

ความท้าทายต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
การรถไฟแห่งประเทศไทย*

CHALLENGES TO PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL
OF THE STATE RAILWAY OF THAILAND

พุทธร โพธิ์เจริญ¹ และ พรพรรณ เหมะพันธุ์²

Puttaporn Phojaroen¹ and Pomphan Hemaphan²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹⁻²Kasetsart University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: puttaporn.pho@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ และ 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในปี 2567 จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One - Way ANOVA และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และเวลา โดยเฉพาะความตรงต่อเวลาและการจัดลำดับความสำคัญของงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ทุกตัวประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรในภาพรวมไม่พบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถึงแม้บางด้านพบความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากในทิศทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

* Received 16 July 2025; Revised 29 July 2025; Accepted 30 July 2025

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สภาพแวดล้อมภายในองค์กร, การรับรู้สถานการณ์ในองค์กร

Abstract

This research has 3 objectives: 1) to describe work efficiency of the personnel of the State Railway of Thailand 2) to compare the differences of personal factors and internal organizational environment with work performance efficiency of the personnel and 3) to examine the relationship between organizational situation awareness and the internal organizational environment with the job performance efficiency of the personnel. The sample size was determined using Taro Yamane's formula and proportional stratified random sampling was employed. The sample consisted of 229 personnel of the State Railway of Thailand who were working in the year 2024. The sample was collected by questionnaires. Descriptive and inferential statistics were utilized for data analysis, namely mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) overall performance efficiency was at a high level in terms of quality, quantity, and timeliness, with punctuality and task prioritization showed at the highest average scores; 2) personal factors—gender, age, work tenure, education level, and job position had no statistical difference with work efficiency; 3) The overall internal organizational environment and perception of the organizational situation had no statistically significant association with work efficiency, although some aspects showed very low positive association at a significance level of .05. Therefore, the organization should continuously promote the internal organizational environment as well as create a sense of organizational situation awareness to enhance work efficiency among personnel at large,

Keywords: work efficiency, internal organizational environment, organizational situation awareness

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตประจำวันของผู้คน และส่งผลกระทบต่อในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รัฐถือหุ้นเกินร้อยละ 50 มีบทบาทในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และสนับสนุนการลงทุนของภาคเอกชน ปัจจุบันประเทศไทยมีรัฐวิสาหกิจ 52 แห่ง (กรมบัญชีกลาง, 2542 : 1) จัดตั้งภายหลังการเปลี่ยนแปลงการ

ปกครอง พ.ศ. 2475 โดยอยู่ภายใต้กฎหมายเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา หรือข้อบังคับของหน่วยงานรัฐ ตลอดเกือบร้อยปีที่ผ่านมา รัฐวิสาหกิจต้องปรับตัวตาม การเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาล และเทคโนโลยี เพื่อความอยู่รอดและเพิ่มประสิทธิภาพ หนึ่งใน รัฐวิสาหกิจสำคัญของไทยคือ การรถไฟแห่งประเทศไทย (ร.ฟ.ท.) ซึ่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ การรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494 และอยู่ภายใต้การกำกับของกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม ร.ฟ.ท. มีพัฒนาการต่อเนื่อง เช่น ในปี 2565 มีการจัดซื้อหัวรถจักร QSY จากจีนเพื่อทดแทนของเดิม การขยายเส้นทางและพัฒนารูปแบบบริการร่วมกับหลายองค์กร เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ไปรษณีย์ไทย และภาคเอกชน การปรับปรุงตู้โดยสารเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น SRT Royal Blossom ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความพยายามในการปรับตัวของ ร.ฟ.ท. ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

แม้การรถไฟแห่งประเทศไทย (ร.ฟ.ท.) จะพยายามปรับปรุงและร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน แต่ข้อมูลจากหลายแหล่งยังสะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับแนวทางการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น รายงานของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2552 : 1) ระบุว่า ร.ฟ.ท. เป็นรัฐวิสาหกิจที่ประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานและไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (2561 : 1) ยังชี้ว่า ร.ฟ.ท. เป็นรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนสูงเป็นอันดับ 10 ของประเทศ โดยมีผลขาดทุน 4.16 ล้านบาท สาเหตุสำคัญมาจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหารที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการบริหารส่วนใหญ่มาจากภาครัฐ ส่งผลให้ขาดความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ทั้งนี้ ภายใต้แรงกดดันจากการเติบโตของอุตสาหกรรมขนส่งสมัยใหม่และเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ร.ฟ.ท. จึงจำเป็นต้องเร่งปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดในระยะยาว

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนถึง สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ร.ฟ.ท. เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันกับภาคเอกชนด้านการขนส่งทางรางอื่น และพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “เป็นผู้ให้บริการแพลตฟอร์มการเชื่อมต่อและการขนส่งที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย” จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจศึกษาความท้าทายด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นองค์กรที่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย

3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. เพื่ออธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า ทั้งเวลา งบประมาณ และบุคลากร การประเมินจึงต้องครอบคลุมทั้งผลลัพธ์และกระบวนการทำงาน (Petersen & Plowman ,1953 : 443 อ้างถึงในจุฑามาศ อินทร์เอี่ยม, 2566 : 8) ประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน 2) ปริมาณงาน และ 3) เวลา โดยต้องพิจารณาทั้ง ความคุ้มค่าทรัพยากร และความสำเร็จของเป้าหมายร่วมกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร คือ ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น ด้านกายภาพ จิตวิทยา พฤติกรรม และโครงสร้าง แนวคิด 7S ของ McKinsey (1980 : 2-20) เชื่อว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องมีองค์ประกอบ 7 ด้านที่สอดคล้องกัน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร ทักษะ บุคลากร และค่านิยมร่วม ในการศึกษาี้ โดยเน้น 4 ด้านสำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ รูปแบบการบริหาร บุคลากร และทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของการรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้สถานการณ์ในองค์กร

การรับรู้สถานการณ์ในองค์กรคือกระบวนการที่บุคลากรตีความและประเมินข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายใน โดยอาศัยประสบการณ์ กรอบความคิด และความเชื่อ เพื่อเข้าใจและตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้อย่างเหมาะสม ไม่จำกัดเพียงข้อมูลเชิงรูปธรรม แต่ครอบคลุมถึงบรรยากาศการทำงาน ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกร่วมทางสังคม โดยการศึกษาี้อิงกรอบแนวคิดของอนงค์ ไตรวัลย์ และนวรรตน์ ชวนะโชติ (2564 : 11) ที่แบ่งการรับรู้ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสังคม 2) ด้านลักษณะงาน และ 3) ด้านเวลา ซึ่งล้วนส่งผลต่อ

พฤติกรรมการทำงาน การปรับตัว และการตัดสินใจ หากองค์กรส่งเสริมการรับรู้สถานการณ์อย่างเหมาะสม จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี เสริมความร่วมมือ และเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 1,065 คน (กองการบุคคล, 2567) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งมี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์องค์กร ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านทักษะและความสามารถ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สถานการณ์ในองค์กร ได้แก่ ด้านสังคม ด้านลักษณะงาน และด้านเวลา

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา

2.2 แบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามทฤษฎีของลิเคิร์ท (Likert Scale, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มทดลอง 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าทุกด้านมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร = 0.834 การรับรู้สถานการณ์ = 0.804 ประสิทธิภาพการทำงาน = 0.779 เนื่องจากข้อคำถามด้านประสิทธิภาพการทำงานมีน้อยกว่า 10 ข้อจึงทำให้ค่า Cronbach's Alpha น้อยกว่า .8 และความท้าทายต่อประสิทธิภาพ = 0.867

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการจะศึกษา ตั้งหัวข้องานวิจัยที่ต้องการศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ ตั้งกรอบแนวคิดของงานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามซึ่งสร้างจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงจากบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทยโดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย ใช้การทดสอบค่า t-test และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย ใช้ One-Way ANOVA, ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การรถไฟแห่งประเทศไทย มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน และ 3) ด้านเวลา มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม

ภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพงาน	4.12	0.67	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.14	0.66	มาก
3. ด้านเวลา	4.29	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.67) ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66) ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65)

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย

ตาราง 2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	t/F	Sig.
เพศ	.624	.715
อายุ	.940	.535
อายุงาน	1.008	.453
ระดับการศึกษา	1.007	.455
ตำแหน่งงาน	1.361	.149

