

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566



นายณัฐธนฤเบศ วงศ์ภัทรโสภณ
ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์พลิศำ รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีราสา,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล



สาวิตรี สันติพิริยพร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยตรวจสอบ สรุปรวเนื้อหาข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจน ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และได้ให้ความรู้แนะแนวทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ จนสารนิพนธ์ ครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนด้วยความเอาใจใส่อย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความห่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีราสา และผู้ช่วยศาสตราจารย์สาวิตรี สันติพิริยพร กรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ และให้แนวคิดต่าง ๆ ที่เป็น ประโยชน์ ขอขอบพระคุณอาจารย์คณะวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ถ่ายทอดวิชา ความรู้ให้จนได้สามารถนำวิชาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การอุปการะอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนส่งเสริม การศึกษาและให้กำลังใจเป็นอย่างดี พร้อมทั้งขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสารและงานวิจัยทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาอ้างอิงในการทำวิจัยจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

ณัฐฐนฤเบศ วงศ์ภัทร โสภณ

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา

QUALITY OF WORK LIFE AND COMMITMENT TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF
GOVERNMENT EMPLOYEES IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

ณัฏฐนฤเบศ วงศ์ภัทร โสภณ 6450062

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ชนพล วีราสา, Ph.D., สาวิตรี สันติพิริยพร, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ
ปัจจัยส่วนบุคคลกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้สำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน
ราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 350 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน ทุกด้านมีอิทธิพล เชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการใน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีข้อมูล
ประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน/ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ/ พนักงานราชการ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญรูปภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย	2
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 แนวคิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	5
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	17
3.1 รูปแบบการวิจัย	17
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	17
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	18
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	20
บทที่ 4 ผลการวิจัย	21
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	21
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด	24
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)	25
4.5 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)	26
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	29
5.1 สรุป	29
5.2 อภิปรายผล	29
5.3 ข้อเสนอแนะ	31
บรรณานุกรม	34
ภาคผนวก	37
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	38

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา	7
4.1	ตารางแสดงภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	21
4.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพในด้านต่าง ๆ	23
4.3	ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha coefficient ของแบบสอบถาม	25
4.4	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)	26
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	27

สารบัญรูปร่างภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยการเกิดขึ้นของตลาดโลกาภิวัตน์ การเกิดขึ้นของการจัดการงานที่ยืดหยุ่น และการมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ระยะสั้นระหว่างองค์กรมากขึ้น ลักษณะของการเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กรมีการพัฒนา (Silaban, 2021) ในขณะที่ค่านิยมขององค์กรยังคงมีความเกี่ยวข้องเนื่องจากการมีส่วนร่วมในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร และการรักษาไว้ อาจจำเป็นต้องพิจารณาจุดสำคัญอื่น ๆ ในแง่ความมุ่งมั่นในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อปรับปรุงความเข้าใจในแง่มุมอื่น ๆ ของพฤติกรรมพนักงานในบริบทของตลาดแรงงานที่ยืดหยุ่น (Agba, 2010)

โดยทั่วไป คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เกี่ยวข้องกับชุดเงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่เป็นกลางซึ่งช่วยให้พนักงานขององค์กรรับรู้ว่าเขาปลอดภัย พึงพอใจ และมีโอกาสเติบโตและพัฒนาในฐานะมนุษย์แต่ละคนได้ดีกว่า (Lewin, 1981) ปัจจุบัน QWL ได้รับความสนใจมากขึ้นทั่วโลก เนื่องจากในสังคมสมัยใหม่มากกว่าหนึ่งในสามของชีวิตของพวกเขาในที่ทำงาน ดังนั้นความโดดเด่นและความสำคัญของ QWL จึงไม่มีใครเทียบได้และไม่ต้องสงสัย (จิรนนท์ ทุมวัน, 2560) องค์กรประกอบกระบวนการที่สนับสนุนพื้นฐานของ QWL ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัย การจ้างงานความมั่นคง ความพึงพอใจในงาน ความเครียดจากอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์ (สิริมนต์ นฤมลศิริ, 2563)

งานกลายเป็นส่วนที่ขาดไม่ได้ในชีวิตประจำวันของบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะรับราชการหรือสาขาธุรกิจก็ตาม มีการประเมินว่าโดยเฉลี่ยแล้ว แต่ละคนใช้จ่ายประมาณหนึ่งในสามของชีวิตของเขาหรือเธอในที่ทำงาน การวิจัยเกี่ยวกับ QWL แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่ต่างกันระหว่างความพึงพอใจกับชีวิตการทำงาน (Zigarmi, Houson & Diehl, 2011) คนทำงานในสังคมร่วมสมัยกำลังแสดงอาการอย่างแรงกล้าที่จะทำงานมากกว่าแค่งาน พวกเขา กำลังมองหาโอกาสการจ้างงานที่ส่งเสริมความสนใจ บุคลิกภาพ และความสามารถของพวกเขา จากนั้นต้องการสิ่งต่าง ๆ จากงานของพวกเขาเหนือจากเช็คเงินเดือนและสวัสดิการเล็ก ๆ น้อย ๆ และความภักดีต่อองค์กรขึ้นอยู่กับระดับที่นายจ้างของพวกเขาตอบสนองความต้องการเหล่านี้ (Simosi, 2008) ด้วยมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น คนงานจึงไม่พอใจที่จะมีงานทำและสวัสดิการตามปกติ

อีกต่อไป พวกเขาต้องการอาชีพที่แสดงออกถึงความเป็นความสนใจ บุคลิกภาพ ความสามารถ และ สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตโดยรวม นำเสียดายที่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ตระหนักถึง ความต้องการนี้ และเครื่องมือและประสบการณ์ที่จัดหาให้ไม่ได้ ทำให้พนักงานสามารถพัฒนา ในอาชีพการงานได้ (Zigarmi et.al, 2011; มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย, 2555)

ระบบราชการในประเทศไทยเป็นระบบการทำงานหลักควบคู่ไปกับระบบเอกชนและ รัฐวิสาหกิจ เช่นเดียวกับพนักงานราชการ ซึ่งเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานของ รัฐเช่นกัน จากการสัมภาษณ์พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับการเข้ามาทำงาน ในสายอาชีพนี้ พบว่า การเป็นพนักงานราชการมีความมั่นคงมากกว่าพนักงานทั่วไป ซึ่งหมายถึง การได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า มีกรอบเวลาการทำงานที่ชัดเจน และมองเห็น โอกาสในการสอบบรรจุ ในสายงานราชการ จนเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการ พัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรได้ ทราบใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และจักส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

