

แนวทางการพัฒนาการรถไฟแห่งประเทศไทยสู่การเป็นองค์กร 4.0

จิรศักดิ์ เอมน้อย*, นัทนิชา โชติพิทยานนท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s64563809004@ssru.ac.th*

*ผู้ประสานงานหลัก

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กรของการรถไฟแห่งประเทศไทย (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสู่องค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมากและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์การพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านองค์กร และ ด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร, องค์กร 4.0, การรถไฟแห่งประเทศไทย

Guidelines for the Development of the State Railway of Thailand Towards 4.0 Organization

Chirasak Emnoi*, Natnicha Chotpittayanon

Suan Sunandha Rajabhat University

E-mail: s64563809007@ssru.ac.th*

*Corresponding author

Abstract

The objective of this research is (1) to study the factors affecting the development of the Thai Railway Organization, (2) to examine the relationship between factors and the development of the Thai Railway Organization 4.0, and (3) to propose guidelines for the development of the Thai Railway Organization towards 4.0. An online questionnaire was used to collect data from a sample group of 400 personnel working in the Thai Railway Organization. The collected data was analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, variance analysis, and simple linear regression analysis. The results of the study found that the level of opinions on organizational factors and personnel factors were high, as well as the level of opinions regarding the development of the Thai Railway Organization 4.0, which was also high. Overall, the opinions regarding the development of the Thai Railway Organization 4.0 were high. The analysis of hypothesis testing found that both organizational and personnel factors significantly affected the development of the Thai Railway Organization 4.0 at a statistical level of 0.05.

Keywords: Organization Development, Organization 4.0, State Railway of Thailand

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดทำ “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันโดยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินี้ ประเทศไทยต้องปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) และต่อเนื่องสู่แผนพัฒนาฯ (ธนาเดชะ ศรีวิชัย และ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์, 2562) โดยมาตรา 162 กำหนดว่า เมื่อรัฐบาลใหม่เข้ามาบริหารราชการแผ่นดิน จะต้องแถลงนโยบายต่อรัฐสภาและต้องสอดคล้องกับหน้าที่ของรัฐ แนวนโยบายแห่งรัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้ ประเทศสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้จัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2579) เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ โดยยุทธศาสตร์ชาติ ดังกล่าวได้วางวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ดังนั้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวรัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้โมเดล ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยมีฐานคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้นระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดรับกับบริบทที่จะเกิดขึ้นจาก การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก และสามารถเป็นหัวใจและเป็นพลังของประชาชนได้อย่างแท้จริง กล่าวคือภาครัฐต้อง ปรับตัวและต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยกกระดับประสิทธิภาพภาครัฐสู่สังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความ คล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (Government 4.0 หรือ Gov. 4.0) อันเป็นฟันเฟืองและเสาหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อน นโยบายของรัฐบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศให้ก้าวสู่การ เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาระบบราชการมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ๆ อีกทั้ง เป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และยังเป็นการยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิชาญ ทรงราชี่, 2564)

การมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 เป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนของประเทศต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้ประเทศไทยเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลต่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวไทยทั้งประเทศ ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญของภาครัฐที่จะใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 โดยจะต้อง มีความโปร่งใสในการทำงาน ตรวจสอบได้ เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วม มีโครงสร้างในแนวราบลักษณะของเครือข่ายมากขึ้น มีการเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันอย่าง มีเอกภาพและสอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังต้องทำงานเชิงรุกในการแก้ปัญหาและตอบสนองความ

ต้องการของ ประชาชน โดยใช้ฐานข้อมูลและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน ที่ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตลอดเวลาหลากหลายช่องทาง รวมถึงการมีขีดสมรรถนะที่สูงและทันสมัย ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนเอง ทำงานด้วยการเตรียมการล่วงหน้า มุ่งเน้นนวัตกรรมที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการนำองค์การของผู้มีระดับสูงของส่วนราชการ เป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยในการส่งเสริมผลักดัน ให้กับการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ของระบบราชการ 4.0 ให้ประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืน โดยจะเป็นกรอบแนวทางที่ผู้นำใช้ในการบริหารจัดการส่วนราชการ ซึ่งจะต้อให้ ความสำคัญ คำนึงถึงการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด รวมถึงต้องนำส่วนราชการไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจของหน่วยงานได้ (เพ็ญแข ดิษฐบรรจง, 2565)

การรถไฟแห่งประเทศไทย ในฐานะผู้ดำเนินกิจการขนส่งระบบรางของประเทศจึงเป็นหนึ่งในองค์กรสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศให้เข้าสู่ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวการรถไฟแห่งประเทศไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กรนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการรถไฟแห่งประเทศไทยสู่การเป็นองค์กร 4.0 เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านบุคลากร และการพัฒนาสู่องค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย เพื่อสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการรถไฟแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กร 4.0 ได้ อย่างเต็มรูปแบบและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของการรถไฟแห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของการรถไฟแห่งประเทศไทย
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสู่องค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาประมวลผลการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 13,895 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน กำหนดขนาดตัวของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (Yamane 1967: 727-728)

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้วางแผนการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ และเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือและเต็มใจตอบแบบสอบถามในองค์กรการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยทุกแผนก จำนวน 400 ตัวอย่าง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ทำแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบไปด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือนของครอบครัว และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งปัจจัยด้านองค์กรหมายถึงตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง ซึ่งจะต้องเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถกำหนดควบคุมให้เป็นไปตามทิศทางกลยุทธ์ หรือนโยบายขององค์กรได้ อีกทั้งปัจจัยด้านองค์กรจะต้องเป็นปัจจัยที่ต้องสามารถรับรู้ได้ในมุมมองของพนักงานขององค์กรนั้นหรือตลาดแรงงาน (ศุภมิตร ลือรุ่งโรจน์วุฒิ, 2559) ประกอบไปด้วยคำถาม 6 ด้าน ดังนี้ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร, ด้านการวางแผน, ด้านการตรวจสอบ, ด้านการมีส่วนร่วม, ด้านการวัดค่าและประเมินผล และ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งปัจจัยด้านบุคลากรถือเป็นหัวใจหลักแห่งการบริหารงานขององค์กร ดังนั้นการที่กรมคุมประพฤติจะ กระทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามหลักมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้นั้น จำเป็นต้องมีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานที่ดี โดยการบริหารจัดการคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของภารกิจของหน่วยงาน พร้อมทั้งรางวัลซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าต่อการ ขับเคลื่อนภารกิจงานของหน่วยงานต่อไป (วิภาดา สารัมย์, 2562) ประกอบไปด้วยคำถาม 3 ด้านดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร, ด้านการสร้างความร่วมมือ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ซึ่งคุณภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำขององค์ให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร (สิริวดี ชูเชิด, 2556) ประกอบไปด้วยคำถาม 3 ด้านดังนี้ คุณภาพของงาน, ความพึงพอใจของประชาชน และ การบรรลุเป้าหมาย

แบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 ผู้วิจัยได้ใช้ การกำหนดมาตราของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด โดยในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่างๆ ได้คำนวณอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ย มีค่าเท่ากับ 0.8 (ชัชวาล เรื่องประพันธ์, 2543: 15) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง น้อยมาก

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการรถไฟแห่งประเทศไทย ในช่วงเดือนมกราคม ถึงเดือน มีนาคม 2566 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. เก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยใช้การเก็บแบบสอบถามด้วย ทีมงานคณะวิจัย
2. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ลงรหัส ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด เพื่อนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.5 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 61.4 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.7 และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 49.5

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร พบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.02, S.D = .438) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการตรวจสอบ สูงที่สุด อยู่ในระดับ มาก ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.10, S.D = .545) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.09, S.D = .553) และต่ำที่สุดคือ ด้านการวัดค่าและประเมินผล ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.94, S.D = .574) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	\bar{X}	S.D	
1. ด้านทัศนคติของผู้บริหาร	4.09	.553	มาก
2. ด้านการวางแผน	4.02	.546	มาก
3. ด้านการตรวจสอบ	4.10	.545	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.01	.518	มาก
5. ด้านการวัดค่าและประเมินผล	3.94	.572	มาก

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	\bar{X}	S.D	
6. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	3.98	.520	มาก
รวม	4.02	.438	มาก

2.1 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ด้านทัศนคติของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.09, S.D = .553) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ เชื่อและเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของบุคลากร” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.20, S.D = .676) รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารมีการเสริมสร้างกำลังใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.005, S.D = .668) และในข้อ “ผู้บริหารที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและผู้ใต้บังคับบัญชา” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.00, S.D = .670) ตามลำดับ

2.2 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการวางแผนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.02, S.D = .546) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “ผู้บริหารมีการสร้างแนวทางการปฏิบัติในกรณีพบปัญหาในการทำงานในขั้นตอนต่างๆ” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.07, S.D = .692) รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารมีการวางแผนภายใต้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงของศักยภาพองค์กร” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.99, S.D = .677) และในข้อ “ผู้บริหารมีการกำหนด วัตถุประสงค์ขององค์กรและวิธีการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.98, S.D = .655) ตามลำดับ

