

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

Human resource development that affects the working efficiency of the
personnel on Expressway Authority of Thailand

¹ชนิศา หาญสมบุญ และ กรเอก กาญจนโกศล

¹Chanisa Hansombun and Korneak Kanchanapokin

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand.

¹Corresponding Author. Email: chansongpol.t@gmail.com

Received January 25, 2020; **Revised** January 29, 2020; **Accepted** April 4, 2020

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยและ (2) หาปัจจัยความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เครื่องมือในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ และ Pearson Correlation

ผลการศึกษาพบว่า

(1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ซึ่งมากกว่าเพศหญิง 55.00 ส่วนอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 41-50 ปี สำหรับสถานะภาพ 57.00 จะโสด และระดับการศึกษา 55.00 จะศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35.30 จะอยู่ในช่วงรายได้สูงกว่า 35,000 บาทต่อเดือน สำหรับระดับตำแหน่งงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 94.80 จะอยู่ระดับ 4 นอกจากนี้ระยะในการปฏิบัติงาน 39.50 จะอยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี มากที่สุด สำหรับผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.441

(2) ปัจจัยความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้ต่อการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เมื่อนำข้อมูลไปวางแผน หรือกำหนดเกณฑ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหน่วยงานตนเอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ประสิทธิภาพในการทำงาน; การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

Abstract

The objectives of this study are (1) to study the human resource development of the Expressway Authority of Thailand and (2) to find factors relating to human resource development and work efficiency of the Expressway Authority of Thailand personnel Quantitative research Population and samples are the Expressway Authority of Thailand personnel. Educational tools include Data were collected by 400 questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics such as Percentage, Mean, Standard Deviation, and Inferential Statistic such as t-test, anova and Pearson. Correlation

The objectives of this research were to

(1) Female respondents were female 55.00 which is greater than males the age range is between 41–50 years. For most statuses are single 57.00 the studies are undergraduate 55.00 the average monthly income is in the range of more than 35,000 baht per month. For the positions of the Expressway Authority of Thailand, 94.80 most are at levels 4. Over the last 15 years 39.50, most for the analysis results showed that the work efficiency of personnel is at a high level. With an average of 4.06 and a total standard deviation of 0.441

(2). The correlating factors found that personal factors such as gender, age, marital status, education level Average monthly income, position and duration of work there are different levels of opinions on the work efficiency of the Expressway Authority of Thailand personnel. The knowledge gained from the study will be useful or used for the Expressway Authority of Thailand when planning the information. Or set criteria for managing human resources, both their own and related departments.

Keywords: Human Resource Development; Working Efficiency; Expressway Authority of Thailand

บทนำ

ประเทศไทยเริ่มพัฒนาประเทศจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมเมื่อปี 2504 โดยได้จัดทำแผนพัฒนาประเทศใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ฉบับแรกเรียกว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2504-2509 เป็นแผนระยะหกปี ต่อจากนั้นมาได้จัดทำแผนระยะห้าปี และได้มีการปรับชื่อแผนเป็น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ภายใต้การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) นับจากแผนพัฒนาฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 12 ในปัจจุบันนี้ รวมเป็นเวลา 57 ปี แล้วจึงพบว่าประเทศไทยตกอยู่ในกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และไม่สามารถก้าวขึ้นไปเป็นประเทศที่มีรายได้สูงได้ จึงได้นำแนวคิดประเทศไทย 4.0 มาใช้เป็นแบบจำลองใหม่ในการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางนี้ให้ได้ภายในระยะเวลา 3-5 ปี (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2561) จำเนียร จวงตระกูล (2561) สรุปได้ว่า (1) ประเทศไทย 4.0 เป็นแบบจำลองการพัฒนาประเทศที่จะนำประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วโดยเป็นประเทศที่มีรายได้สูงภายในกำหนดเวลา 3-5 ปี (2) การที่ ประเทศไทยจะเปลี่ยนไปเป็นประเทศไทย 4.0 ได้นั้นจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ฐานนวัตกรรม (3) การสร้างทรัพยากรมนุษย์ฐานนวัตกรรมกระทำได้โดยกำหนดคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ฐานนวัตกรรมขึ้นเพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฐานนวัตกรรม (4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฐานนวัตกรรมจะต้องทำ ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคควบคู่กันไป

เนื่องจากสภาวะทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดซึ่งการทางพิเศษแห่งประเทศไทยก็เช่นเดียวกันที่ต้องดูแลทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตน โดยมีชื่อย่อว่า กทพ. (EXAT) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ก่อตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 290 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2515 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้าง หรือจัดให้มีทางพิเศษด้วยวิธีการใด ๆ ตลอดจนบำรุงรักษาทางพิเศษและดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างไรก็ตาม การทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคล และมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจของ กทพ. ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 และครอบคลุมประเด็นการวางแผนและบริหารกำลังคน การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทพ. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย จึงได้กำหนดนโยบายคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานคู่มือการแก้ปัญหาเบื้องต้นที่จะมีผลกระทบต่องค์กรมีการทบทวนแก้ไขให้เป็นปัจจุบันและมีการแข่งขันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำมาต่อยอดองค์ความรู้ในอนาคตโดยมีบุคลากรเป็นผู้ร่วมสร้างองค์กรเพื่อความเติบโตไปพร้อมกับความยั่งยืนในอนาคตร่วมกัน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป (การทางพิเศษแห่งประเทศไทย, 2561)

