

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

ปิยะณัฐ เขียวนัย¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร 2) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานกับระดับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา มีวิธีการดำเนินการวิจัย คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้การทดสอบ T-test และ F - test และใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .05

ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน และการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานทั้งทางด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ทั้งทางด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือนและความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความก้าวหน้าในการทำงาน, เทศบาลเมืองกำแพงเพชร, การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**Factors affecting the progress in work of office personnel
Kamphaeng Phet municipality, Rattaphum District, Songkhla Province**

Piyanat Kheawnuy¹

ABSTRACT

The purpose of this research is to 1) study the factors affecting to development of progress in work of personnel in the Kamphaeng Phet municipality office. 2) study the progress in work of office personnel in Kamphaeng Phet municipality. And 3) analyze the relationship between factors affecting to development of progress in work of personnel in the Kamphaeng Phet municipality office and the level of progress in work of office personnel in Kamphaeng Phet municipality. The population used in this research study is personnel in the Kamphaeng Phet municipality office, Rattaphum district, Songkhla povince, totaling 96 people. The research instrument is a questionnaire. Data were analyzed using statistics such as percentage, Mean, standard deviation and compare the differences by T-test and F - test and using multiple correlation statistical analysis, at the significance level equal to .05

The results of the research found that progress in the work of personnel Kamphaeng Phet municipality office, Rattaphum District, Songkhla Province is at a high level. Results of comparing the work progress of personnel Kamphaeng Phet municipality Office, Rattaphum District, Songkhla Province, classified according to personal factors, found that gender, age, status, average monthly income, job position and length of employment different were no difference in progress in work, but development of work progress in terms of training, education and development were affects the work progress of personnel in the Kamphaeng Phet Municipality Office, Rattaphum District, Songkhla Province, both in terms of advancement in positions. In terms of advancement in salary and advancement in self-development Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: progress in work, Kamphaeng Phet Municipality, Development of progress in work

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาระบบราชการอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน โดยเฉพาะในส่วน ที่เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เปลี่ยนแนวทางในการบริหารไปจากเดิมภายใต้กรอบแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) ภายใต้ฐานแนวคิดทุนมนุษย์ กล่าวถึงแนวทางที่สามารถดำเนินการได้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาในและนอกระบบ การพัฒนาด้วยประสบการณ์ทำงาน การโยกย้าย สับเปลี่ยน การเลื่อนตำแหน่งงาน ให้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้ 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อ ช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ได้แก่ การประเมินศักยภาพของบุคคล การกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม การวางแผน และการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน และ 3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแผน เป็นความพยายามของผู้บริหารระดับสูงสุดที่ได้วางแผนจัดองค์กร จัดการและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2556) และเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 มีอิสระในการปกครองตนเองภายใต้ระเบียบกฎหมายเทศบาลเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด มีภารกิจในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้การกำกับติดตามของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาลให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะและการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเทศบาลมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ทำให้ต้องมีการพัฒนามากขึ้น เพื่รองรับในภารกิจ ถ่ายโอน และสืบเนื่องจากกระบวนการพัฒนาทำให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว และความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวัง เพราะความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง ตำแหน่ง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นการ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานอับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเติบโตตามสายงานนั้น โดยในแง่ขององค์กร จะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นสามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้ โดยจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในแง่ของพนักงานเองก็ต้องมีการเตรียมคน โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง พัฒนาทักษะการทำงานของตน หาประสบการณ์จากการหมุนเวียนงานซึ่งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง พนักงานผู้นั้นย่อมมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าคนอื่น (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551: 8) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน

เทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร โดยผลการวิจัยดังกล่าวจะนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับกระบวนการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานกับระดับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชรอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีอายุต่างกัน มีสถานภาพต่างกัน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีตำแหน่งงานต่างกัน และมีอายุการทำงานต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงานต่างกัน
2. การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ในเชิงบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร จำนวน 96 คน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป (งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองกำแพงเพชร, 2566)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) และระดับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชรอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) อาร์รัดน์ เบ็งรักษา (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทการทำงาน ที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น หรือการเลื่อนเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปในสายงานใหม่ตามความก้าวหน้าที่ หน่วยงานกำหนด หรือได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะเพิ่มเติมโดยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ และแนวคิดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ของ London และ Stumpf (1982, อ้างถึงใน ปาริฉัตร ตู่คำ. 2557) ซึ่งได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานโดยตรง โดยการเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทในการทำงานนั้นไม่ใช่เพียงแค่การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานทั้งหมด ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจ รู้สึกมีคุณค่า และมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก ซึ่งเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

2. แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ในบรรดาทรัพยากรทางการบริหาร 4 ประเภท ได้แก่ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) นั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร เพราะมนุษย์สามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ได้ ซึ่งแนวคิดพื้นฐานการหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความคาดหวังหรือความต้องการของผู้บริหารเพราะตระหนักและรู้ปัญหาปัจจุบันและสิ่งที่ต้องการในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาตนเอง หมายถึงการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความเจริญก้าวหน้าส่วนตัวและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (เอกชัย บุญอาจ, 2553) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญคือ 1) การกระทำในเชิงบวก ที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงดลใจให้อยากแก้ปัญหาค้นหาทางหากเพียงท างานตามคำสั่ง เท่านั้น จะไม่มีวันพัฒนาความสามารถของตนเองได้ 2) สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output) ได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้นจึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้มากยิ่งขึ้น และ 3) พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และอัจฉรา มันทวงศ์ (2560 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่น มานะ ตั้งใจที่ต้องการจะพัฒนาความเจริญส่วนตัว ส่วนบุคคลให้พัฒนาได้หลายทิศทาง ได้แก่ การรับรู้ความจริงของตนเอง มีความกล้าที่จะเปิดเผยตนเองอย่างแท้จริง มีความมั่นคงในจิตใจ มีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน ความเป็นตัวของตัวเอง รับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง มองชีวิตอย่างมีคุณค่า และยอมรับและเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภาภรณ์ อินทวงศ์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง จากผู้ชำนาญงานจำนวน 5 คน และการศึกษาเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (SD-scale คะแนน 0-10) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มคํานึงถึงความน่าจะเป็นจากบุคลากรกรมบัญชีกลางจำนวน 275 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศพบว่า เพศต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่ต่างกันโดยเพศชายมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมากซึ่งมากกว่าเพศหญิง โดยบุคลากรกรมบัญชีกลางอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก มีระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวกที่ระดับค่อนข้างสูง ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับสูง ชูศักดิ์ ต้นทอง (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก พิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับค่อนข้าง ด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับสูง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับสูง ดวงกมล วิเชียรสาร และชนินทร์ รัฐรัตนพงศ์ภิญโญ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสำคัญในระดับมาก 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง มีความสำคัญในระดับมาก 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญในระดับมาก ชุติมา สุภาวะไตร และจุฑามณี ตระกูลมุกดา (2565) ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกร่องลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต่อเนื่อง โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ ร้อยละ 46.4 และธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัย ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยปัจจัยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค่าจ้างโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 96 คน (งานการเจ้าหน้าที่. เทศบาลเมืองกำแพงเพชร. 2566)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) 3) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับระดับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือน และความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นแบบสอบถามเลือกตอบตอบ (Check list) และ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการเสนอผลงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าสถิติ t-test (Independent Samples t-test) ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way

Analysis of Variance หรือ f-test) ซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์พหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ช่วยในการประเมินผล และผลการศึกษาจากข้อเสนอแนะ โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการคัดเลือกข้อความและประเด็นสำคัญเพื่อนำมาตีความหมาย และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และมีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม (Training) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 โดยมีปัจจัยลำดับแรกคือผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการส่งเข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาคือองค์กรมีกิจกรรมการฝึกอบรมทักษะต่างๆ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

1.2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.32 โดยมีปัจจัยลำดับแรกคือกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน รองลงมาคือองค์กรมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้ทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.3 ด้านการศึกษา (Education) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 โดยมีปัจจัยลำดับแรกคือ องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน รองลงมาคือการศึกษาต่อมีผลหรือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน

2. ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 โดยมีความก้าวหน้าลำดับแรกคือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.33 ในส่วนของสามารถนำเอาเทคโนโลยีที่ใช้ในชีวิตประจำวันมาปรับใช้ในการทำงานได้ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.22 ในส่วนของมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับท่านอย่างเต็มที่ และด้านความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.97 ในส่วนของเคยได้รับการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือน

3. บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลาที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงานต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

3.1 บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือนและความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือนและความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงานด้านตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือนและความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.6 บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา ที่มีอายุงานต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความหน้าในการทำงานกับความก้าวหน้าในการทำงานในเชิงบวก ซึ่งผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

4.1 การพัฒนาความหน้าในการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัทภูมิ จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ระดับสูงในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ส่วนความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 การพัฒนาความหน้าในการทำงาน ด้านการฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านเงินเดือนและด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 การพัฒนาความหน้าในการทำงาน ด้านการศึกษา (Education) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านเงินเดือนและด้านการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 การพัฒนาความหน้าในการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง (Development) มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรในด้านความเจริญก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่และด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลลำดับแรกคือ ด้านการฝึกอบรม (Training) ในส่วนของผู้บริหารและหัวหน้างาน ให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือในการส่งท่านเข้ารับการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ในส่วนของกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน และด้านการศึกษา (Education) ในส่วนขององค์กรสนับสนุนให้ท่านได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาวิชาชีพฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญในระดับมาก

2. ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลลำดับแรกคือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในส่วนของสามารถนำเอาเทคโนโลยีที่ใช้ในชีวิตประจำวันมาปรับใช้ในการทำงานได้ รองลงมาคือด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในส่วนของมีโอกาสดำเนินการตามความสามารถในการทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับท่านอย่างเต็มที่ และด้านความเจริญก้าวหน้าในเงินเดือน ในส่วนที่เคยได้รับการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาภรณ์ อินทวงศ์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชุติมา สุภาวະไตร และจุฑามณี ตระกูลมุกดา (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 46.4

3. บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชรอำเภอรัตนภูมิ จังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุงานต่างกัน มีความก้าวหน้าในการทำงานไม่

แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมากกว่าเพศหญิง อายุ 51 - 60 ปี ที่มีฐานเงินเดือน 20,001–31,001–40,000 บาท ที่เป็นพนักงานเทศบาล และมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูงมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาภรณ์ อินทวงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ผลการศึกษาพบว่า เพศต่างกัน อายุต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่ต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติมา สุภาวະไตร และจุฑามณี ตระกูลมุกดา (2565) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา มีโอกาสได้แสดงความสามารถในการทำงานในตำแหน่งงานของตนเองอย่างเหมาะสม ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรมและองค์กรให้บุคลากรสามารถนำเอาเทคโนโลยีที่ใช้ในชีวิตประจำวันมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาความหน้าในการทำงานทั้งทางด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัษฎุมิ จังหวัดสงขลา ทั้งทางด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภาภรณ์ อินทวงศ์ (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และความสมพันธ์ระหว่างปัจจัย สนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มีความสัมพันธ์กัน ในเชิงบวกที่ระดับค่อนข้างสูง ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตติมา สุภาวະไตร (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การในระดับสูงเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร หน่วยงานควรมีความตระหนักในปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อบุคลากร ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งควรสำรวจความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก

และมีกิจกรรมการฝึกทักษะต่างๆ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น โดยที่กิจกรรมควรมีความสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันของบุคลากร

2. ให้บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อ โดยองค์กรอาจจะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพด้านการทำงาน และการศึกษาต่อมีผลต่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปต้องใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมที่สุด

เอกสารอ้างอิง

ชลัญญา เพ็ชรชน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุดิมา สุภาวะไทร และจุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2565). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชูศักดิ์ ตันทอง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงกมล วิเชียรสาร และชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ประภาภรณ์ อินทวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปาริฉัตร ตู่คำ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ. วารสารนักบริหาร.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2544). ความลับองค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดีไลท์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา. (ผู้แต่ง).

สุวิมล พิมลศิริ , 2555: 15) สุวิมล พิมลศิริ. (2555). ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่ง. หนึ่ง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.

อชวาน เส้นและพิตราน การาวัล นูรุดดีน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครยะลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

Greenberg, J. and Baron R. B. (1997). Behavior in Organization. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall International.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (1995). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of applied psychology, 89(5), 755-767

William J. Rothwell, John E.Lindholm, William G. Wallick (2003). **What CEOs Expect from Corporate Training**. American Management Association: USA.