

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

นางสาวนุรไอนี สนิ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Noorainee Sani

Ramkhamhaeng University

Email: 6414113035@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการกำหนดเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านการประเมินตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน

ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพงาน และด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเวลา

Abstract

Research on the improvement of career advancement that affects the productivity of Personnel in the Bangkok Metropolitan Area is quantitative research with a purpose. to study the development of career advancements that affect work performance. The sample group used in the research was conducted by 385 people in Bangkok, the tools used in questionnaires. (Questionnaire, the statistics used in the data analysis are frequency, percentage, average scolding, deviation. Standards for One-Way ANOVA and Regression Analysis Multiple Regression Analysis The researchers presented in the following order:

Career progression found that overall opinion is at a very high level, with the mean is 3.76 which is considered on each side. It was found that the side with the highest mean is the determination side. The next target is the self-assessment side, and the lowest average side is the pursuit side. Career-related information and aspects of career progress planning and planned implementation

Performance It was found that overall the opinion was very high with an average. It is equal to 3.77 on each side. It was found that the side with the highest average value was the side with the highest average value. In terms of quality and expenditure, the second is the work volume and the lowest average level. Is the time side.

บทนำ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะประชากร ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรวิจัย

ประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การเก็บข้อมูล

จัดเก็บข้อมูลในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 385 ตัวอย่าง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ระยะเวลาการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือน มีนาคม 2567 ถึง มิถุนายน 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ได้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. องค์กร หรือ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้เหมาะสมกับพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานภาคเอกชนที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยคำนวณโดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถทราบขนาดประชากรที่แน่นอนได้ เนื่องจากจำนวนประชากรมีขนาดใหญ่ ดังนั้นจึงเลือกใช้สูตรของ G.W Cochran (1977) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = Z^2 / 4e^2$$

โดยที่ :

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z แทน ระดับความเชื่อมั่น (กำหนดให้เท่ากับ 1.96 ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95)

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (กำหนดให้เท่ากับ 0.05 ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95)

แทนค่า :

$$n = (1.96)^2 / 4(0.05)^2$$

$$n = 384.16 \text{ คน หรือประมาณ } 385 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตร คือ 385 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งได้จัดทำและกระจายแบบสอบถามในช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความหลากหลาย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลคัดกรองของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้งานวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย คำถาม 1 ข้อ

1. ท่านเป็นพนักงานภาคเอกชนที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็น แบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 4 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านการประเมินตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|-------------------|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านเวลา | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ด้านค่าใช้จ่าย | จำนวน 3 ข้อ |

2.1 การตรวจวัดและการให้คะแนน

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

2. แบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน มีการตรวจวัดแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อคำถาม โดยเป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความเห็น มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความเห็น มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความเห็น ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความเห็น น้อย

1 หมายถึง มีระดับความเห็น น้อยที่สุด

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและทำการแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นในงานเป็น 5 ระดับ โดยใช้หลักเกณฑ์การหาความกว้างของการหาอันตรภาคชั้น และการแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็น มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็น มาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็น ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็น น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็น น้อยที่สุด

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้อง โดยนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Conguence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับดังนี้

+1	=	สอดคล้อง
0	=	ไม่แน่ใจ
-1	=	ไม่สอดคล้อง

ค่า IOC ที่ได้จะต้องมากกว่า 0.5 สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ

$IOC = \text{ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ} / \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}$

ทั้งนี้ผลการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 1 ท่าน (เนื่องวิจัยเล่มนี้มีข้อจำกัดด้านเวลาในการศึกษา จึงได้พิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 1 ท่าน) ได้เท่ากับ 1 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรง ในเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ 1 ท่าน ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล	รองศาสตราจารย์ชนบพันธุ์ เอี่ยมโอภาส
ตำแหน่ง	อาจารย์ , รองคณบดีฝ่ายบริหาร
สถานที่ทำงาน	คณะบริหารธุรกิจ
สังกัด	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล	อาจารย์ ดร.กิตตินาท นุ่นทอง
ตำแหน่ง	อาจารย์ , หัวหน้าสาขาธุรกิจระหว่างประเทศ
สถานที่ทำงาน	คณะบริหารธุรกิจ
สังกัด	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล	อาจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินชูศรี
ตำแหน่ง	อาจารย์ประจำหลักสูตร
สถานที่ทำงาน	คณะบริหารธุรกิจ
สังกัด	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม (Google Form)
2. คัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะฉบับที่ตอบสมบูรณ์มาทำการให้คะแนน และนำไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์สถิติ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

1) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และประสิทธิภาพในการทำงาน

3) ค่า F-test (One Way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรซึ่งจำแนกเป็น 4 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

4) ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้ทดสอบสมมติฐานการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 65.20 เพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และเพศทางเลือก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ด้านอายุ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 รองลงมาคือมีอายุ 21-25 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และน้อยที่สุดมีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.00

ด้านระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และน้อยที่สุดระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 385 คน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 น้อยที่สุดคือ 45,001-55,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D=0.551)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=3.78$, S.D=0.710) และด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}=3.78$, S.D=0.596) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=3.77$, S.D=0.611) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X}=3.76$, S.D=0.671) โดยแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D=0.596) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานได้ตรงตามคำสั่ง ($\bar{X}=3.88$, S.D=0.797) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ ($\bar{X}=3.83$, S.D=0.823) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคุณภาพสูง ($\bar{X}=3.69$, S.D=0.923)

2. ด้านปริมาณงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D=0.611) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน ($\bar{X}=3.81$, S.D=0.835) รองลงมาคือ สามารถทำงานได้ตามปริมาณงานที่บริษัทกำหนด ($\bar{X}=3.77$, S.D=0.812) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปฏิบัติงานเป็นไปตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.75$, S.D=0.884)

3. ด้านเวลา พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D=0.671) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วางแผน จัดลำดับความสำคัญของงาน ($\bar{X}=3.80$, S.D=0.856) รองลงมาคือ ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาที่ต้องทำงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D=0.870) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปฏิบัติงานสำเร็จตามระยะเวลาที่บริษัทกำหนด ($\bar{X}=3.72$, S.D=0.819)

4. ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D=0.710) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{X}=3.79$, S.D=0.834) รองลงมาคือ วางแผน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X}=3.78$, S.D=0.900) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D=0.874)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติสภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.817 และ R Square เท่ากับ 0.667 ดังนั้น การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.7 โดยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการประเมินตนเอง ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

จากปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวฤทธิ์ สุขสวัสดิ์ (2561) เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานฝ่ายผลิต แผนกประกอบยางบริษัทผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ในการทำงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ของบุคลากรในเขตกรุงเทพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของเพศมีผลต่อความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศทางเลือก ($\bar{X}=4.13$) มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ($\bar{X}=3.85$) และเพศชาย ($\bar{X}=3.61$)

2. อายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของบุคลากรในเขตกรุงเทพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของอายุมีผลต่อความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ($\bar{X}= 4.43$) มีค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุน้อยๆ

3. ระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของระดับการศึกษา มีผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ($\bar{X} = 4.17$) มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาอื่นๆ

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน นั่นคือ ความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท ($\bar{X} = 4.54$) มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างของรายได้ในช่วงอื่นๆ

สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.7 โดยมีด้านการประเมินตนเอง ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของไทด์แมนและโอฮารา (Tideman & O'Hara) กล่าวว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีแสดงออกทางบุคลิกภาพและปรับตัวทางสังคม อาชีพที่จะเห็นได้ชัดเจนจากการที่บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ ทำให้เป็นรูปแบบของพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้น โดยมีด้านการกำหนดเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระดับสูงสุด รองลงมา ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ด้านการประเมินตนเอง และระดับต่ำสุด ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยมี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดใน 4 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ และด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน บริษัทควรสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และสร้างวินัยในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเอง

2. จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยสุดใน 4 ด้าน บริษัทควรมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนการทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่บริษัทกำหนด เนื่องจากมีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ ดังนั้นควรเพิ่มระยะเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป