

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความเสมอภาคในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

Factors of working Motivation and Equality in the organization that Affect to work Efficiency of Employees of the State Railway of Thailand

อุบลวรรณ แก้วยาว

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย (3) เพื่อศึกษาความเสมอภาคในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงาน – ผู้บริหารระดับกลาง ตำแหน่ง (ระดับ 4-11) จำนวน 381 คน โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้ตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test และ One Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่าง การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการรถไฟแห่งประเทศไทย มากกว่า 10-15 ปี โดยเป็นพนักงานระดับ 6-7 สังกัดกลุ่มธุรกิจการเดินรถ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท

2. จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด อันดับหนึ่ง ด้านความผูกพันในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้ายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาความเสมอภาคในองค์กร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสมอภาคในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่ามีความคิดเห็นมากต่อการยอมรับได้เมื่อรับรู้ได้ว่าองค์กรมีการพิจารณาให้สิ่งตอบแทนด้วยความเสมอภาค รองลงมาคือจะตั้งใจ และพยายามทุ่มเทความรู้ ทักษะ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นเพื่อจะได้รับสิ่งตอบแทนมากกว่าเมื่อเทียบกับความพยายามของคนอื่น และอันดับสุดท้าย ประเด็นสิ่งตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

4. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ความสำคัญมากที่สุด ด้านคุณภาพของ

งานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญมาก

5. พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีเพศ สังกัด ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย ที่แตกต่างกัน ขณะที่ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แต่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันในองค์กร และความเสมอภาคในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน ความเสมอภาคในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the personal factors related to increase in work efficiency of the State Railway of Thailand staff. (2) To study the motivation factors in relation to the increase of the operational efficiency of the State Railway of Thailand staff (3) to study the equality in the organization that is related to the increase of work efficiency for the employees of the State Railway of Thailand. The data was collected from a questionnaire with the State Railway of Thailand staff from 381 middle-level executives (level 4-11), using descriptive statistics analysis, frequency distribution table, percentage, average, standard deviation, inferential statistics analysis, Independent t-test, One Way ANOVA to test for differences in simple linear regression analysis and multiple regression analysis At the statistical significance level 0.05. The results of the study revealed that

1. The State Railway of Thailand staff are mostly males between the ages of 41-50 years, with the working time in the State Railway of Thailand more than 10-15 years. They graduated in Bachelor's degree. The salary rate is between 20,001 - 30,000 baht.

2. There is a high level of motivation in working, high level and high opinions about equality in the organization.

3. As well as giving importance to work efficiency as a whole at a high level.

4. The State Railway of Thailand employees with different gender has an effect to the efficiency of work, speed in operation, quality of the assigned works. The age difference in employees affect the efficiency of work, the quality of the work assigned. While the job position in different levels affect the efficiency of work, speed in operation. The difference on time spend in working, education level, salary have effects on work efficiency.

5. Motivation factors for work: working environment, progress in job division, job stability, engagement in the organization and equality in the organization. There is a correlation between the efficiency of the work of the State Railway of Thailand employees and statistical significance at the level of 0.05

Keywords: motivation at work, equality in the organization, operational efficiency

บทนำ

สภาพแวดล้อมของโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้า ของเทคโนโลยี ตลอดจนการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้ปัจจุบันเกิดการแข่งขันกันอย่างรวดเร็ว องค์กรที่จะสามารถอยู่รอดต่อ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้นั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัว และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นองค์กรส่วนใหญ่จึงต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ทรัพยากรมนุษย์ จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระดับต้น ๆ องค์กรใดที่สามารถจงใจให้พนักงานแสดงศักยภาพในตัวออกมาให้ได้มากที่สุด องค์กรนั้นก็จะมีศักยภาพ ความสามารถ พร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงในอนาคต

ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และ องค์กรสามารถดึงศักยภาพของพนักงานเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพจึงถือเป็น การสร้างจุดแข็งสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการให้ พนักงานที่มีอยู่อย่างจำกัดทำงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ รวมทั้ง การมีความรักและผูกพันที่ดีต่อองค์กรเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจที่ดีก็จะส่งผลให้สามารถทำภารกิจหรืองานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แต่ถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปไต่ยาก เปรียบเสมือนจุดอ่อนขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กร ได้ทราบว่าจะอะไรคือปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานจึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่ฝ่าย

ทรัพยากรบุคคล ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เพื่อจะได้ นำปัจจัยแรงจูงใจดังกล่าว มากระตุ้น เสริมแรงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนของ การรถไฟแห่งประเทศไทยในระยะยาว

ปัจจุบันการรถไฟแห่งประเทศไทยถือเป็นรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นผู้ให้บริการ ระบบรางของรัฐที่ดีที่สุดในอาเซียน 2570 ตามวิสัยทัศน์ แผนฟื้นฟูกิจการระยะ 10 ปี (2561-2570) ของ คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) และตามแผนวิสาหกิจการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2560 – 2564 ได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการรถไฟฯ เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2560 ซึ่งแผนวิสาหกิจการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ.2560 – 2564 จะมุ่งเน้นยกระดับคุณภาพการให้บริการขนส่งทางราง ปรับปรุงการดำเนินงานทั้งธุรกิจ หลักและธุรกิจรองให้มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้สอดคล้องกับการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานระบบราง รวมทั้ง การเพิ่มฐานะทางการเงิน โดยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objectives) ยุทธศาสตร์ (Strategies) และเป้าหมาย (Goals) ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

เนื่องจากจำนวนพนักงานที่มีอยู่จริงมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนอัตราอนุมัติ ทำให้การรถไฟแห่งประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนพนักงานในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการที่องค์กรสามารถทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย จะทำให้องค์กรสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยกระตุ้นให้พนักงานที่มีอยู่ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายตลอดจนอยากมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานใน ทุก ๆ ส่วน ซึ่งจะถือว่าการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด

ดังเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความเสมอภาคในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการศึกษาและเข้าใจถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความเสมอภาคในองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในการรถไฟแห่งประเทศไทย และนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เกิดแรงจูงใจที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความเสมอภาคในองค์กรที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความเสมอภาคในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย นั้น ผู้วิจัยได้ค้นคว้ารวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นแนวทางเพื่อประกอบการศึกษาและวิจัย ดังนี้

ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ รายได้ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยเพศ อายุ การศึกษา รายได้ ขณะที่แนวคิดของ ปรมัตต์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ (2557) ได้กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ว่า เป็นการแบ่งส่วนตลาดโดยใช้หลักด้านประชากรศาสตร์ข้อมูลด้าน ประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึง และมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาด

เป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ประกอบด้วย อายุ เพศ วงจรชีวิตครอบครัว รายได้ การศึกษา และอาชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หรือแรงจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ได้เป็น 2 กลุ่ม หรือที่เรียกว่าเป็น Two factor Model ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอก

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

เจย์ สเตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams) เสนอทฤษฎีความเสมอภาคและการนำไปประยุกต์ใช้ภายในสถานที่ทำงาน ทฤษฎีความเสมอภาคนี้มีเนื้อหาหลักเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลว่ามีความเสมอภาคเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร และบุคคลจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเนื่องจากผลของการเปรียบเทียบดังกล่าว ซึ่งบุคคลจะเปรียบเทียบระหว่างความพยายามทุ่มเทของตน (Inputs) กับสิ่งที่ตนเองได้รับ (Outcomes) กับความพยายามทุ่มเทของบุคคลอื่นกับผลตอบแทนที่บุคคลผู้นั้น ได้รับ ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินเสมอไป แต่อาจอยู่ในรูปของค่าชม หรือความก้าวหน้าทางอาชีพ หรือการได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทาย ส่วนความพยายามทุ่มเทนั้นประกอบไปด้วยทุกองค์ประกอบของบุคคลที่ช่วยให้การปฏิบัติงานนั้น ประสบผลสำเร็จ เช่น ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมต่าง ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

John D. Millet (1954) กล่าวว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มนุษย์ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึงความพอใจในการได้รับการบริการให้กับประชาชน ดังนี้ การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างก้าวหน้า

โรเจอร์ (Roger อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 19) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยไม่ถอยหนี รับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย
2. เป็นผู้ที่ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง มิใช่เพื่อหวังการประเมินผล หรือการยกย่องจากบุคคลอื่น
3. มีความสามารถในการคิดและประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ และทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด องค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในอัตรากำลังเป็นประเภทประจำที่มีตำแหน่งกำหนดไว้ตามข้อบังคับและระเบียบการรถไฟแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงาน – ผู้บริหารระดับกลาง ตำแหน่ง (ระดับ 4-11) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 7,688 คน สามารถคำนวณโดยวิธีการใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น คือ ชั้นตอนที่ 1 ใช้หลักความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และ ชั้นตอนที่ 2 แจกแบบสอบถาม ในแต่ละระดับโดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเสมอภาคในองค์กร และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ Independent t-Test การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีตั้งแต่ 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ One Way ANOVA การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple regression analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้รับการตอบกลับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน เป็นพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 327 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.83 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.06 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการรถไฟแห่งประเทศไทยมากกว่า 10-15 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 51.18 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 6-7 จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสังกัดกลุ่มธุรกิจการเดินรถ จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 29.92

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ทั้งในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความผูกพันในองค์กร ได้ผลลัพธ์ว่า คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันดับหนึ่ง คือ ด้านความผูกพันในองค์กร พนักงานมีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D = 0.573) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D = 0.641) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมากที่สุด ถัดมาคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.969) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.998) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมาก สามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D = 0.795)

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่ำกว่ามีอิทธิพล จุดคะแนนเฉลี่ยโดยรวมให้อยู่ในระดับมาก รวมถึงคะแนนเฉลี่ยด้านความผูกพันในองค์กรและ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ถึงแม้จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็ค่อนข้างต่ำคะแนนเฉลี่ยในช่วงมากอยู่ หลายข้อ ทำให้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ความเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ประเมินว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันในองค์กรในระดับมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานในระดับมากที่สุด ดังกล่าว นี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) ที่เห็นว่าปัจจัย ดังกล่าวจะทำให้พนักงานนั้นเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยพันธ์ จันทมาลา (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตา เข้มทอง (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ระดับแรงจูงใจของ บุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับนโยบายของการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยการสนับสนุนให้พนักงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี และเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นต่อความเสมอภาคในองค์กร ซึ่งได้ผลลัพธ์ว่าคะแนนเฉลี่ยความเสมอภาคในองค์กร อันดับหนึ่ง คือ การยอมรับได้เมื่อรับรู้ได้ว่าองค์กรมีการพิจารณาให้สิ่งตอบแทนด้วยความเสมอภาค พนักงานมีแรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $S.D = 0.873$) รองลงมาคือ ความตั้งใจ และพยายามทุ่มเทความรู้ ทักษะ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นเพื่อจะ ได้รับสิ่งตอบแทนมากกว่าเมื่อเทียบกับความพยายามของคนอื่น ($\bar{X} = 4.06$, $S.D = 0.907$) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมาก ถัดมาคือ เวลา ความพยายาม ความสามารถที่ทุ่มเทเพื่อทำงานกับ ผลตอบแทนที่ได้มีความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.73$, $S.D = 1.014$) พนักงานมีแรงจูงใจระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือ การลดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานลง เมื่อรู้สึกว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.10$, $S.D = 0.167$) พนักงานมีแรงจูงใจระดับปานกลาง สามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความเสมอภาคในองค์กรได้ว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นว่าความเสมอภาคในองค์กรจะทำให้เกิดแรงจูงใจระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $S.D = 0.990$)

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของการยอมรับได้เมื่อรับรู้ได้ว่าองค์กรมีการพิจารณาให้ สิ่งตอบแทนด้วยความเสมอภาค ความตั้งใจ และพยายามทุ่มเทความรู้ ทักษะ ความสามารถให้เพิ่มขึ้นเพื่อจะ ได้รับสิ่งตอบแทนมากกว่าเมื่อเทียบกับความพยายามของคนอื่น และ เวลา ความพยายาม ความสามารถที่ทุ่มเทเพื่อทำงานกับผลตอบแทนที่ได้มีความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่สูงกว่ามีอิทธิพลทำให้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ถึงแม้ว่าการลดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานลง เมื่อรู้สึกว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น จะมีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลางก็ตาม ทำให้ คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของความเสมอภาคในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ ความเห็นของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ประเมินว่ามีความเสมอภาคจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Kreitner & Kinicki (2010) กล่าวว่า ความพยายามทุ่มเทของบุคคลอื่นกับผลตอบแทนที่บุคคลผู้นั้นได้รับ ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินเสมอไป แต่อาจอยู่ในรูปของคำชม หรือความก้าวหน้าทางอาชีพ หรือการได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทาย ส่วนความพยายามทุ่มเทนั้นประกอบไปด้วยทุกองค์ประกอบของบุคคลที่ช่วยให้การปฏิบัติงานนั้น ประสบผลสำเร็จ เช่น ความสามารถ ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D = 0.764) ระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D = 0.716) ระดับความสำคัญมากที่สุด และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดับความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D = 0.946) สามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพในการทำงานได้ว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.764)

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากคะแนนเฉลี่ยของด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ต่ำกว่ามีอิทธิพลลดคะแนนเฉลี่ยโดยรวมให้อยู่ในระดับมาก รวมถึงคะแนนเฉลี่ยด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและ ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้จะอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็ค่อนข้างมาทางคะแนนเฉลี่ยในช่วงมากอยู่หลายข้อ ทำให้คะแนนเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ดังกล่าวนี้อสอดคล้องกับงานวิจัยของปวิวัฒน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

- **สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เพศที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า ความแตกต่างของเพศที่เป็นผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซึ่งเมื่อเพศต่างกันจะทำให้เกิดความแตกต่างในพฤติกรรมหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกันออกไป และแนวคิดของ ปรมัตถ์ปัญโญ (2557) กล่าวว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่าง ส่วนใหญ่แล้วลักษณะความแตกต่างของเพศจะเป็นตัวบ่งบอกถึงสิ่งที่สนใจหรือความต้องการที่ไม่เหมือนกัน

