

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง
FACTORS EFFECTING THE CAREER ADVANCEMENT IN
THE COMPTROLLER GENERAL'S DEPARTMENT

ประภาภรณ์ อินทวงศ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Prapaporn Intawong ¹

E-mail : pearprapa.int@gmail.com

Kasem Swasdee ²

E-mail : kasem250088@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management , Ramkhamheang

University Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จำแนกตามความก้าวหน้าในบทบาทการทำงาน ความก้าวหน้าในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าด้านการเงิน ความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในอาชีพ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผสมผสาน การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เลือก

กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง จากผู้ชำนาญงานจำนวน 5 คน และการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (SD-scale คะแนน 0-10) เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มคํานึงถึงความน่าจะเป็นจากบุคลากรกรมบัญชีกลางจำนวน 275 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's r Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางโดยรวมอยู่ในระดับสูง (mean = 7.95 S.D. = 1.21) จำแนก 4 ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในบทบาทการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก (mean = 8.01 S.D. = 1.16) ความก้าวหน้าในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง (mean = 7.81 S.D. = 1.27) ด้านความก้าวหน้าด้านการเงินอยู่ในระดับสูงมาก (mean = 8.06 S.D. = 1.08) และด้านความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับสูง (mean = 7.92 S.D. = 1.34)

จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชาย อยู่ในระดับสูงมาก (mean = 8.28 S.D. = 1.07) และเพศหญิงอยู่ในระดับสูง (mean = 7.86 S.D. = 1.02) จำแนกตามอายุ พบว่าอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่ากลุ่มอื่นในทุกด้าน (มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด) และอยู่ในระดับสูงมาก (mean = 8.76 S.D. = 0.84) อายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (mean = 7.71 S.D. = 1.21) อยู่ในระดับสูง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก (mean = 8.30 S.D. = 1.05) ระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับสูง (mean = 7.78 S.D. = 1.00) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับสูงที่สุด (mean = 9.06 S.D. = 0.70) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับสูง (mean = 7.73 S.D. = 0.89)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง พบว่า ค่า r เท่ากับ 0.66 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับค่อนข้างสูง พิจารณารายด้านพบว่า ด้านปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมี ค่า r มากสุดเท่ากับ 0.77 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่

ระดับสูง และด้านปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัวมีค่า r น้อยสุดเท่ากับ 0.55
มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ และให้ความสำคัญกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เนื่องจากพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ABSTRACT

The objectives were 1) to study the level of the career advancements in the Comptroller General's Department, classified by advancement of working roles, advancement of personal relations, advancement of finances, advancement of promotions, 2) to study the level of career advancements in the Comptroller General's Department, classified by demography and 3) to study the relation between factors of social supports and career advancements. This research was quantitative and qualitative research "combined". For the qualitative research, 5 experts were selected by purposive sampling and collected data by the in - depth interviews. For the quantitative research, 275 officers were selected by probability random sampling, collected data by questionnaires (SD-Scale score from 0 to 10). The statistic were percentage, average (mean) and standard deviation (S.D). Statistical assumption was tested by T-Test, One-Way ANOVA, and analyzed the relation of dependent variables and independent variables by Pearson's r Coefficient.

The research found as follows: the level of career advancements were at high level (mean = 7.95 S.D = 1.21). Classified by 4 dimensions, the advancement of working role was at very high level (mean = 7.81 S.D = 1.16), the advancement of personal relation was at high level (mean = 7.81 S.D = 1.27), the advancement of finance was at very high level (mean = 8.06 S.D = 1.08), and the advancement of promotion was at high level (mean = 7.92 S.D = 1.34).

Classified by gender, male had at very high level (mean = 8.28 S.D = 1.07 and female had at high level (mean = 7.86 S.D = 1.02). Classified by age, the age from 40 years old or older had the highest career advancement in all aspects and were at a very high level (mean = 8.76 S.D. = 0.84). The age between 25-30 years old had the lowest average (mean = 7.71 S.D = 1.21) and were at high level. Classified by education, the Master's degree had the highest average at very high level (mean = 8.30 S.D. = 1.05). Bachelor's degree had lowest average at high level (mean = 7.78 S.D = 1.00). Classified by working period, the working period more than 20 years had the highest average at highest level (mean = 9.06 S.D = 0.70), the working between 10 to 15 years had the lowest average at high level (mean = 7.73 S.D = 0.89).

