

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการบริหารบุคลากรต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

FACTORS AFFECTING THE ATTITUDES AND PERSONNEL MANAGEMENT TO THE OFFICERS' PERFORMANCE OF ROYAL THAI ARMY RADIO AND TELEVISION STATION

ณัฐดา กุศลวัตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะของเจ้าหน้าที่ ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ทัศนคติ และการบริหารงานบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก เมื่อลักษณะของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาระบบบุคลากร การออกแบบระบบงานและโครงสร้างองค์กร และการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก จำนวน 385 คน

ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test หรือความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ของฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี การศึกษาในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน และอายุงาน มากกว่า 10 ปี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งด้านปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

บุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการออกแบบระบบงานและโครงสร้างองค์กร และด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกแตกต่างกัน และสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่ออายุงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ คือ ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนด้านการออกแบบระบบและโครงสร้างองค์กร (X_6) ด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (X_2) และสามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ในภาพรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในภาพรวม (Y) ได้ร้อยละ 63.60 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.024 + 0.582 X_6 + 0.239 X_7 - 0.175 X_2$$

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the characteristics of officers supporting factors consisted of attitudes and personnel management and performance of the Royal Thai Army Radio and Television Station officers 2) to study the performance of the Royal Thai Army Radio and Television Station staff differences in individual characteristics 3) to study the influence of the supporting factors consisted of work attitudes consist of job characteristics, career promotion opportunities and relationships with colleagues and personnel management consisting of recruiting and selection of personnel; personnel development system, work system design and organizational structure and compensation and welfare systems development affecting the Performance of the Royal Thai Army Radio and Television Station Officers. The sample group used in this study was the number of Royal Thai Army radio station officers 385 people and used the questionnaire as survey research collecting tools.

The statistics used in the analysis represent frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test or One Way ANOVA pairwise differences with Fisher's LSD method

and multiple linear regression analysis with statistical significance at the 0.05 level. Most of the staff were male, aged 36-40 years old, undergraduate education and staff position. The research results showed that 1) the overall performance of the Royal Thai Army Radio and Television Station officers was averaged at a good level with the most, both in terms of core competencies and competence granting to the line of work respectively. Supporting factors there was an average at the most agreeable level both in terms of attitude factors in typically working, job characteristics, career opportunity promotion and relationship with colleagues. Personnel management factors; recruitment and selection of personnel, Personnel development system, work system design and organizational structure, compensation and welfare systems development. 2) Officers with different gender, age, education, marital status, position of the Royal Thai Army Television Station Officers had different performance and general performance of the Royal Thai Army television station officers were not statistical significant difference at 0.05 level. 3) variable factors influenced to the general performance of the Royal Thai Army Radio Station Officers (Y) which was statistical significant at the 0.05 level were supporting variables; the work system design and organizational structure (X_6), compensation and welfare systems development (X_7) and career promotion opportunities (X_2). These were predictable the general performance of the Royal Thai Army radio station officers (Y) with statistically significant at the 0.05 level. All 3 variables were able to describe the variation of the general performance of the Royal Thai Army radio station officers (Y) 63.60%. The forecast equation can be formulated in raw score form as follows:

