพ	4.33	0.630	มากที่สุด
ด้านปริมาณ	4.20	0.686	มาก
ด้านเวลา	4.16	0.742	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.15	0.742	มาก
ด้านวิธีการ	4.32	0.660	มากที่สุด

ตามตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตามค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.807) โดยด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.803) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.854) ส่วนด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.60$, S.D.=1.001) ตามลำดับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.579) โดยด้านความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.606) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความผูกพัน ($\bar{X}=4.31$, S.D.=

0.651) ส่วนด้านความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.722) ตามลำดับ ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.612) โดยด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.630) รองลงมาคือ ด้านวิธีการ ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.660) ด้านปริมาณ ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.686) ด้านเวลา ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.742) ส่วนด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.742) ตามลำดับ

สมมติฐาน 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4

สรุปผลการทดสอบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent Sample t-Test	t = 0.070	.944	ไม่แตกต่าง
อายุ	ONE WAY ANOVA	F = 2.776*	.041	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	ONE WAY ANOVA	F = 0.176	.839	ไม่แตกต่าง
ระดับตำแหน่งงาน	ONE WAY ANOVA	F = 0.429	.732	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ONE WAY ANOVA	F = 1.808	.145	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน (F=2.776*, Sig=.041) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5

แสดงผลการทดสอบอายุและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงคมนาคม ($n=403$)

อายุ	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ	ผลการทดสอบ
ด้านคุณภาพ					
21-30 ปี	46	4.30	0.791	$F = 2.057$	ไม่แตกต่าง
31-40 ปี	157	4.24	0.657	$Sig = .105$	
41-50 ปี	166	4.41	0.575		
51 ปีขึ้นไป	34	4.40	0.460		
รวมด้านคุณภาพ	403	4.33	0.630		
ด้านปริมาณ					
21-30 ปี	46	4.23	0.913	$F = 2.878^*$	แตกต่าง
31-40 ปี	157	4.08	0.736	$Sig = .036$	
41-50 ปี	166	4.27	0.574		
51 ปีขึ้นไป	34	4.37	0.511		
รวมด้านปริมาณ	403	4.20	0.686		
ด้านเวลา					
21-30 ปี	46	4.36	0.863	$F = 3.457^*$	แตกต่าง
31-40 ปี	157	4.03	0.785	$Sig = .017$	
41-50 ปี	166	4.21	0.678		
51 ปีขึ้นไป	34	4.29	0.555		
รวมด้านเวลา	403	4.16	0.742		
ด้านค่าใช้จ่าย					
21-30 ปี	46	4.22	0.805	$F = 3.040^*$	แตกต่าง
31-40 ปี	157	4.01	0.805	$Sig = .029$	
41-50 ปี	166	4.24	0.679		
51 ปีขึ้นไป	34	4.25	0.540		
รวมด้านค่าใช้จ่าย	403	4.15	0.742		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

อายุ	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สถิติทดสอบ	ผลการทดสอบ
ด้านวิธีการ					
21-30 ปี	46	4.32	0.846	F = 1.046	ไม่แตกต่าง
31-40 ปี	157	4.26	0.681	Sig = .372	
41-50 ปี	166	4.34	0.620		
51 ปีขึ้นไป	34	4.47	0.419		
รวมด้านวิธีการ	403	4.32	0.660		
ประสิทธิภาพการทำงานรวม					
21-30 ปี	46	4.29	0.782	F = 2.776*	แตกต่าง
31-40 ปี	157	4.13	0.654	Sig = .041	
41-50 ปี	166	4.29	0.53		
51 ปีขึ้นไป	34	4.35	0.406		
รวมประสิทธิภาพการทำงาน	403	4.23	0.612		

หมายเหตุ. *มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันในด้านปริมาณ ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 6

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานรวมโดยรวมของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงคมนาคม ระหว่างกลุ่มอายุ ด้วยวิธี LSD ($n=403$)

อายุ	21-30 ปี (4.29)	31-40 ปี (4.13)	41-50 ปี (4.29)	51 ปีขึ้นไป (4.35)
21-30 ปี (4.29)	-	0.162	-0.007	-0.068
31-40 ปี (4.13)	-	-	-0.169*	-0.230*
41-50 ปี (4.29)	-	-	-	-0.061
51 ปีขึ้นไป (4.35)	-	-	-	-

หมายเหตุ. *มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตามตารางที่ 6 พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ในสังกัดกระทรวงคมนาคมแห่งหนึ่ง มีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 31-40 ปี กับอายุ 41-50 ปี และอายุ 31-40 ปี กับอายุ 51 ปี ขึ้นไป โดยพนักงานที่อายุ 41-50 ปี ($\bar{X}=4.29$) และ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=4.35$) มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าพนักงานที่อายุ 31-40 ปี

สมมติฐาน 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคมแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 7