บทความนี้ต้องการนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตตามที่ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะสะท้อนปัญหาและแนวทางแก้ไขผ่านงานวิจัยนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารองค์กรในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาองค์กร เพื่อช่วยในการแก้ไข ป้องกัน หรือลดปัญหาความเครียดในการทำงานที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ซึ่งจะนำมาสู่การทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย
2. เพื่อหาปัจจัยความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นเหตุสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. บริบทของประเด็นศึกษาการพัฒนาบุคลากรภายในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยกล่าวคือ เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม มีภารกิจหลัก ในการแก้ไขปัญหาจราจรด้วยการก่อสร้างและบริหารกิจการทางพิเศษ เพื่อแก้ไขปัญหาจราจร และให้การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว ก่อให้เกิดการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการขยาย การให้บริการของทางพิเศษนั้นย่อมหมายถึงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่มากขึ้นเช่นกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (แผนแม่บทเชิงกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2559-2563, 2561)

2. แนวคิดทฤษฎีตัวแปรต้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะ ความเชี่ยวชาญชำนาญการเพิ่มมากขึ้นทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Train) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Develop) (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2552) กล่าวว่าในยุคปัจจุบันเชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูง ก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก

3. แนวคิดทฤษฎีตัวแปรตามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดในด้านความสำเร็จของงานจากความถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว ใส่ใจในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดผลงานที่ประสบผลสำเร็จขึ้นมาได้ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity Work) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

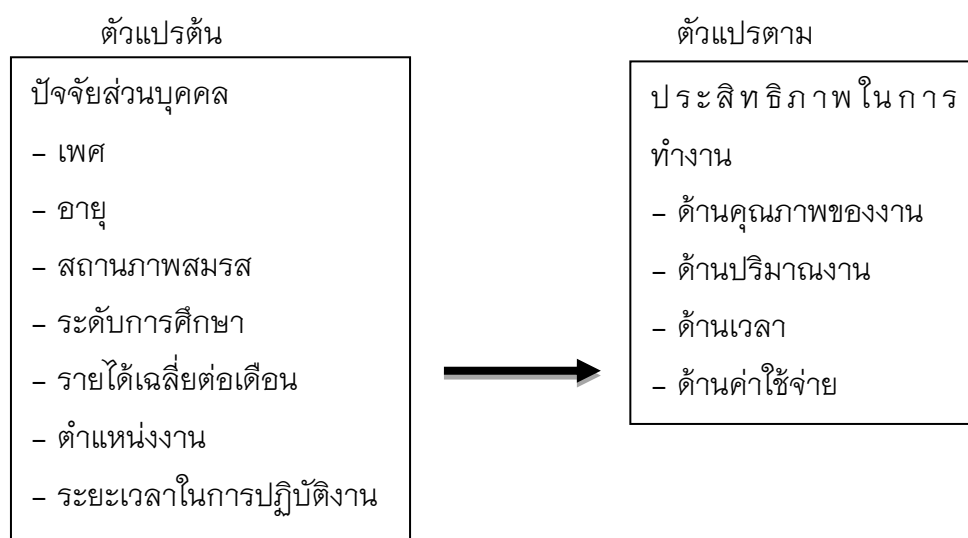
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ สาธิต แก้วทึง (2560) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร. พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน 2) ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน และ ธัญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัทอมรินทร์บูตเซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก 3) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บูต เซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นกรอบตัวแปรตามของประสิทธิภาพในการทำงานเช่น ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายส่วนตัวแปรต้น ได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองมาตรฐานการวิจัย ที่ค้นหาถึงความแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกันอย่างไร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจมีขั้นตอนการดำเนินการ กระบวนการและผลที่ได้รับแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ระยะที่ 2 ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนา (Development) และ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ บุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 5,410 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) และกำหนดค่าระดับความ

เชื่อมั่น 95% จะมีความคลาดเคลื่อนน้อยกว่าหรือเท่ากับ +5% จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องส่วนการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบคุณภาพผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 10% ของกลุ่มตัวอย่าง หรือ จำนวน 40 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้จากการ Try out มาคำนวณหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ 0.953 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลที่ได้มีค่า 0.786 โดยผลที่ได้มีค่า 0.786 และนำแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท เป็นข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต หนังสือทางวิชาการ คุชกรีนินท์ วิทยานิพนธ์ บทความวิชาการ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หรือ S.D การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance หรือ One Way ANOVA) , T-test , F-test และ สถิติการวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.00 ซึ่งมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.00 ส่วนอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.70 มากที่สุด สำหรับสถานะภาพส่วนใหญ่จะโสด คิดเป็นร้อยละ 57.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.00 ส่วนระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้สูงกว่า 35,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 35.30 สำหรับระดับตำแหน่งงานในการทาง

พิเศษแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ระดับ 1-6 คิดเป็นร้อยละ 94.8 นอกจากนี้ระยะในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.50

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.441 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า จะให้ความสำคัญอันดับแรก ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.489 รองลงมาด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.512 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.514 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.521

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านการฝึกอบรม	3.95	.526	ระดับมาก
ด้านการศึกษา	3.96	.562	ระดับมาก
ด้านการพัฒนา	4.01	.547	ระดับมาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.97	.475	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.97 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.475 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.96 และ ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย 3.95 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการทำงานจากผลการสำรวจของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.475 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า อันดับแรก ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.547 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้านและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์การของท่านมีการสนับสนุนให้ท่านจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ องค์การของท่านมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานข้ามทีมได้เพื่อ

แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ตามลำดับ อันดับที่สองด้านการศึกษามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.562 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้านและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์การของท่านมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและขั้นตอนการลาเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการสนับสนุนหากท่านจบการศึกษาแล้วสามารถเลื่อนระดับให้เหมาะสมกับคุณสมบัติได้ตามลำดับ อันดับที่สามด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.95 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.562 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้านและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์การของท่านมีการสำรวจความต้องการหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ องค์การของท่านสามารถวัดความรู้จากการที่ท่านฝึกอบรม แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์พบว่าให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.441 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า อันดับแรก ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.489 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้านและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานครบถ้วน ทุกครั้งมีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ ท่านสามารถบริหารเวลากับงานที่มอบหมายได้ทันเวลาทุกครั้ง ปฏิบัติงานตามลำดับอันดับที่สองด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.512 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้านและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนมีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ท่านมีความชำนาญการในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตามลำดับอันดับที่สามด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.514 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้านและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ท่านใส่ใจในการใช้ทรัพยากรขององค์กรอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือ ท่านประสงค์ให้ผู้อื่นช่วยกันใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่ามากที่สุดตามลำดับอันดับที่สี่ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.521 ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันในทุกด้านและเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยองค์กรในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อ (2) ปัจจัยความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่าสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้
วัตถุประสงค์ ข้อ 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า

จากการผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด สำหรับสถานะภาพจะโสด ส่วนระดับการศึกษาจะศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะอยู่ในช่วงรายได้สูงกว่า 35,000 บาทต่อเดือน สำหรับระดับตำแหน่งงานจะอยู่ระดับ 1-6 นอกจากนี้ระยะในการปฏิบัติงานจะอยู่ในช่วงมากกว่า 15 ปี เป็นต้น สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.441 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า จะให้ความสำคัญอันดับแรก ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.489 รองลงมาด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.512 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.06 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.514 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.521 เช่นเดียวกับ สาทิต แก้วทึง (2560) พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน นอกจากนี้ เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินการขององค์การเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การ สามารถสรุปการพัฒนาที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพการพัฒนาองค์การ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นการในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการออกแบบวิธีการและการเลือกเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยที่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในด้านความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นจนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ข้อ 2. ปัจจัยความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับ ธีรบุญณัฐ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก 3) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ บิ๊ค เซ็นเตอร์ จำกัด ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือจากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ของบุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์ทุกตัวแปร ทั้งนี้ องค์การจะต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอทั้งเครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ควรมีระบบในการตรวจสอบผล

การปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัวและใส่ใจในการทำงานมากขึ้น ลดความผิดพลาดในการทำงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทย เน้นการทำงานเป็นทีมให้เกิดการยอมรับร่วมกันในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้บุคลากรได้กล้าแสดงออกด้านความคิด ทักษะเพิ่มมากขึ้น และเน้นกระบวนการทำงานมากกว่าขั้นตอนที่กำหนดไว้ ต้องสามารถยืดหยุ่นในการทำงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโปรแกรมสำเร็จรูปเกี่ยวกับระบบสารสนเทศยุค 4.0 มาใช้ในการพัฒนาขั้นตอนการทำงานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และสะดวกแม่นยำเพิ่มมากขึ้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการทำงานในด้านการสื่อสารด้วยการนำเทคโนโลยีสมาร์ทโฟนมาใช้ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานระหว่างดำเนินงาน

เอกสารอ้างอิง

- การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. (2561). *โครงสร้างกาจัดแบ่งส่วนงาน*. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562 จาก http://www.exat.co.th/index.php?ct_id=61&type=content.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2561). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำประเทศไทยสู่ประเทศไทย 4.0. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 1-19.
- ฉัญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงาน บริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.
- แผนแม่บทเชิงกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2559-2563. (2561). การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
- สาธิต แก้วทึง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการ ทำงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร*. การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัย ศิลปวัฒนธรรม ครั้งที่ 4.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2561). *ประเทศไทย 4.0*. สืบค้นค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2561. จาก <http://www.admissionpremium.com/content/1377>:

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร.
วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1), 67-77.