1.2 คำถามการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนา สายอาชีพของพนักงาน ราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลกับความ มุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.4 สมมติฐานการวิจัย

H1: คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความ มุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H2: คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H3: คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

H4: พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกันมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน

H5: พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกันมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน

H6: พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประเภทสายงานต่างกันมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานราชการที่ขึ้นทะเบียนบัญชีรายชื่อเป็นพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 662 คน (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565)

ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประเภทสายงาน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านการพัฒนาความสามารถ

2. ตัวแปรตาม คือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ด้านระยะเวลา

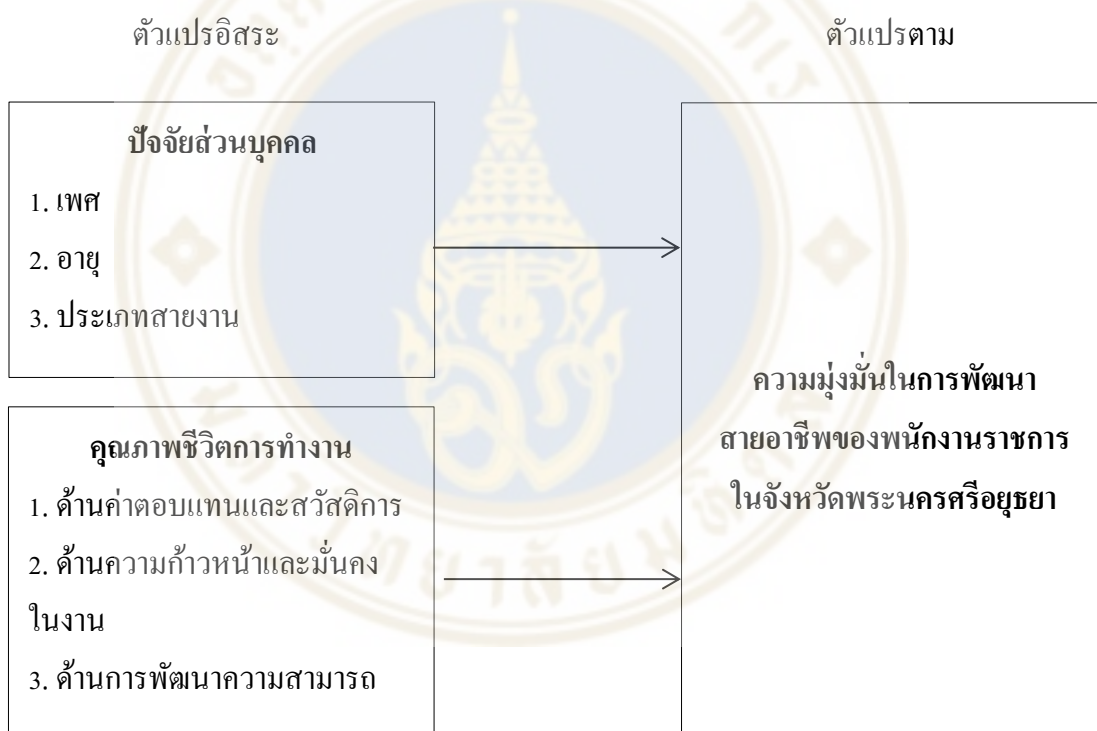
ระหว่างเดือนเมษายน-ธันวาคม พ.ศ. 2565

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรได้ทราบใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และจักส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทำการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

2.1 แนวคิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

ความหมายของความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่คำนึงถึงตนเอง ซึ่งมีการวางแผนแบบปัจเจกบุคคล (จุฬารัตน์ ขอบใจกลาง, 2560) เป็นที่คาดหมายทางสังคมเกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง มีนัยยะต่อพฤติกรรมของพนักงาน เพราะสะท้อนถึงพฤติกรรมที่นำมาซึ่งโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง หรือการเข้าสังคม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หัวหน้างาน หรือบุคคล (สุพิน ใจแก้ว, 2563) เน้นผลประโยชน์ของตนเองอย่างชัดเจนกับความสามารถ เป็นความมุ่งมั่นที่มุ่งเน้นอาชีพ สามารถคาดเดาได้จากบุคลิกภาพเชิงรุก ซึ่งเป็นลักษณะที่ทำให้แต่ละคนสนใจโอกาสที่ตอบสนองเป้าหมายของแต่ละคน (รัตติกาลญจน์ ภูษิต, 2564)

ความมุ่งมั่นจึงเกี่ยวข้องกับเชิงบวกกับเชิงอาชีพ ความสัมพันธ์เป็นไปตามแนวคิดที่ว่า บุคคลที่มีความเป็นองค์กรสูง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะของพวกเขาเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่บุคคลที่มุ่งเน้นอาชีพพยายามที่จะพัฒนาทักษะของตนเพื่อสร้างตนการจ้างงาน (วชิระ พิมพิทอง, 2560)

สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง การแสดงออกถึงพื้นฐานแรงจูงใจของบุคคล ในแง่หนึ่งเป็นความกระตือรือร้นเชิงจัดการมีการเชื่อมโยงโดยตรงและเชิงบวกกับการพัฒนาความสามารถ เพื่อให้พวกเขาพบคุณค่าในการแสวงหาความเหมาะสมระหว่างโอกาสในการทำงานภายในและแรงบันดาลใจในอาชีพของพนักงาน

ทฤษฎีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

จุดเน้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการพัฒนาบุคลากรที่เหนือกว่าซึ่งช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง พนักงานทุกคนจำเป็นต้องได้รับคุณค่าและควรใช้ความพยายามร่วมกัน

ในตลาดแรงงานทุกครั้ง สิ่งนี้จะสำเร็จได้ด้วยความสะดวกและเป็นระบบเท่านั้น (ลิริมันต์ นฤมลศิริ, 2563) การดำเนิน โครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน พนักงานมักได้รับการยกย่องว่ามีทักษะในการยกระดับอาชีพซึ่งนำไปสู่แรงจูงใจและรักษาพนักงานไว้ (สมคิด บางโม, 2562) การค้นพบนี้มีความหมายต่อองค์กร แม้ว่านักวิจัยมักจะแนะนำว่าองค์กรควรพยายามดึงดูดบุคคลที่กระตือรือร้น เพราะพวกเขามีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่อแนะนำการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก แทนที่จะเป็นแบบเฉยเมย (จิรประภา อัครบวร, 2562) ประเด็นสำคัญคือการลดผลกระทบที่เป็นอันตรายของความมุ่งมั่นที่มุ่งเน้นอาชีพ ด้วยการให้โอกาสในการทำงานแก่พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในอาชีพสูง (ดาวิษา ศรีธัญรัตน์, 2562)

Agba (2010) พบว่าผลที่ตามมาของความมุ่งมั่นในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในความสามารถ ในขณะที่บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นในอาชีพ ซึ่งนำไปสู่การแสวงหาความคิดเห็นน้อยลง ดังเช่นการศึกษานี้แสดงให้เห็นรากฐานที่แตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรและความมุ่งมั่นที่มุ่งเน้นอาชีพ โดยอย่างแรกมีรากฐานมาจากความสัมพันธ์ทางสังคมแบบแลกเปลี่ยนกับองค์กร และอย่างหลังเป็นการแสดงออกถึงพื้นฐานความสนใจในตนเองของแรงจูงใจของมนุษย์ การค้นพบอีกประการหนึ่งคือ บุคลิกภาพเชิงรุกมีผลทั้งทางตรงและเชิงบวกต่อการพัฒนาความสามารถ การแสวงหาความคิดเห็น และผลทางอ้อมต่อการแสวงหาความคิดเห็นผ่านความมุ่งมั่นที่มุ่งเน้นอาชีพ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ตาราง 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษา

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการศึกษา
1	ศิริรัตน์ ราไพศรี (2555)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร	-ลักษณะส่วนบุคคล -การพัฒนาส่วนบุคคล -การพัฒนาอาชีพ -การบริการผลการปฏิบัติงาน -การพัฒนาองค์กร	ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยการพัฒนาส่วนบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริการผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร (P-Value > 0.05)
2	วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557)	แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร	-แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ -การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร -ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค	ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 42.2 (P-Value > 0.05)

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการศึกษา
3	กุลธิดา กรมเวช (2558)	ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา	-ภาวะผู้นำ -วัฒนธรรมองค์กร -การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -คุณภาพชีวิตในการทำงาน -บรรยากาศในการทำงาน	ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ แขนกและสังกัดงานต่างกัน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน และ 2) ปัจจัยภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และบรรยากาศ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (P-Value > 0.05)
4	ภกภักดิ์ สังขะสุนทร (2558)	ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)	-การส่งมอบคุณค่าในการทำงานให้พนักงาน -การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น -การได้เป็นผู้ให้ หรือทำงานจิตอาสาเพื่อส่วนรวม -การเรียนรู้ถ่ายทอดจากรุ่นพี่ หรือผู้บังคับบัญชา -การได้ลงมือทำงานที่ท้าทาย -การเติบโตก้าวหน้าในงานหรือความสำเร็จในงาน -ความสัมพันธ์ในการทำงาน -โอกาสและเวทีในการทำงาน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในงานของวิชาชีพการบุคคลคือ การส่งมอบคุณค่าในการทำงานให้พนักงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การได้เป็นผู้ให้ หรือทำงานจิตอาสาเพื่อส่วนรวม การเรียนรู้ถ่ายทอดจากรุ่นพี่ หรือผู้บังคับบัญชา และ 5) การได้ลงมือทำงานที่ท้าทาย ส่วนความแตกต่างของปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น และพลังขับเคลื่อนของเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และวาย พบว่ามีความเหมือน 2 ประการคือ คือ 1) การได้รับการยอมรับและได้มีคเห็นคุณค่า และ 2) การเติบโตก้าวหน้าในงาน หรือความสำเร็จในงาน และมีความแตกต่าง 2 ประการคือ 1) ความสัมพันธ์ในการทำงาน / เพื่อนในสถานที่ทำงาน และ 2) โอกาสและเวทีในการทำงาน

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการศึกษา
5	โสธยา สุภาพล (2560)	ความมุ่งมั่นในการพัฒนา สายอาชีพของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ด้านความรู้ความสามารถ -ด้านความรับผิดชอบ -ด้านเจตคติและแรงจูงใจ -ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง -ด้านภาระงาน -การสนับสนุนของผู้บริหารสถาบัน -นโยบายองค์กร	ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน (P-Value > 0.05) และบุคลากรที่ทำงานในศูนย์พื้นที่ที่แตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน (P-Value > 0.05) ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง และนโยบายองค์กรส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร (P-Value > 0.05)
6	ศศิภัทร์ ปิติเศรษฐพันธ์ (2564)	การศึกษาการวางแผนการ เติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานสายงาน บริหารทรัพยากรมนุษย์ Gen Y ในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจ ธนาคาร	-การวางแผนการเติบโตในองค์กร และการวางแผนการเติบโต ในสายอาชีพ -ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ -การมีส่วนร่วมในการวางแผนการ เติบโตและการสนับสนุนจากองค์กร	ผลงานวิจัยค้นพบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสายงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีการวางแผนและความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพในการเติบโตในองค์กรปัจจุบัน เนื่องจากได้รับโอกาสในการทำงาน ความท้าทายในงานและระบบการดูแลการเติบโตขององค์กรสามารถจูงใจให้ทำงานได้ต่อไป และกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งไม่ได้วางแผนที่จะเติบโตในแผน การเติบโตที่องค์กรจัดให้ เนื่องจากการรับรู้ถึงความไม่เป็นที่ปรารถนาในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา การเลือกปฏิบัติและขาดการจูงใจที่มีประสิทธิภาพ โดยได้ให้ความสำคัญคือการเพิ่มคุณค่าของงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น เพราะมองว่าเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้และท้าทายให้เกิดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จะสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการเติบโตด้วยความสามารถส่วนบุคคลมากกว่าในอดีต และยังพบว่าภาระงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงินนั้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพได้อย่างมาก

ตาราง 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการศึกษา
7	Struzziero (2001)	The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empiric	-ความรู้เกี่ยวกับแผนงานพนักงาน -ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ -รับการสนับสนุนจากองค์กร -ประสิทธิภาพตนเองของทักษะ การฝึกสอน -ความพึงพอใจกับการพัฒนา พนักงาน	การศึกษาเชิงประจักษ์ที่ดำเนินการในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในแถบ มิคเวสต์ พบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นว่าเมื่อองค์กร พยายามพัฒนาผู้จัดการ ผู้จัดการจะมุ่งมั่นกับองค์กรมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะ พัฒนาพนักงานมากขึ้นด้วย
8	Agba (2010)	Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria	-ความก้าวหน้าในอาชีพ -การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ -โอกาสในการทำงาน -ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ	ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และ โอกาส ในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมากต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของ พนักงาน การศึกษาแนะนำว่าควรนำโปรแกรมการพัฒนาอาชีพที่ครอบคลุมมา ใช้โดยผู้บริหาร
9	Afife (2016)	Organizational and career-oriented commitment and employee development behaviors	-ความมุ่งมั่นขององค์กร -การพัฒนาความสามารถ -ความมุ่งมั่นในอาชีพการงาน -บุคลิกภาพเชิงรุก -การแสวงหาผลตอบแทน -การแสวงหาคำติชม	ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง พัฒนาความสามารถ ความมุ่งมั่นในอาชีพการงานมีความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพเชิงรุกและการแสวงหาผลตอบแทน และมีความสัมพันธ์เพื่อการพัฒนา ความสามารถ ขณะที่บุคลิกภาพเชิงรุกมีผลกระทบโดยตรงและเชิงบวกต่อการ พัฒนาความสามารถและการแสวงหาผลตอบแทน แต่ส่งผลเสียต่อการแสวงหาคำ ติชมผ่านความมุ่งมั่นในอาชีพการงาน (P-Value > 0.05)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อผู้ศึกษา/ปีที่ศึกษา	ชื่องานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการศึกษา
10	Silaban (2021)	Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables	-ปริมาณงาน -ประสิทธิภาพของพนักงาน -ความสามารถ -ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ	ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณงานมีผลเสียต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพและประสิทธิภาพของพนักงาน ความสามารถมีผลในเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพและประสิทธิภาพของพนักงาน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพมีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพมีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพเป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยผลกระทบของภาระงานและความสามารถที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงาน อีกทั้งความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพมีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี พ.ศ.2555-2564 ทั้งไทยและต่างประเทศ ใน 10 ปีที่ผ่านมา พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพอย่างหลากหลาย อาทิ ปริมาณงานและภาระงาน (Silaban, 2021; โสธยา สุภาพผล, 2560) ประสิทธิภาพของพนักงาน (Silaban, 2021; Struzziero, 2001) ความสามารถของพนักงาน (วรางคณา ชูเชิดรัตน์, 2557; Silaban, 2021) ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร (กุลธิดา กรมเวช, 2558) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กุลธิดา กรมเวช, 2558; ศรีรัตน์ ราไพศรี, 2555) ซึ่งมีการศึกษาเพียง 1 เล่มของกุลธิดา กรมเวช (2558) ที่ศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

อีกทั้งจากที่กล่าวมาในข้างต้น ยังไม่มีผู้ที่ศึกษาตัวแปรข้างต้นกับอาชีพพนักงานราชการ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความมุ่งมั่นและความสามารถของอาชีพพนักงานราชการในการเผชิญกับยุค AEC นั้นสำคัญมาก เพราะเป็นยุคแห่งการพัฒนาและผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในยุค AEC ที่ทุกประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีโอกาสเข้าไปแข่งขันกับทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอื่น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (QWL) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ เพราะมันหมายถึงสิ่งที่น่าจ้างทำซึ่งเพิ่มชีวิตให้กับพนักงาน โดยนัยที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ภายใต้แนวคิดของการเป็นนายจ้างที่ดี ตระหนักถึงชีวิตที่ดีทั้งก่อนและหลังทำงาน (และในระหว่างการทำงานด้วย) ขณะที่ Lewin (1981) ว่าเป็นสถานการณ์ที่พนักงานสามารถใช้เวลาและความพยายามในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกงาน ได้อย่างเหมาะสม โดยทั่วไปแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อสิทธิของบุคคลในการมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งภายในและภายนอกงานที่ได้รับค่าจ้างนั้นเป็นที่ยอมรับและเคารพ บางคนอาจนำไปอ้างอิงในการจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่นจากการเตรียมการทำงานที่ให้ความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบในการทำงานและความรับผิดชอบส่วนตัว โดย Walton (1975) พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และการพัฒนาความสามารถ นำไปสู่การบูรณาการงาน ครอบครัว ชีวิตสังคม และชีวิตส่วนตัวอย่างกลมกลืนและเป็นองค์รวม และเป็นขอบเขตที่แต่ละบุคคลมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน และพึงพอใจเท่าเทียมกันในบทบาทวิชาชีพและบทบาทครอบครัวของตน

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากความสมดุลในชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงานราชการ ผลการวิจัยข้างต้นพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ โดย Afife (2016) และตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์ (2564) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรรัฐมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม ในสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญอย่างชัดเจนกับการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานราชการมีความพึงพอใจต่อองค์กรและส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น กิจกรรมของการเลี้ยงดูและการเลี้ยงดูประกอบขึ้นเป็นสาระสำคัญของสิ่งที่เรียกว่า “สวัสดิภาพ” สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสวัสดิการช่วยให้พนักงานราชการมีชีวิตที่สมบูรณ์และน่าพึงพอใจยิ่งขึ้น กิจกรรมสวัสดิการต่าง ๆ ที่สามารถให้กับพนักงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นการให้เงินกู้ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการศึกษาสำหรับพนักงานและครอบครัว สวัสดิการที่อยู่อาศัย ฯลฯ หลายองค์กรอำนวยความสะดวกในกิจกรรมสวัสดิการเหล่านี้แก่พนักงานเพื่อรักษาแรงจูงใจระดับสูง จุดประสงค์พื้นฐานของการจัดสวัสดิการพนักงานคือ การเพิ่มพูนชีวิตของพนักงานและทำให้พวกเขามีความสุข จึงกล่าวได้ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ จึงเสนอสมมติฐานดังนี้

H_1 : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ (Silaban, 2021 ;Afife, 2016; Agba, 2010; Struzziero, 2001; ภคภักดิ์ สังขะสุนทร, 2558; กุลธิดา กรมเวช, 2558) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างการทำงานในสายงานราชการส่วนหนึ่งมาจากการสอบเข้ารับราชการเป็นพนักงานราชการเนื่องจากต้องการความคุ้นเคยในสายงาน ดังนั้นพนักงานราชการจึงมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรที่มีการจัดการที่ดี ซึ่งโครงสร้างความไม่มั่นคงของงานจะเป็นเรื่องที่น่ากังวลสำหรับพนักงานราชการและจะแสดงให้เห็นถึงความไม่แน่นอนในสายงาน ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจที่ความมั่นคงในงานได้รับการยอมรับว่าเป็น โครงสร้างที่สำคัญในจิตวิทยาองค์กรที่ส่งผลให้พนักงาน

ราชการมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ และความคาดหวังตำแหน่งที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงเสนอสมมติฐานดังนี้

H₂: คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ (Silaban, 2021 ; Afife, 2016; Agba, 2010; Struzziero, 2001; ภคภักดิ์ สังขะสุนทร, 2558; กุลธิดา กรมเวช, 2558) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการที่นำไปสู่ความก้าวหน้าทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสายงานราชการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมนอกเหนือไปจากทักษะเฉพาะของพนักงาน การฝึกอบรม การพัฒนาที่สร้างสรรค์เป็นแรงจูงใจขององค์กรเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม การฝึกอบรมและพัฒนาประเภทนี้ช่วยปรับปรุงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานต่องานและยกระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานเพื่อพัฒนาสายอาชีพให้ดียิ่งขึ้น จึงเสนอสมมติฐานดังนี้

H₃ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพศกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับเพศกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ โดยศรีรัตน์ รำไพศรี (2555) กุลธิดา กรมเวช (2558) และ โสธยา สุภาพผล (2560) พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าเพศชาย

ผู้วิจัยจึงอนุมานได้ว่า พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในอดีตเพศชายมีบทบาทในการล่าสัตว์เทียบกับปัจจุบันคือการเป็นหัวหน้าครอบครัว ขณะที่ฝ่ายหญิงในอดีตมีบทบาทในการเลี้ยงลูก ทำอาหารเท่ากับเป็นช่างทำหลัง แสดงให้เห็นถึงบทบาททางเพศอันจะสะท้อนไปถึงการกระทำและความคิดภายในต่างกัน จึงเสนอสมมติฐานดังนี้

H₄ : พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าเพศหญิง

อายุกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับอายุกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ โดย กุลธิดา กรมเวช (2558) โสรยา สุภาพผล (2560) และศรีรัตน์ ราไพศรี (2555) พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ผู้วิจัยจึงอนุมานได้ว่า พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานราชการที่มีอายุมากกว่าอาจเป็นผู้ที่มีความคิดและประสบการณ์มากกว่าพนักงานราชการที่มีอายุน้อย เป็นผู้ที่อาบน้ำร้อนมาก่อน รู้หนทางในการประกอบอาชีพในสายงานนี้เป็นอย่างดี สั่งสมประสบการณ์มายาวนาน รู้ผิดรู้ถูก ส่งผลให้ความคิดความอ่านตลอดจนความรู้สึกลึกภายในมีการแสดงออกมากน้อยต่างกัน ได้ ดังนั้น จึงเสนอสมมติฐานดังนี้

H₅ : พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ประเภทสายงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับประเภทสายงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ โดยกุลธิดา กรมเวช (2558) โสรยา สุภาพผล (2560) และศรีรัตน์ ราไพศรี (2555) พบว่า พนักงานที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน โดยพนักงานที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มข้าราชการ และพนักงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ มากน้อยแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงอนุมานได้ว่า พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสายงานต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประเภทสายงานของพนักงานราชการมีหลายระดับซึ่งแบ่งตามภาระงานและหน้าที่และคาบเกี่ยวกับความรู้และวุฒิการศึกษาที่จบและตรงกับสายงาน ความยากง่ายของลักษณะงานจึงต่างกัน โดยสายงานทั่วไปมีบทบาทความรับผิดชอบงานที่หลากหลายกว่าสายงานอื่น จึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสายงานได้มากกว่า จึงเสนอสมมติฐานดังนี้

H_0 : พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการแตกต่างกัน โดยสายงานประเภททั่วไปมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมากกว่าสายงานอื่น



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการนำเสนอเชิงตัวเลขทางสถิติ เช่น ร้อยละของประชากร ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณมีการออกแบบวิธีการวิจัยให้มีการควบคุมตัวแปรที่ศึกษา โดยผ่านการจัดเตรียมเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพ จัดกระทำสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องให้เป็นมาตรฐาน และใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลข้อมูล เพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยที่สุด (จันทร์แรม เรือนแป้น, 2561)

3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานราชการที่ขึ้นทะเบียนบัญชีรายชื่อเป็นพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 662 คน (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ส่วนหนึ่งของประชากรที่นำมาศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานราชการที่ขึ้นทะเบียนบัญชีรายชื่อเป็นพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 662 คน (สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2565) โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ 235 คนตัวอย่าง

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N	แทน	จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับ นัยสำคัญ

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{662}{1+662 (0.05)^2} \\ &= 235 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากนั้นใช้วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Selection) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) จำนวน 350 คน เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงว่ากลุ่มตัวอย่างแต่ละคนจะมีโอกาสถูกเลือกมากน้อยแค่ไหน ซึ่งข้อดีของการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกคือ ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทำได้ง่าย อย่างไรก็ตามการสุ่มตัวอย่างในลักษณะนี้อาจทำให้ไม่ได้ตัวแทนที่ดีของประชากร ส่งผลให้ผลการวิจัยอาจมีความผิดพลาด เกิดความคลาดเคลื่อนได้ อีกทั้งยังไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรทั้งหมดอย่างสมบูรณ์ได้ สามารถสรุปอยู่เพียงขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์, 2553)

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะมาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ประกอบด้วย เพศ อายุ และประเภทสายงาน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยประยุกต์ข้อคำถามมาจาก หทัยวัน สังขวิจิตร (2559) และจිරนันท์ ทุมวัน (2560) จำนวน 15 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) มีลักษณะมาตราวัดแบบมาตราอันตรภาค (Interval Scale) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถ เพื่อวัดระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานผ่านองค์ประกอบต่าง ๆ 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยประยุกต์ข้อคำถามมาจาก วรารศนา ชูเชิครัตนา (2557) จำนวน 10 ข้อ แต่ผู้วิจัยขอนำมาใช้เพียง 6 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert rating scale) เพื่อวัดระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ผ่านความคิดเห็น 5 ระดับ

สำหรับการให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 กำหนดคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	4
เฉย ๆ	มีคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยมากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	1

โดยเกณฑ์การประเมินสามารถแบ่งช่วงคะแนนที่ใช้วิธีการกำหนดหาความกว้างของอันตรภาค (Class Interval : I) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\begin{aligned}
 I &= \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง เฉย ๆ

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด และนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)
 - 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
 - 2.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
 - 2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)