2.3 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการตรวจสอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.10, S.D = .545) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “การตรวจสอบเป็นไปอย่างยุติธรรม” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.12, S.D = .677) รองลงมาคือในข้อ “ผู้ตรวจสอบได้ทำการตรวจสอบตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.09, S.D = .652) และในข้อ “บุคลากรสามารถติดตามกิจกรรมที่ได้รับการตรวจสอบ เพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.08, S.D = .647) ตามลำดับ

2.4 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.01, S.D = .518) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.04, S.D = .616) รองลงมาคือในข้อ “บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆที่ได้ทำการวางแผนไว้” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.00, S.D = .675) และในข้อ “บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.99, S.D = .662) ตามลำดับ

2.5 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการวัดค่าและประเมินผลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.94, S.D = .572) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “มีข้อกำหนดและมีความชัดเจนในการวัดผล” ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.95, S.D = .718)

รองลงมาคือในข้อ “การวัดผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับและให้ความเชื่อถือได้” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, S.D = .675) และในข้อ “เครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$, S.D = .666) ตามลำดับ

2.6 ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์กร ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D = .520) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D = .673) รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D = .641) และในข้อ “ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.97$, S.D = .619) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลากร พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 1.304) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นสูงสุดในด้านการสร้างความร่วมมือ ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 1.374) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 1.330) และต่ำที่สุดคือในด้าน การพัฒนาบุคลากร ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$, S.D = 1.241) ตามลำดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคลากร

ปัจจัยด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.84	1.241	มาก
2. ด้านการสร้างความร่วมมือ	4.14	1.374	มาก
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	4.05	1.330	มาก
รวม	4.01	1.304	มาก

3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$, S.D = 1.241) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรตามความสนใจ นอกเหนือจากความรู้ในการปฏิบัติงาน” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 1.381) รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารมีความเข้าใจในพฤติกรรมและการแสดงออกของมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ลึกซึ้งกว่าที่ปรากฏในตำแหน่งหน้าที่การงาน” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D = 1.383) และน้อยที่สุดคือในข้อ “องค์กรมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$, S.D = 1.363)

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากร ด้านการสร้างความร่วมมือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$, S.D = 1.374) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “มีการสอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D = 1.384) รองลงมาคือ

ในข้อ “มีการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆภายในองค์กร” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 1.387) และน้อยที่สุดคือในข้อ “มีการวางระบบการส่งต่องานระหว่างแผนกอย่างเป็นขั้นตอน” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 1.379)

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากร ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 1.330) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรใหม่ๆที่เป็นไปในทิศทางบวกได้” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 1.386) รองลงมาคือในข้อ “ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างคุณภาพในเชิงบูรณาการตามหลักการพัฒนาสู่องค์กร 4.0” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 1.385) และน้อยที่สุดคือในข้อ “มีการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่เป็นไปในทิศทางบวกให้สืบทอดต่อไป” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$, S.D = 1.313)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 1.276) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในด้านความพึงพอใจของประชาชน ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 1.335) รองลงมาคือด้านการบรรลุเป้าหมาย ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 1.313) และน้อยที่สุดคือด้านการบรรลุเป้าหมาย ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 1.285) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

การพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย	ระดับความคิดเห็น		แปลความ
	\bar{X}	S.D	
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.01	1.285	มาก
2. ด้านความพึงพอใจของประชาชน	4.16	1.335	มาก
3. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.13	1.313	มาก
รวม	4.10	1.276	มาก

4.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.01$, S.D = 1.285) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 1.380) รองลงมาคือในข้อ “มีการปฏิบัติงานครบถ้วนตามแผนการที่วางไว้” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D = 1.371) และน้อยที่สุดคือในข้อ “มีการรับฟังคำแนะนำและนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น” ที่ค่าเฉลี่ย ($X = 3.97$, S.D = 1.376)

4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านความพึงพอใจของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 1.335) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “ประชาชนให้

ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดและคำแนะนำของเจ้าหน้าที่อย่างเต็มที่” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D = 1.348) รองลงมาคือในข้อ “ประชาชนกลับมาใช้บริการการรถไฟแห่งประเทศไทยซ้ำ” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 1.391) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ประชาชนใช้บริการอย่างยั่งยืนแฉ่ใจ” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$, S.D = 1.371)