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 3 เปรียบเทียบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามภาพรวมสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านยุทธศาสตร์องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1	4.359	4.359	16.810	.000*
	ภายในกลุ่ม	207	53.679	.259		
	รวม	208	58.038			
2. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1	2.495	2.495	7.723	.006*
	ภายในกลุ่ม	222	71.719	.323		
	รวม	223	74.214			
3. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1	4.067	4.067	12.285	.001*
	ภายในกลุ่ม	222	73.487	.331		
	รวม	223	77.554			
4. ด้านทักษะและความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1	2.623	2.623	7.756	.006*
	ภายในกลุ่ม	222	73.487	.331		

	ภายในกลุ่ม	222	75.091	.338		
	รวม	223	77.714			

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อแยกวิเคราะห์ในแต่ละด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์องค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ บุคลากร และทักษะความสามารถ พบว่า ความแตกต่างในแต่ละด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเดียวกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย จำแนกตามภาพรวมของการรับรู้สถานการณ์ในองค์กร

การรับรู้สถานการณ์ในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1	1.485	1.485	24.661	0.000*
	ภายในกลุ่ม	222	13.372	0.060		
	รวม	223	14.857			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1	0.366	0.366	1.087	0.299
	ภายในกลุ่ม	186	62.634	0.337		
	รวม	187	63.000			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1	4.190	4.190	19.083	0.000*
	ภายในกลุ่ม	182	39.962	0.220		
	รวม	183	44.152			

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีการรับรู้สถานการณ์ในองค์กร ด้านสังคม และด้านเวลาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย

ตาราง 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สถานการณ์ในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย

การรับรู้สถานการณ์ในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์	ลำดับความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ด้านสังคม	.316	.000*	ระดับต่ำ	2
ด้านลักษณะงาน	.014	.828	ไม่มี ความสัมพันธ์	-
ด้านเวลา	.341	.000*	ระดับต่ำ	1
รวม	.224	.828	ไม่มี ความสัมพันธ์	

* $p < .05$

จากตาราง 5 พบว่า การรับรู้สถานการณ์ในองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ร.ฟ.ท. ($r = .224$, $p < .05$) ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม เมื่อตรวจสอบรายด้าน พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในด้านสังคม ($r = .316$) และด้านเวลา ($r = .341$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ขณะที่ด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ($r = .014$) แม้จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย

ตาราง 6 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์	ลำดับความสัมพันธ์
	r	Sig.		
ด้านยุทธศาสตร์องค์กร	.132	.047*	ระดับต่ำมาก	3
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	.286	.000*	ระดับต่ำมาก	1
ด้านบุคลากร	.111	.092	ระดับต่ำมาก	4
ด้านทักษะและความสามารถ	.225	.001*	ระดับต่ำมาก	2
รวม	.189	.092	ไม่มีความสัมพันธ์	

*p < .05

จากตาราง 6 พบว่า โดยภาพรวมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย ($r = .189, p < .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อย่างไรก็ตาม เมื่อตรวจสอบรายด้าน พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์องค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .189$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .286$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านบุคลากร ไม่พบความสัมพันธ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทักษะและความสามารถ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = .225$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผลที่พบส่วนใหญ่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านบุคลากร

อภิปรายผล

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า บุคลากรสามารถดำเนินงานได้ตรงตามตัวชี้วัด มีความเข้าใจในหน้าที่ ส่งมอบงานตรงเวลา และบริหารจัดการเวลาได้ดี แสดงถึงความสามารถของระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน รวมถึงทักษะและวินัยของบุคลากร ตามแนวคิด 7S ของ McKinsey (1980 : 2-20) อย่างไรก็ตาม การนำนวัตกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ยังอยู่ในระดับต่ำ แสดงถึงจุดอ่อนในด้าน Style และ Shared Values ที่ยังไม่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงหรือการเรียนรู้มากเพียงพอ เนื่องจากลักษณะงานของการรถไฟแห่งประเทศไทยยังเน้นด้านปฏิบัติการเดินขบวนรถ ซึ่งเป็นลักษณะงานแบบทำซ้ำเป็นประจำต่อเนื่องทุกวัน จึงเป็นข้อจำกัดในการนำนวัตกรรมหรือนำวิธีการทำงานหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ไม่พบความแตกต่างของประสิทธิภาพตามเพศ อายุ หรือระดับตำแหน่ง สะท้อน

ให้เห็นว่าการบริหารงานของ ร.ฟ.ท. มีมาตรฐานแน่นอนและไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพอย่างเท่าเทียมสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญแข แสงดี (2557 : 23) ที่พบว่าตำแหน่งและ เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทย

3.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า โดยรวมไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม รายงานพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการและ ทักษะของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด 7S ของ McKinsey (1980 : 2-20) ที่ชี้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ควรสอดคล้องกันเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ แม้ผลกระทบจะไม่ชัดเจนในภาพรวม แต่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนา ทักษะบุคลากรยังคงส่งผลเชิงบวกในระดับหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ไทรตระกูล (2564 : 106) ที่ระบุว่า การจัดระบบงานที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลต่อการ ทำงานที่มีคุณภาพและตรงเวลา

3.2 การรับรู้สถานการณ์ในองค์กร พบว่า โดยรวมการรับรู้สถานการณ์ในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็น รายงาน พบว่า ด้านสังคมและด้านเวลา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทาง เดียวกันกับประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Cummings & Worley (2009 : 175) ที่ระบุว่า การ รับรู้สถานการณ์รอบตัว เช่น ความมั่นคงขององค์กรหรือแรงกดดันด้านเวลา มีผลต่อพฤติกรรม และแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ เพ็ญแข แสงดี (2557 : 23) ที่พบว่า การรับรู้ปัญหา ภายในองค์กร เช่น ปัญหาการเงินหรือความไม่มั่นคงในอาชีพ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและ ประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด อย่างไรก็ตามการที่ร.ฟ.ท.เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็น ข้อจำกัดเนื่องจากต้องปฏิบัติตามนโยบายที่ภาครัฐเป็นผู้กำหนดอีกทั้งเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีผล ประกอบการที่ขาดทุนส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุ 41 – 50 ปี อายุงาน 20 – 29 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงาน ระดับ 1 – 7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการรถไฟแห่งประเทศไทยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียง ด้านบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้สถานการณ์ในองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และ แนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรปรับปรุงระบบสื่อสารภายในให้ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและแผนงานอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการและสนับสนุน พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวผ่านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี แนวคิดของ Elmore Petersen ที่เน้น 5 องค์ประกอบของประสิทธิภาพ (คุณภาพ ปริมาณ เวลา วิธีการ และต้นทุน) ควรถูกนำมาปรับใช้ในรัฐวิสาหกิจ โดยผู้บริหารต้องเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม

1.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรพัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนและเป็นธรรม เช่น ให้ค่าตอบแทนที่มากขึ้นแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น พร้อมสนับสนุนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการอบรมต่อเนื่องเพื่อเสริมศักยภาพบุคลากรขององค์กรให้มีความสามารถรอบด้าน อีกทั้งเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผ่านหน้าเว็บไซต์หลักขององค์กร รวมถึงระบบ intranet, hris เพื่อสร้างให้เกิดการรับรู้ภายในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 ควรเสริมการวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมองของบุคลากรได้ลึกซึ้งขึ้น

2.3 ควรเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจอื่นในกลุ่มคมนาคม เช่น ขสมก. หรือการทำเรือฯ เพื่อให้เห็นบริบทเฉพาะของ รฟท. ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.4 ควรแยกศึกษาตามหน่วยงานภายใน เช่น ฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ ฝ่ายการช่างกล หรือฝ่ายพัสดุ เพื่อให้ข้อเสนอแนะสอดคล้องกับบริบทงานแต่ละฝ่ายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง สำนักงานรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ. (2542). *คู่มือและแนวทางในการปฏิบัติพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ*. เรียกใช้เมื่อ 9 กรกฎาคม 2568 จาก <https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/425255>

จุฑามาศ อินทร์เอี่ยม. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

นฤมล ไทรตะกกุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดระยอง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เพ็ญแข แสงดี. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เซนเตอร์พอยต์ ฮอสพิทอลิตี้ จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). *แนวทางการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ*. เรียกใช้เมื่อ 9 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.soc.go.th/wp-content/uploads//slkupload/52V_151.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2561). รายงานประจำปี 2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ.
- อนงค์ ไตวัลย์ และนวรรตน์ ขวนะโชติ. (2564). ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อการปรับตัวและผลการดำเนินงานของพนักงาน: กรณีศึกษานาการไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization development and change* (9th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- McKinsey & Company. (1980) . The 7S framework. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/enduring-ideas-the-7-s-framework#>
- Petersen, E. L., & Plowman, E. H. (1953). *Measuring work performance: A practical guide to methods and procedures*. Harper & Brothers.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.