บทที่ 4
ผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน
ราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.1 ตารางแสดงภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. เพศ		
1.1 ชาย	81	23.1
1.2 หญิง	269	76.9
รวม	350	100.0
2. อายุ		
2.1 อายุน้อยกว่า 30 ปี	40	11.4
2.2 อายุระหว่าง 31-35 ปี	113	32.3
2.3 อายุระหว่าง 36-40 ปี	97	27.7
2.4 อายุระหว่าง 41-45 ปี	83	23.7
2.5 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป	17	4.9
รวม	350	100.0

ตาราง 4.1 ตารางแสดงภาพรวมปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)
3. ประเภทสายงาน		
3.1 บริหาร	18	5.1
3.2 อำนวยการ	32	9.1
3.3 วิชาการ	89	25.4
3.4 ทั่วไป	211	60.3
รวม	350	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 มอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 โดยปฏิบัติงานในสายงานทั่วไป จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Factor Analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพของพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องจากปัจจัยที่ได้รวบรวมข้อมูลมานั้นอาจมีความสัมพันธ์กันเอง โดยแบ่งคุณชีวิตการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (จำนวน 5 ข้อ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (จำนวน 5 ข้อ) และด้านการพัฒนาความสามารถ (จำนวน 5 ข้อ) จากนั้นได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาโครงสร้างที่แท้จริง จากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ข้อมูลที่มีความเหมาะสมที่จะใช้ Factor Analysis จะต้องมามีค่า KMO ไม่ต่ำกว่า 0.5 และยิ่งเข้าใกล้ 1 มากขึ้น ก็หมายความว่าข้อมูลชุดนั้นมีความเหมาะสมที่จะทำ Factor Analysis มากขึ้นเท่านั้น (กัลยาวิรัชบัญชา, 2561) การตรวจสอบข้อมูล ได้ค่า KMO ของชุดข้อมูล เท่ากับ 0.68 จึงนำข้อมูลดังกล่าวนี้มาวิเคราะห์หาโครงสร้างที่แท้จริงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบการหาโครงสร้างที่แท้จริงด้วยวิธี Principle Component Analysis เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบที่เกิดจากตัวแปรต่าง ๆ โดยที่ค่า Eigen Value จะต้องมามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการควบคุมจำนวนองค์ประกอบ ทั้งนี้ได้ทำการกำหนด

จำนวนตัวแปรเป็น 4 ตัวแปร จากองค์ประกอบของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 มิติ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถ และมิติของความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ทำการหมุนด้วยวิธี Varimax เพื่อคำนวณหาน้ำหนักของปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นค่า Communalities ซึ่งเป็นค่าแปรปรวนที่เกิดจากองค์ประกอบร่วม และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) และค่า Bartlett's Test Sphericity ของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ มีค่า Significant เท่ากับ 0.000 ทุกตัว ($p < 0.05$)

ผลของการใช้ Factor Analysis โดยพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบต่าง ๆ ว่าตัวแปรใดมีค่ามากที่สุดจะอยู่ที่องค์ประกอบใด ให้จัดตัวแปรไว้ในองค์ประกอบนั้น แต่ต้องมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ขึ้นไป (Hair et al., 2010) ซึ่งจะแสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อความของปัจจัยบางข้อ เพื่อให้ข้อความสามารถบรรจุในองค์ประกอบได้โดยไม่มี การ double load หรือมีค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบน้อยกว่า 0.5 ตัดข้อความของตัวแปรด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (1 คำถาม) ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรเป็นไปตามตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพในด้านต่าง ๆ

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.925
Approx. Chi-Square	4079.706
Bartlett's Test of Sphericity	df
	190
	Sig.
	.000

	Component			
	1	2	3	4
commitment 4	.831	.234	.173	.227
commitment 2	.803	.290	.238	.127
commitment 5	.790	.250	.159	.266
commitment 3	.783	.250	.184	.199
commitment 1	.770	.201	.160	.156

commitment 6	.630	.361	.266	.210
talent_develop4	.185	.780	.146	.173
talent_develop5	.295	.726	.133	.265
talent_develop1	.174	.711	.339	.182
talent_develop3	.412	.703	.214	.018
talent_develop2	.327	.692	.096	.182
Pro_stability3	.208	.169	.825	.076
Pro_stability4	.284	.109	.801	.147
Pro_stability5	.257	.243	.629	.132
Pro_stability2	.045	.136	.609	.136
Com_bene4	.055	.074	.037	.797
Com_bene2	.194	.222	.002	.686
Com_bene5	.309	.060	.220	.623
Com_bene1	.190	.247	.156	.587
Com_bene3	.149	.116	.338	.546

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.*

a. Rotation converged in 5 iterations.

จากตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ จึงสรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการพัฒนาความสามารถ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	จำนวน 6 ข้อ

4.3 การทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัด

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำคำถามที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์องค์ประกอบนี้มาทดสอบหาความเชื่อมั่น เพื่อให้สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ และนำไปอธิบายหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ จากผลการทดสอบ Reliability มีค่าตั้งแต่ 0.75-0.92 (ตามตาราง 4.3) จะเห็นได้ว่าทุกตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่มากกว่า 0.6 จึงถือว่ามาตรวัดนี้เป็นที่ยอมรับได้ (Sekaran, 2003)

ตาราง 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha coefficient ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	5	0.75
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4	0.78
ด้านการพัฒนาความสามารถ	5	0.87
ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	6	0.92

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร (Correlation Analysis)

หลังจากที่ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรและทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัดในทุก ๆ ปัจจัยแล้ว จึงได้ทำการรวมคะแนนจากกลุ่มตัวแปรของแต่ละปัจจัยเพื่อใช้เป็นคะแนนตัวแทน (ค่าเฉลี่ย) ของตัวแปรหลัก ในการนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มปัจจัย หรือตัวแปรหลักทั้งหมดในงานวิจัย ด้วยวิธี Bivariate Correlation ที่สามารถระบุความสัมพันธ์ต่อกัน โดยแยกเป็นคู่ ๆ ด้วยค่า Pearson Correlation ดังแสดงในตาราง 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

ปัจจัย	เพศ	อายุ	ประเภท สายงาน	ด้าน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ	ด้านการ พัฒนา ความสามารถ	ความมุ่งมั่น ในการพัฒนา สายอาชีพ
เพศ						
อายุ		.040				
ประเภทสายงาน		.144**	.236***			
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		-.042	.075	-.009		
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน		-.016	-.004	.046	.427***	
ด้านการพัฒนาความสามารถ		-.028	.046	-.019	.496***	.505***
ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ		.031	.002	.056	.566***	.561***

n = 350 **p < 0.01 ***p < 0.001

ตาราง 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน

($p < 0.001$) ยกเว้นตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสายงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น

4.5 การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Linear Regression แบบวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดในคราวเดียว (All Enter) โดยผลการวิเคราะห์เป็นไปตามลำดับดังนี้

ตาราง 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.577	.259		-2.223	.027*
เพศ (X^1)	.084	.056	.051	1.501	.134
อายุ (X^2)	-.035	.022	-.055	-1.578	.116
ประเภทสายงาน (X^3)	.127	.070	.064	1.820	.070
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X^4)	.320	.054	.238	5.950	.000***
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (X^5)	.239	.047	.205	5.087	.000***
ด้านการพัฒนาความสามารถ (X^6)	.479	.040	.499	11.932	.000***

R = 0.782, R Square = 0.612, Adjusted R Square = 0.605, Std. Error of The Estimate = 0.43873

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

จากตาราง 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = 0.238$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\beta = 0.205$) และด้านการพัฒนาความสามารถ ($\beta = 0.499$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ($p < 0.001$) และสามารถทำนายความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพได้ร้อยละ 61.2 ($R^2 = 0.612$)

ผลการวิจัยจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1-3 โดยสามารถเขียนอยู่ในรูปสมการคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = -.577 + .479(X^6) + .320(X^4) + .239(X^5)$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = .499(X^6) + .238(X^4) + .205(X^5)$$

สัญลักษณ์แทนตัวแปรในสมการ

\hat{Y} หมายถึง	ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ
x^4 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
x^5 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
x^6 หมายถึง	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 โดยปฏิบัติงานในสายงานประเภททั่วไป จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ ประเภทสายงานต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Afife (2016) และตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์ (2564) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Silaban (2021) Afife (2016) Agba (2010) Struzziero (2001) ภคภักดิ์ สังขะสุนทร (2558) และกุลธิดา กรมเวช (2558) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Silaban (2021) Afife (2016) Agba (2010) Struzziero (2001) ภคภักดิ์ สังขะสุนทร (2558) และกุลธิดา กรมเวช (2558) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

4. พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีรัตน์ รำไพศรี (2555) กุลธิดา กรมเวช (2558) และ โสธยา สุภาพผล (2560) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งชายและหญิง อาจเห็นในทิศทางเดียวกันว่า การเป็นพนักงานราชการมีความมั่นคงมากกว่า พนักงานทั่วไป ซึ่งหมายถึงการได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า มีกรอบเวลาการทำงานที่ชัดเจน และมองเห็น โอกาสในการสอบบรรจุในสายงานราชการ จนเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา กรมเวช (2558) โสธยา สุภาพผล (2560) และศรีรัตน์ รำไพศรี (2555) ที่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา สายอาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่ว่าจะอายุ มากน้อยเท่าใด ย่อมมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยเฉพาะการมีเป้าหมาย หลักในการสอบบรรจุ ในสายงานราชการ จนเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

6. พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลธิดา กรมเวช (2558) โสธยา สุภาพผล (2560) และศรีรัตน์ รำไพศรี (2555) ที่พบว่า พนักงานที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานราชการในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในประเภทสายงานบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภท วิชาการ หรือประเภททั่วไป ย่อมมีความสามารถและความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุ ความสำเร็จเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการมีเป้าหมายหลักในการสอบบรรจุในสายงานราชการ จนเกิด ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสหาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่ อาทิ การสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ เพื่อแสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มากขึ้น ซึ่งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงิน ก็ได้ เพื่อตอบสนองการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้าง ฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทำได้โดยการจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความ สะดวกรวดเร็วและยุติธรรม รวมทั้งยึดหลักหลักความสมดุล (Balance) ในการกำหนด ค่าตอบแทนที่สมดุล ซึ่งอาจพิจารณาได้หลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่าย ด้านบุคคล กับรายจ่ายด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ยังรวมถึง ความสมดุลในสัดส่วนของเงินเดือนกับ สวัสดิการ และความสมดุลระหว่างเงินกับงาน เพื่อจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ที่มากขึ้น

3. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จ อย่างชัดเจน และควรกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อความ ความก้าวหน้าและมั่นคงของงานในอนาคต รวมทั้งเพิ่มโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานที่จะต้องใช้ ความสามารถ และรับผิดชอบมากขึ้น และส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามวาระ เพื่อแสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวอย่างมั่นคง

4. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ และประเภทสายงานต่างกัน ล้วนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรไม่ควรให้น้ำหนัก หรือเน้นเรื่องความต่างของเพศ อายุ และประเภทสายงานของพนักงานราชการมากนัก ซึ่งไม่ว่าเพศ อายุ ประเภทสายงานใด ก็มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพเหมือนกันทุกคน

ข้อจำกัดของงานวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่านั้น อาจมีตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ อาทิเช่น ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากนักทรัพยากรมนุษย์ระบุว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นขั้นตอนสำคัญของการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการทำให้สำเร็จ จนนำไปสู่การสร้างเสริมความมุ่งมั่นทำสิ่งนั้นให้สำเร็จได้จริง (Larzelere & Huston, 1980) งานวิจัยในอนาคตจึงอาจศึกษาปัจจัยดังกล่าวที่อาจส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ

2. ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และอายุระหว่าง 36-40 ปี (Generation Y) ซึ่งอาจไม่สะท้อนถึง Generation Z เนื่องจากในอนาคตอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจะมีกลุ่มคน Generation Z เริ่มที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังนั้นจึงเห็นว่าหากมีการทำวิจัย เพื่อใช้ในการต่อยอดในอนาคต ควรที่จะศึกษาในกลุ่มคนรุ่นใหม่อย่าง Generation Z ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคตไม่กี่ปีข้างหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของคนกลุ่มนี้

3. การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากหลายหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability method) ข้อจำกัดที่ควรคำนึงถึงคือ ไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษากับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ มีจำนวนประชากรในการศึกษาที่ชัดเจน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability method) ซึ่งเป็นวิธีที่ทำให้ประชากรทุกคนมีโอกาสถูกเลือกมาเป็นตัวอย่าง เช่น การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) หรือการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยอาจจะใช้ประเภทสายงาน เป็นเกณฑ์ ในการแบ่งชั้น เป็นต้น ซึ่งจะสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้ (หทัยชนก พรรถเจริญ, 2554)

4. การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาเฉพาะความคิดเห็นในมิติของพนักงานราชการ ซึ่งอาจได้เห็นเพียงมุมมองเดียว ดังนั้นควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถ (Talent Development)