4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 1.313) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสูงสุดในข้อ “ผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$, S.D = 1.348) รองลงมาคือในข้อ “งานที่สามารถนำไปต่อยอดหรือส่งต่อให้กับหน่วยงานในส่วนที่รับผิดชอบในลำดับต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 1.344) และน้อยที่สุดคือในข้อ “ในแต่ละหน่วยงานมีการปฏิบัติงานครบถ้วนตามแผนการที่วางไว้” ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 1.370)

5. การพิสูจน์สมมติฐาน

5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

5.1.1 จากการวิเคราะห์การพิสูจน์สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านองค์กรสัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ (Pearson Correlation 0.241) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านทัศนคติของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (Pearson Correlation 0.224)

ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการวางแผน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (Pearson Correlation 0.251)

ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการตรวจสอบ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (Pearson Correlation 0.278)

ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ (Pearson Correlation 0.166)

ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการวัดค่าและประเมินผล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (Pearson Correlation 0.145)

ปัจจัยด้านองค์กร ในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ (Pearson Correlation 0.100)

5.1.2 การวิเคราะห์การพหุคูณสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านองค์กร และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า โดยภาพรวม ด้านบุคลากร สัมพันธ์ต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (Pearson Correlation 0.962) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (Pearson Correlation 0.938)

ปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (Pearson Correlation 0.960)

ปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง (Pearson Correlation 0.960)

5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

การทดสอบสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านองค์กร และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า ค่า Sig เท่ากับ .000 หมายความว่า ปัจจัยด้านองค์กร และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ค่า R เท่ากับ 0.963 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่า R² เท่ากับ 0.972 หมายความว่า ที่ว่า ปัจจัยด้านองค์กร และด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย ร้อยละ 97.2 ส่วนอีกร้อยละ 2.8 เกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ ซึ่งตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร และด้านบุคลากร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากร และ ด้านการสร้างความร่วมมือโดยที่สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.324 + 0.147X_1 + 0.510X_2$$

แทนค่า Y = การพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

X₁ = ปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการพัฒนาบุคลากร

X₂ = ปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการสร้างความร่วมมือ

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย จะสูงขึ้น 0.147 และ เมื่อปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการสร้างความร่วมมือ มีค่าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟ

แห่งประเทศไทย จะสูงขึ้น 0.510 ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

6. แนวทางการพัฒนาสู่องค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย

จากการศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีแนวทางในการพัฒนาการรถไฟแห่งประเทศไทย ไปสู่องค์กร 4.0 โดยเริ่มจาก

6.1 ด้านองค์กร โดยที่ผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้ เชื่อและเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ของบุคลากร ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ รวมถึงมีข้อกำหนดและมีความชัดเจนในการวัดผลพร้อมทั้งมีการตรวจสอบที่เป็นไปอย่างยุติธรรม และการสร้างแนวทางการปฏิบัติในกรณีพบปัญหาในการทำงาน ในขั้นตอนต่างๆ นอกจากนี้ยังควรที่จะสนับสนุนให้เทคโนโลยีมาเข้าร่วมกับการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม

6.2 ด้านบุคลากร ควรมีการวางระบบการส่งต่องานระหว่างแผนกอย่างเป็นขั้นตอน นอกจากนั้นควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรตามความสนใจนอกเหนือจากความรู้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่เป็นไปทิศทางบวกให้สืบทอดต่อไป และแก้ไขวัฒนธรรมองค์กรในแง่ลบ ให้หมดไปในองค์กร

6.3 ด้านการปฏิบัติงาน โดยที่ในแต่ละหน่วยงานควรมีการปฏิบัติงานครบถ้วนตามแผนการที่วางไว้ และควรมีการรับฟังคำแนะนำและนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการเกิดความสุภาพและความประทับใจมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การรถไฟแห่งประเทศไทย ยังมีการวางแผนการทำงานที่ยังคงเหมือนในอดีต รวมถึงบุคลากรในองค์กรไม่ค่อยเปิดใจยอมรับแผนงานใหม่ๆที่เกิดขึ้นและสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานที่มีอยู่แบบระบบเจ้าขุนมูลนายเลยส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถออกความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2556) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กร บรรยากาศภายในองค์กร เป็นการรับรู้ ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคคลกรปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายและ การบริหารงาน ลักษณะงานสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับ ถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของมนุษย์ เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐาน ทั้งปัจจัยด้านการเงิน การยอมรับนับถือในสังคม รวมถึงความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง แต่หากพนักงานไม่มีความสุขกับการทำงานหรือไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานก็จะทำให้งานที่ออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ปัจจัยด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลและ สนับสนุนให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น

จากผลการศึกษาพบว่าด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้ว่าการรถไฟแห่งประเทศไทยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงาน ที่เหมาะสมร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลักขมี สารบรรณ (2560) ได้กล่าวว่า การสร้างคุณภาพในเชิงบูรณาการ จะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดกลยุทธ์และแผนคุณภาพ ที่สามารถแทรกตัวเข้ากับวิสัยทัศน์ การดำเนินงาน และวัฒนธรรมองค์การอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยที่การกำหนดแผนคุณภาพเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์สถานะด้านคุณภาพขององค์การ การกำหนดวิสัยทัศน์คุณภาพ การกำหนดภารกิจวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ด้านคุณภาพ และกำหนดแผนปฏิบัติการด้านคุณภาพ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การรถไฟแห่งประเทศไทย มีการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นโดยส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ และมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ เถาว์ซารี (2561) ได้ทำการศึกษาก้าวสู่มิติใหม่ THAILAND 4.0 (Big Data) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนา นโยบาย THAILAND 4.0 (Big Data) ไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปีที่ต้องปฏิบัติตามแผน แบบบูรณาการทั้งหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรให้มีความเข้าใจการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างทัศนคติของ บุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการระบวนการทำงานเพื่อความเป็นองค์กรดิจิทัล

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคลากร ในด้านการสร้างความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร 4.0 ของการรถไฟแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การรถไฟแห่งประเทศไทยมีการสนับสนุนความร่วมมือและสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งแต่ 2 แผนกขึ้นไป และมีการสอดแทรกกิจกรรมต่างๆในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับงานแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. (2557) ได้กล่าวว่า ปัจจุบัน ผู้บริหารระดับสูงภาครัฐได้ประจักษ์เห็นแล้วว่าการสร้างความร่วมมือร่วมใจ โดยไม่ต้องใช้ อำนาจจึงมีความสำคัญ ไม่ว่าจะจากตัวอย่างเหตุการณ์น้ำท่วมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการแก้ปัญหา แม้ตนเองไม่ได้มีอำนาจในการสั่งการได้ คือไม่มี Position Power แต่เพื่อให้นโยบายต่างๆ ได้ถูกขับเคลื่อนหรือปฏิบัติให้เกิดการแก้ไขไปได้ ก็อาจจะไม่สามารถใช้ อำนาจในการสั่งการเพียง อย่างเดียว หากแต่ต้องใช้ทักษะในการประสานงาน กับคนที่หลากหลายทั้งภายใน ภายนอก ภาครัฐ ภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาการรถไฟแห่งประเทศไทยสู่การเป็นองค์กร 4.0 โดยการรถไฟแห่งประเทศไทย องค์กรที่มีการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของบุคลากรให้เป็นไป

ในทางที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพดีผู้วิจัยจึงขอเสนอควรมีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ในการวิจัยแนวทางการพัฒนาการรถไฟแห่งประเทศไทยสู่การเป็นองค์กร 4.0 จะส่งผลให้การรถไฟแห่งประเทศไทยมองเห็นถึงแนวทางการพัฒนาองค์กร 4.0 ได้มากยิ่งขึ้น และทราบถึงปัญหาในองค์กรเช่น ปัญหาด้านบุคลากร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันควรควรวางระบบการส่งต่องานระหว่างแผนกอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้มีการบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานตั้งแต่ 2 แผนกขึ้นไป และ มีการรับฟังข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานจากพนักงานเป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ธนาเดช ศรีวิชัย และ รศศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2562). แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโครงการสระว่ายน้ำของมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(1), 26-33.
- เพชรรัตน์ เถาว์ขารี. (2561). *การก้าวสู่มิติใหม่ THAILAND 4.0 (Big Data) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- เพ็ญแข ดิษฐบรรจง. (2565). การประเมินคุณภาพการบริการและการบริหารจัดการ ของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อพัฒนาสู่องค์กรคุณภาพ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*, 5(1), 163-175.
- ลักขมี สารบรรณ (2560). *ความหมายคุณภาพ. ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2566, จาก <https://www.gotoknow.org/posts>
- วิชาญ ทรวงราศี. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการปฏิบัติงานภาครัฐ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(3), 62-71.
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). *ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).
- สำนักงาน ก.พ. (2557). *ปฏิรูประบบราชการ*. *วารสารข้าราชการ*, 59(1).
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การศึกษาสภาพการบริหารงานนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).