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE(B)	Beta	t	Sig
1. ค่าคงที่ (Constance)	.772	.156		4.935***	.000
2. ความต้องการอำนาจ (X_5)	.281	.042	.332	6.689***	.000
3. ความต้องการความสำเร็จ (X_4)	.286	.045	.283	6.387***	.000
4. การศึกษา (X_2)	.110	.022	.181	4.937***	.000
5. ความต้องการความผูกพัน (X_6)	.136	.044	.145	3.109***	.002

หมายเหตุ. **, *** มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

adjusted $R^2 = .592$ $F = 146.556$ $Sig = .000$

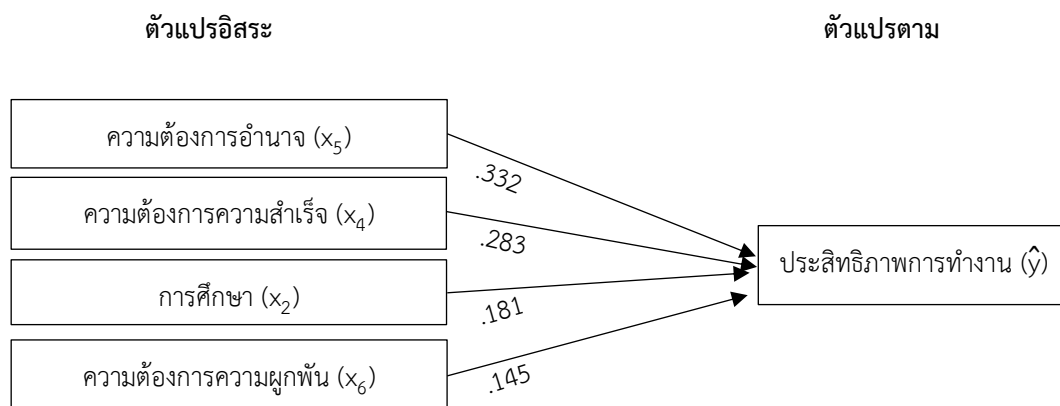
สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามตารางที่ 7 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการอำนาจ ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการความผูกพัน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานค่า Adjusted R^2 มีค่าเท่ากับ .592 แสดงว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ได้ร้อยละ 59.20 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยด้านความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านการศึกษาและด้านความต้องการความผูกพัน ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 40.80 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นที่ผู้วิจัยไม่นำมาศึกษาโดยสามารถเขียนสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{y} = .772 + .281(x_5) + .286(x_4) + .110(x_2) + .136(x_6)$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{y} = .332(x_5) + .283(x_4) + .181(x_2) + .145(x_6)$$



สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคมแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานขององค์การในการให้โอกาสพนักงานได้แสดงศักยภาพและความสามารถอย่างเสรีโดยไม่มีการแบ่งแยก การไม่มีความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะต่างกัน บ่งถึงวัฒนธรรมองค์การ

ที่เข้มแข็ง พนักงานทุกคนมีค่านิยมร่วมกันและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยที่ ญัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ เกสรา บุญครอบ และภทรนันท์ สุรชาติ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มิตรสุข พรชีสชั่นไทยจำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านปริมาณ ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนถึงปัจจัยเรื่องอายุที่เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการกับปริมาณงาน การบริหารเวลาและการควบคุมค่าใช้จ่ายในแต่ละช่วงวัยจะมีลักษณะเฉพาะในการปรับตัวและการเรียนรู้ที่ต่างกัน ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพในลักษณะเฉพาะได้ พนักงานที่อยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาวมักมีความยืดหยุ่น กระตือรือร้นและเปิดรับเทคโนโลยีหรือแนวทางใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว สามารถนำความคิดสร้างสรรค์และแนวทางที่ทันสมัยมาปรับใช้กับการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันอาจยังขาดประสบการณ์ในเชิงลึกสำหรับการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่ามักมีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ความรอบคอบและทักษะในการตัดสินใจที่พัฒนามาจากประสบการณ์สะสม ซึ่งช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพสูงในงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนและความแม่นยำ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ กฤตวิทย์ แก้วกำพล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากอายุของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนโกศล (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการความสำเร็จด้านความต้องการความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคมแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 59.2 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการอำนาจมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สะท้อนถึงความสำคัญของการที่พนักงานมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจและการควบคุมงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจและบทบาทในงานจะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบและความมุ่งมั่น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ที่แสดงถึงแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลหรือความสำเร็จในหน้าที่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการให้รางวัลตอบแทนเมื่อบรรลุเป้าหมายจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนาด้านตนเองและงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการศึกษา แม้จะมีอิทธิพลน้อยกว่า แต่ยังคงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในระยะยาว การพัฒนาด้านการศึกษาช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการ ความผูกพัน ซึ่งมีอิทธิพลน้อยที่สุดก็ยังมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์ เชิงบวกในองค์กร การความรู้สึผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและ ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง กับงานวิจัยที่ ปริศนา

ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความคาดหวังในการทำงาน และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอาง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความ ผูกพันและด้านความต้องการอำนาจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรง กระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ ญญัฐวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องการศึกษาทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญ โดยสะท้อนถึงความต้องการของพนักงานในการแสดงความคิดเห็น และบทบาทผู้นำ แต่ด้วยโครงสร้างและรูปแบบการบริหารขององค์กรรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันยังไม่สามารถ ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้อย่างเต็มที่เมื่อเทียบกับภาคเอกชน เพื่อการขับเคลื่อนรัฐวิสาหกิจให้ ก้าวสู่ความเป็นเลิศตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจและแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อ องค์กรที่ศึกษา แต่ยังสามารถประยุกต์ใช้กับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐโดยรวม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับช่วงวัย พนักงานในแต่ละช่วงวัยมีลักษณะ เฉพาะในการเรียนรู้และปรับตัว การจัดหลักสูตรฝึกอบรมควรออกแบบให้เหมาะสมกับความต้องการและ จุดแข็งของพนักงานในแต่ละวัย เช่น การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสำหรับพนักงานอายุน้อยและการพัฒนา ความเชี่ยวชาญเชิงลึกสำหรับพนักงานอาวุโสที่มีประสบการณ์สูง
2. องค์กรควรเสริมสร้างบทบาทและการมีส่วนร่วมในงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีบทบาท ในการตัดสินใจ และมอบหมายงานที่มีความสำคัญเพื่อกระตุ้นความรู้สึกรับผิดชอบของการมีอำนาจและความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้พนักงานมุ่งมั่นพัฒนานตนเองเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
3. องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะผ่านการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เช่น การจัดหาทุน การศึกษา การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับสายงานและการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งงานใหม่

หรือการสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะที่สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

4. องค์กรควรส่งเสริมความผูกพันในองค์กร ผ่านการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และการปลูกฝังค่านิยมองค์กรเพื่อให้พนักงานยึดมั่นในแนวทางเดียวกัน เสริมสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมความร่วมมือและสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกเหนือจากปัจจัย ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบในบริบทองค์กรที่แตกต่างกันเพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เช่น องค์กรภาครัฐและเอกชน อุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ลักษณะของธุรกิจ ขนาด และโครงสร้างองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทที่หลากหลายได้ดียิ่งขึ้น

3. การใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลาย เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มความหลากหลายของวิธีการวิจัย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมมากขึ้น อาจใช้การเก็บข้อมูลแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การวิเคราะห์เอกสารและการศึกษาเฉพาะกรณี เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลวิจัย

รายการอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/254445>
- กฤตวิทย์ แก้วกำพล, ดารารัตน์ ฉ่ำคร้าม, และจวีร์วรรณ จันพลา. (2563). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 17(2), 160-169. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SPUCJ/article/view/248792>
- เกสรดา บุญครอบ และภัทรนันท์ สุรชาติ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท มิตรสุข พรซิชั่นไทย จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 24(2), 51-61. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/260965>
- ชนิศา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนโกคิน. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 46-58. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/236946>
- ณัฐฐวัฒน์ ภควันฉัตร, กฤติยา อิศวเรศตระกูล, และวณิศยุดา วาจิรัมย์. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 29-38. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/259142>
- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). (2567). *แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2567*. <https://investor-th.airportthai.co.th/or.html>
- ปริศนา ศรีไกร และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2565). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 13(2), 45-59. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/250921>
- วิศิษฐ์ แต่ไพบูลย์ และสุรวี ศุนาลัย. (2567). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคปกติถัดไปที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 38(3), 153-169. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/271385>
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2567). *หลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดการ Core business enablers ของรัฐวิสาหกิจ* (ฉบับปรับปรุง ปี 2567). <https://shorturl.asia/P8L5b>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580* (ฉบับย่อ). https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf

- อัจฉราพรรณ ตั้งจาดูโรสณ. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้าของผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม*, 18(4), Article e274731. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NRRU/article/view/274731>
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64-77. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jkbu/article/view/190409>
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1975). *The achievement motive*. Irvington. <https://archive.org/details/achievementmotiv0000mccl/page/n7/mode/2up>
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Foresman and Company. <https://archive.org/details/details/humanmotivation0000unse/mode/1up>
- Nadler, L. (1980). *Corporate human resources development: A management tool*. American Society for Training and Development. https://archive.org/details/corporatehumanre0000nadl_r2x0
- Petersen, E., & Plowman, E. G. (1949). *Business organization and management* (Rev ed.). Richard D. Irwin. <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.84677/page/n365/mode/1up>