เนื่องจากพบว่าเป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักทำนายความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการมากที่สุด ($\beta = 0.499$) อาทิ การวางแผนและการเตรียมความพร้อมต่อการพัฒนาความสามารถในยุคโลกาภิวัตน์ หรือมุมมองของผู้บริหารองค์กรต่อทิศทางการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ ด้วยหลักสูตรการพัฒนาความสามารถในอนาคต เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: หจก.สามลดา.
- กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. *MROD JOURNAL*, 7(2), 87-103.
- จันทร์แรม เรือนแป้น. (2561). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- จิรประภา อัครบวร. (2562). *การบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์: เครื่องมือการพัฒนางานองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิรนนท์ ทูมวัน. (2560). *การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 11*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุฬารณย์ ขอบใจกลาง. (2560). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอาชีวศึกษาไทย เพื่อส่งเสริมการยกระดับคุณภาพการศึกษาสายอาชีพให้พร้อมต่อการแข่งขันในตลาดแรงงานอาเซียน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์อาเซียนและเอเชียศึกษา.
- ดาวิชา ศรีชัยรัตน์. (2562). *ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตติยภัทร์ ปิติเศรษฐพันธุ์. (2564). *การศึกษาการวางแผนการเติบโตในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานสายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ Gen Y ในบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจธนาคาร*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- ภคภัค สังขะสุนทร. (2558). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่น และ พลังขับเคลื่อนในวิชาชีพบุคคล : กรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). *MROD JOURNAL*, 7(2), 43-69.
- มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตติกานัญญ์ ภูษิต. (2564). *การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- วชิระ พิมพ์ทอง. (2560). *จิตวิทยาสำหรับครู. กำแพงเพชร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- ศรีรัตน์ ไร่ไพศรี. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร. จุลินพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*
- สิริมนต์ นฤมลศิริ. (2563). *องค์การและการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็มพันธ์ จำกัด.*
- สุพิน ใจแก้ว. (2563). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเสริมสร้างกรอบความคิดเติบโต นักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(11), 348-360.*
- โสธยา สุภาพล. (2560). *ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(25), 78-87.*
- สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2565). *พนักงานราชการที่ขึ้นทะเบียนบัญชีรายชื่อ เป็นพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี 2565. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.*
- หทัยชนก พรรคเจริญ. (2554). *เทคนิคการสัมภาษณ์อย่างและการประมาณค่า. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและวิชาการสถิติแห่งชาติ.*
- Afife, B.O. (2016). Organizational and career-oriented commitment and employee development Behaviors. *Journal of Managerial Psychology, 31(5), 930-945.*
- Agba, A.M. (2010). Career development and employee commitment in industrial organisations in Calabar, Nigeria. *Am. J. Sci. Ind. Res, 1(2), 105-114.*
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis. (7th ed.).* New York: Pearson.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1980). *Organization development and change*. (2rd ed.). St.Pual: West Publishing Company.
- Larzelere, R.T. & Huston, T.L. (1980). The Dyadic Trust Scale: Toward Understanding Interpersonal Trust in Close Relationships. *Journal of Marriage and Family*, 42(3), 595-604.
- Lewin, D. (1981). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizational Dynamics*, 11(9), 37-53.
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. (1991). *Organizational Behavior*. (4th ed). Homewood, III: Irwin.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Silaban, R.L. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294-311.
- Simosi, M. (2008). *The Role of Social Socialization Tactics in the Relationship between Socialization Content and Newcomers' Affective Commitment*. Doctoral dissertation, University of the Aegean.
- Struzziero, J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empiric. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285-300.
- Yamane, T. (1973).*Statistics: An Introductory Analysis*. (3rdEd). New York: Harper and Row.
- Walton, R.E. (1975). Improving the quality of work life. *Harvard Business Revies*, 52(3), 1-12.
- Zigarmi, D. N., Houson, D., Witt, D. and Diehl, J. (2011). Employee Work Passion. *PERS PECTIVES*, 3(2011), 1-10.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ
ของพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การตอบแบบสอบถามนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย จึงขอความกรุณาตอบคำถาม เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และ โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับการนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำถามคัดกรอง

1. ท่านเป็นพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช่หรือไม่

1. ไม่ใช่ (สิ้นสุดการตอบแบบสอบถาม) 2. ใช่ (ตอบคำถามข้อถัดไป)

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: กรุณาเลือกคำตอบในแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ประเภทสายงาน

1. สายงานประเภทบริหาร
2. สายงานประเภทอำนวยการ
3. สายงานประเภทวิชาการ
4. สายงานประเภททั่วไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือเพื่อแสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน เพียงข้อเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1. หน่วยงานของท่านมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความสะดวกรวดเร็วและยุติธรรม	5	4	3	2	1
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน	5	4	3	2	1
3. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	5	4	3	2	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มากที่สุด
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงาน เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	5	4	3	2	1
5. ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ	5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงาน ที่จะต้องใช้ความสามารถ และรับผิดชอบ มากขึ้น	5	4	3	2	1
2. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นตามวาระ	5	4	3	2	1
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนด ยุทธศาสตร์และเป้าหมายทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว เพื่อความความก้าวหน้าและมั่นคง ของงานในอนาคต	5	4	3	2	1
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายความสำเร็จอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
5. งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้าง รายได้ให้กับ ครอบครัวอย่าง มั่นคง	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาความสามารถ					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาส หาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถ	5	4	3	2	1
2. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ อยู่	5	4	3	2	1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาคุณงาน อบรม สัมมนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ งานอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อ ปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	5	4	3	2	1
5. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานราชการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือเพื่อแสดงระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนา
 สายอาชีพของพนักงานราชการของท่านเพียงข้อเดียว

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มากที่สุด
1. ท่านพยายามหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น จากงานวิจัย ผลสรุปการทำงาน เพื่อหาช่องทาง ที่เหมาะสมสำหรับการเติบโตในอาชีพของท่าน	5	4	3	2	1
2. ท่านมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้	5	4	3	2	1

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย มาก ที่สุด
3. ท่านวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแบ่งออกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบตาม ความสำเร็จ	5	4	3	2	1
4. ท่านดำเนินการตามแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าของท่านอย่างถูกต้องและ เป็นไปตามขั้นตอน	5	4	3	2	1
5. ท่านมีการตรวจสอบผลการพัฒนา ความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ท่าน วางไว้	5	4	3	2	1
6. เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ท่านตั้งไว้มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนเกินไป	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

❖ ขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ❖