$$\hat{Y} = 2.024 + 0.582 X_6 + 0.239 X_7 - 0.175 X_2$$

ภูมิหลัง

สื่อโทรทัศน์ ถือเป็นสื่อแพร่ภาพและเสียงที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อสังคม ครอบคลุม ทุกพื้นที่ ทุกภาคส่วนในประเทศไทย โดยสื่อโทรทัศน์ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกเพศทุกวัย หรืออาจกล่าวได้ว่า สื่อโทรทัศน์เป็นสื่อที่มีอิทธิพลมากที่สุดในสังคม ซึ่งสื่อโทรทัศน์ ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นเรื่องง่าย สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น เพราะสามารถ นำเสนอได้ทั้งภาพและเสียงอย่างสมจริง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ก็ได้เข้ามามีบทบาทกับในธุรกิจสื่อหลากหลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นสื่อวิทยุที่ใน ปัจจุบันสามารถรับฟังได้ทางอินเทอร์เน็ต หรือแม้แต่สื่อโทรทัศน์เอง ที่ปัจจุบันนี้ได้ก้าวเข้าสู่การเป็น “โทรทัศน์ระบบดิจิทัล” (ขวัญชนก ใจเสงี่ยม, 2558) ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนระบบ เหตุผลประการหนึ่งมาจากการผู้จัดการประมวลทีวีดิจิทัลอย่าง กสทช. ที่ไม่สามารถดำเนินการประชาสัมพันธ์เครือข่ายดิจิทัลทีวี ให้ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงดิจิทัลทีวีอย่างกว้างขวาง โดยคูปองแลกกล่อง Set top box เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์รับชมทีวีดิจิทัลที่คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ หรือ กสทช. แจกให้กับครัวเรือนต่าง ๆ

การบริหารจัดการปัจจัยพื้นฐาน 4 อย่าง ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการกระบวนการ (Method) ซึ่งคนจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นทรัพยากรหลักขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุ และเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้ในการผลิตสินค้าหรือให้บริการกับองค์กรนั้น การที่องค์กรจะอยู่รอดและ สามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันในตลาดได้ จะต้องอาศัยการรวมพลังของ บุคลากรทุกคนในองค์กร การจัดระเบียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันดีเป็นอย่างดี โดยมีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่าง ๆ สอดคล้องสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมาย เพื่อผลสำเร็จขององค์กรโดยส่วนรวมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่าง เหมาะสมมีกรอบของการบริหารที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management: HRM) คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือ บุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียว เพื่อบรรลุเป้าหมายใน การประกอบธุรกิจใด ๆ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลากหลาย ประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้นจะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเอง รวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วย

ว่าสำคัญยิ่งยวดมากน้อยเพียงใด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรที่จะทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยทางด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กร บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรอีกด้วย ซึ่งในการบริหารประเทศก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ ที่ 11 ให้คนเป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศ จะเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุดเนื่องจากเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กรและที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน มีการจัดการเพื่อธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งองค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญก็คือคนหรือบุคลากรในองค์กรซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน และเป็นที่ยอมรับกันว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารทำให้ องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จในที่สุด (ค่านาย อภิปรีชญาสกุล, 2557)

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม และสามารถสร้าง เป็นการกระทำที่แสดงออกในด้านดีหรือด้านลบ ทัศนคติสามารถจะช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้ ทัศนคติของแต่ละบุคคลนี้ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับความเชื่อ อุปนิสัย แนวคิด ความพึงพอใจ และสิ่งที่จูงใจ ดังนั้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อทัศนคติของแต่ละบุคคล หากกล่าวถึงความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมต้องพิจารณาจากบุคคลนั้น ๆ มีทัศนคติและงานที่ทำ โดยลักษณะของงานที่ปฏิบัตินั้นมีพึงพอใจ ที่จะทำหรือไม่ หากบุคคลนั้นมีทัศนคติแง่บวกต่องาน จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันต่อองค์กร จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หากมีทัศนคติในแง่ลบแล้ว จะทำให้ขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร อาจกล่าวได้ว่าสภาพการทำงานที่มั่นคงมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความปลอดภัยสูง ได้รับเงินเดือนค่าจ้างผลตอบแทนพอแก่การยังชีพ การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และให้ ความยุติธรรมได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิการที่ดี ซึ่งจะทำให้พนักงานได้รับความพอใจ และมีความรู้สึกทัศนคติที่ดีต่อองค์กรความเกี่ยวข้องการงาน หมายถึง ระดับที่บุคคลได้รับการระบุว่ามีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับการงาน และพิจารณาว่าบุคคลนั้นมีผลงานสำคัญต่อคุณค่าของตัวบุคคลเอง ความเกี่ยวข้องกับการงานที่มีระดับความเกี่ยวข้องในงานสูง จะแสดงให้เห็นชัดเจนถึงความกังวลต่องานที่เขาทำโดยพบว่า เมื่อความเกี่ยวข้องกับการงานมีระดับสูงจะมีความสัมพันธ์ต่อการขาดงานในปริมาณน้อย และมีการลาออกหรือย้ายงานน้อย นัก

พฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า ถ้าพนักงานให้ความสำคัญ และมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้นจำนวนคนที่ลาออกจากงานน้อยลงมาทำงานสายจะน้อยลง (วีราภรณ์ บุตรทองดี, 2559)

จากความสำคัญของทัศนคติและการบริหารงานบุคคล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องทัศนคติและการบริหารงานบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของเจ้าหน้าที่ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก กับลักษณะของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาระบบบุคลากร การออกแบบระบบงานและโครงสร้างองค์กร และการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน และมีข้อจำกัดในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในกรุงเทพมหานครและเครือข่ายในต่างจังหวัด และรวบรวมจนครบ 385 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ภายใต้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากร แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ลักษณะของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และอายุงาน

2) ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย

-ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

-การบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาระบบบุคลากร การออกแบบระบบงานและโครงสร้างองค์กร และการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา 3 เดือน ในระหว่างเดือน ตุลาคม-ธันวาคม 2563

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถาม มี 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะของเจ้าหน้าที่ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ทศนคติในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 9 ข้อ และการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาระบบบุคลากร การออกแบบระบบงานและโครงสร้างองค์กร และการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 12 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale) รวมจำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน จำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Five Rating Scale)

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายโดยเทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1981)

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.42-4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา

2. ทำการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะของเจ้าหน้าที่และปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วยทัศนคติในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคลากร และสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัย โทรทัศน์กองทัพบก และข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบข้อบกพร่อง และนำข้อเสนอแนะมาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

4. การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านทดสอบหาความสอดคล้องของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
- 0 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา ไม่แน่ใจว่าจะนำไปวัดได้
- 1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

5. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ สามารถนำไปใช้วัดได้ ถ้าข้อคำถามใดมีค่าน้อยกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดออกไป หรือนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธี Cronbach's Alpha coefficient ของ Cronbach (1974) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949 ถ้าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.71 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง (Garrett, 1965, p. 29) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม กับเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนศาสตร์กองทัพบก ในช่วงเดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2563 เพื่อการตอบแบบสอบถาม และรับคืนมา จนครบตามจำนวน 385 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผล

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนศาสตร์กองทัพบกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.00 มีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 75.10 การศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.60 ตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 68.60 และอายุงาน มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 60.50

2. ตัวแปรสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนศาสตร์กองทัพบกในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 4.57$) และสมรรถนะตามสายงาน ($\bar{X} = 4.51$) ตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) โดยปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) และมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.33$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.30$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคลากร ค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$) และมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

($\bar{X} = 4.53$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการออกแบบระบบงานและโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกจำแนกตามลักษณะของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกแตกต่างกัน และสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่ออายุงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย ปัจจัยทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการออกแบบระบบและโครงสร้างองค์กร และด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก พบว่า

4.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในภาพรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ คือ ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนด้านการออกแบบระบบและโครงสร้างองค์กร (X_6) ด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (X_2) และสามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ในภาพรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกในภาพรวม (Y) ได้ร้อยละ 63.60 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.024 + 0.582 X_6 + 0.239 X_7 - 0.175 X_2$$

4.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกด้านสมรรถนะหลัก (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ คือ ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนด้านการออกแบบระบบและโครงสร้างองค์กร (X_6) ด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (X_2) และสามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกด้านสมรรถนะหลัก (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกด้านสมรรถนะหลัก (Y_1) ได้ร้อยละ 56.30 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 2.041 + 0.610 X_6 + 0.261 X_7 - 0.250 X_2$$

4.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกด้านสมรรถนะตามสายงาน (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ คือ ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนด้านการออกแบบระบบและโครงสร้างองค์กร และด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_7) และสามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ด้านสมรรถนะตามสายงาน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบกด้านสมรรถนะตามสายงาน (Y_2) ได้ร้อยละ 59.00 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_2 = 2.007 + 0.554X_6 + 0.216X_7$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ทักษะคิดและการบริหารงานบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก มีประเด็นสำคัญที่นำเสนอได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงานตามลำดับ ปัจจัยสนับสนุน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ และปัจจัยด้านการบริหารงานบุคลากร ค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการออกแบบระบบงานและโครงสร้างองค์กร และด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของโสภณ สวัญขุนทด (2557) เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า สมรรถนะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของปรีชา รัตนบุรี (2556) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง พบว่า ทัศนคติในการทำงานกับผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างมีความสัมพันธ์เชิงบวก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสไปทิพย์ มงคลนิมิตร (2554) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของ โรงแรม

แมนดารินโอเรียนเต็ล กรุงเทพฯ พบว่า องค์กรมีนโยบายในการคัดเลือกบุคลากรที่ 46 มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก่อนบุคลากรภายนอก และมีหลักการประเมินเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนตามผลงานโดยวัดทั้ง เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และองค์กรมีความเชื่อว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจใน การที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีส่งผลให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ด้านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรมีแผนการฝึกอบรมโดยเน้นการอบรมที่เป็นการ พัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรม การศึกษาต่อการพัฒนาการสอนงาน การหมุนเวียนงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความสามารถอย่างแท้จริง

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนิกกองทัพบกจำแนกตามลักษณะของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งแตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนิกกองทัพบกแตกต่างกัน และสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนิกกองทัพบกไม่แตกต่างกันเมื่ออายุงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องผลการศึกษาของ โสภณ สวดยุทธ (2557) เรื่อง การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักสูตรด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิศา หาญสมบูรณ์ (2563) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนิกกองทัพบก พบว่า ปัจจัยทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการออกแบบระบบและโครงสร้างองค์กร และด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัยโทรทัศนิกกองทัพบก พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิจัย

โทรทัศน์กองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ คือ ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนด้านการออกแบบระบบและโครงสร้างองค์กร (X6) ด้านการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X7) และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (X2) และสามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีวิทยุโทรทัศน์กองทัพบก ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของกรสรศักดิ์ เอนกศักยพงศ์ (2556) เรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการในการจัดหาบุคลากรเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานแล้วเกิดความพึงพอใจก็จะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการในการจัดการเรื่องคนและเมื่อองค์กรมีรูปแบบในการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะทำให้ได้บุคลากรที่มีความมีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจก็จะส่งผล ดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวีราภรณ์ บุตรทองดี (2559) เรื่อง การศึกษาทัศนคติและการทำงานองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี พบว่า ทัศนคติและการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคม อุตสาหกรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และทัศนคติด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนิกันต์ สุขวัฒน์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการตั้งใจเพื่อควบคุมตนเอง ทัศนคติและการประกอบวิชาชีพครู และการได้รับการพัฒนาความรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของปรีชา รัตนบุรี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง พบว่า ทัศนคติในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองร่วมกันมีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายบริหารงานบุคคลควรมีการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีพื้นฐานการทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ทำเพื่อ ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะทำให้มีความรู้ในการทำงาน ฝ่ายบริหารบุคคลควรมีแผนการฝึกอบรมพนักงาน และการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และพนักงานทุกคนมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารและฝ่ายบริหารบุคคล ควรมีการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถตามสายงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ และมีผลงานเป็นที่นิยม และเสริมสร้างให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

4. จากการศึกษาพบว่า ฝ่ายบริหารและฝ่ายบริหารบุคคลให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะสายอาชีพ ฝ่ายบริหารบุคคลควรมีการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงระบบงานและโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม และปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้การบริหารจัดการองค์กรคือหลักการ 4 M's ที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะองค์กรต้องประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญเบื้องต้นคือ “คน” ที่จะเป็นผู้ผลักดันให้ การดำเนินการขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้ องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น