- **สมมติฐานที่ 1.2** อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555) ศึกษาปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559)

ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า

- **สมมติฐานที่ 1.3** ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงาน องค์การมีการกำหนดคุณภาพของงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานเท่าไรก็ตาม จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบที่องค์กรกำหนด ทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.3

- **สมมติฐานที่ 1.4** ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตำแหน่งงาน (ระดับ) ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแนวคิดของ เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560) กล่าวว่า การเจริญเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีการพัฒนาให้มีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นในองค์กร โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางในสายงาน ซึ่งความก้าวหน้าทางอาชีพนั้น บุคลากรทุกคนย่อมมีความต้องการอย่างยิ่งเพราะถือว่าตนเองสามารถที่จะเจริญเติบโตในสายอาชีพของตน

- **สมมติฐานที่ 1.5** สังกัดที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สังกัดที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริศา เข้มทอง (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่าสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้ปฏิบัติ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่าการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- **สมมติฐานที่ 1.6** ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.6 ที่ว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะองค์กรได้กำหนดลักษณะของงานอย่างชัดเจนและเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของพนักงานในแต่ละระดับ จึงเป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละระดับการศึกษานั้นมีความเหมาะสมตามที่องค์กรไว้ ทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.6

- **สมมติฐานที่ 1.7** อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.7 ที่ว่าอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีอัตราเงินเดือนมากหรือน้อยจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1.7

สมมติฐาน 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สมการถดถอยที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.638 รวมทั้งอธิบายความผันแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 40.70 (โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.407) ที่เหลืออีกร้อยละ 59.30 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ -0.018 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.387 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.178 ด้านความผูกพันในองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.392 ดังจะเห็นได้ว่าค่าตัวแปร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันในองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐาน 3 ความเสมอภาคในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย

ความเสมอภาคในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ สมการถดถอยที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้พยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.371 รวมทั้งอธิบายความผันแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 13.80 (โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.138) ที่เหลืออีกร้อยละ 86.20 เป็นผลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยความเสมอภาคในองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย เท่ากับ 0.371 ดังจะเห็นได้ว่าค่าตัวแปร ปัจจัยความเสมอภาคในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก นั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรต่อไป อีกทั้งควรพัฒนาหรือปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มากยิ่งขึ้น เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพัน มีความรู้สึกที่ดี จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับสอง นั้นแสดงให้เห็นว่า

พนักงานให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ออกแบบสถานที่ทำงานให้เหมาะสม และมีอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. บังคับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมพนักงานให้ความสำคัญเป็นอันดับสาม แสดงให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรม ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานนั้นได้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. จากผลการศึกษาพบว่าความเสมอภาคในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ดังนั้นองค์กรควรให้ความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานในตำแหน่งใด หรือช่วงอายุใดก็ตาม เพื่อให้พนักงานนั้นเกิดการรับรู้ถึงความเสมอภาค ยุติธรรมในองค์กร เพราะเมื่อพนักงานได้รับความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกันจะทำให้พนักงานทุ่มเทเพื่อทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้ข้อมูลที่ได้รับอาจมีความไม่ครบถ้วนในการตอบของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นในครั้งต่อไปควรศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์จากพนักงานและผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงนำตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเฉพาะบางปัจจัยเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อรองรับกับปัญหา หรือปัจจัยที่สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือสภาพการแข่งขันขององค์กร เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

3. เนื่องจากในอนาคตประเทศไทยมีโครงการรถไฟความเร็วสูงที่เชื่อมสามสนามบิน โดยในการพัฒนาพื้นที่เพื่อสนับสนุนบริการรถไฟในพื้นที่มักกะสันของการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ปรเมษฐ์ บุญนำศิริกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและชี้แนะช่วยแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้ความรู้ ประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

การรถไฟแห่งประเทศไทย. (2562). *ข้อมูลการรถไฟแห่งประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.railway.co.th>

- จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก
ในอำเภอเมือง นครราชสีมา. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชน
กรุงเทพ. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรมัตต์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์. (2557). ปัจจัยการตัดสินใจในการเลือกซื้ออาหารมื้อหลักของผู้บริโภคในชุมชน
วังหลัง เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัด
อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: วิสิตย์พัฒนา.
- สุธิดา เข้มทอง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์),
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ
องค์กร ของพนักงาน โรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนซ์ สุวรรณภูมิแอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ
กรุงเทพมหานคร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2560). เทคนิคการวางแผนอาชีพและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Service*. New York : McGraw-Hill. 397-400.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior* (Ninth edition). New York: McGraw-Hill Irwin.