The correlation between social support factors and career advancement in employee's Comptroller General Department were positive relation at relative high level ($r = 0.66$). Considering each aspect, the relation of the supporting from the organization was the highest ($r = 0.77$), and was a positive relation at a high level, and the supporting from the family was the lowest ($r = 0.55$), and was positive relation at a moderate level.

The suggestion as follow, focusing on the personnel development in training, scholarships to increase the opportunities for career advancement and paying the attention to the criteria of performance evaluation for fair promotion. Due to having the lowest average.

1. นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. อาจารย์ที่ปรึกษา ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมบัญชีกลาง (The Comptroller General's Department) เป็น กรม ในสังกัด กระทรวงการคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน

และหน่วยงานภาครัฐ ให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ การให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ และการพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคลังให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และการเสนอข้อมูลในเชิงนโยบาย การคลังแก่ฝ่ายบริหารโดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดเสถียรภาพทางการคลัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ การกำกับดูแลนโยบาย และมาตรฐาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ

อาชีพ "ราชการ" เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากระบบราชการเป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้ บังเกิดผล นำพาประเทศชาติ สังคมไปสู่ความเจริญ สงบสุข และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ “ข้าราชการพลเรือนสามัญ” คือ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยกเว้น ครู ทหาร ตำรวจ อัยการ ตุลาการ หรือข้าราชการท้องถิ่น เป็นต้น ผู้สนใจที่เข้ารับราชการพลเรือนสามัญ ต้องสมัครสอบแข่งขัน หรือสมัครคัดเลือก ตามหลักสูตรที่กำหนด ซึ่งนอกเหนือจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลฟรี ให้กับครอบครัว รวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร คือเหตุผลหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มีผู้สมัครสอบเพื่อเข้ารับราชการจำนวนมาก เนื่องจากการรับราชการถูกมองว่าเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2563)

ความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นเป้าหมายหลักของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นเครื่องชี้วัดในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ช่วยเพิ่มรายได้ สร้างความยอมรับนับถือในสังคม รวมถึงช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจถึงคุณค่าในตัวเอง ทั้งยังส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มที่ และผลที่ตามมาย่อมทำให้เกิดผลดีกับองค์กรไปด้วย ดังนั้น การบรรจุ

ถึงความก้าวหน้าในอาชีพจึงต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้องในอาชีพการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายซึ่งก็คือความก้าวหน้าในอาชีพที่แต่ละคนต้องการ

จากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาถึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจะศึกษาในกลุ่มบุคลากรกรมบัญชีกลาง โดยผู้ศึกษาให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) โดยจะอธิบายว่าความก้าวหน้าในอาชีพได้รับอิทธิพลจากปัจจัยใดบ้าง ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรกรมบัญชีกลาง ทำให้บุคลากรทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของตัวเอง และยังเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร ที่จะสามารถทำให้องค์กรทราบถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างศักยภาพแก่บุคลากรอื่นจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จำแนกตามความก้าวหน้าในบทบาทการทำงาน ความก้าวหน้าในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้าด้านการเงิน ความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่ง
2. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในอาชีพ

สมมติฐาน

- 1) เพศแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน
 - 2) อายุแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน
 - 3) ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน
 - 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน
 - 5) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 6) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 7) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 8) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**
- 1) ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป
 - 2) สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางของกองพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพในระดับที่สูงขึ้นไป

3) เพื่อเป็นแนวทางให้กับบุคลากรภายในกรมบัญชีกลางที่มีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปได้

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) อาร์ริตัน เป็งรักษา (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทการทำงาน ที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น หรือการเลื่อนเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปในสายงานใหม่ตามความก้าวหน้าที่หน่วยงานกำหนด หรือได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติมโดยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ และแนวคิดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ของ London และ Stumpf (1982, อ้างถึงใน ปาวิรัตน์ ตูคำ. 2557: 29) ซึ่งได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานโดยตรง โดยการเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทในการทำงานนั้นไม่ใช่เพียงแค่การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานทั้งหมด ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจ รู้สึกมีคุณค่า และมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก

การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

สามารถวัดความก้าวหน้าในอาชีพได้ 2 วิธี ประกอบด้วย การวัดความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career success) และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) โดยมีรายละเอียดดังนี้

จัจจ์ และคณะ (Judge et al., 1995) ได้นำเสนอเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย

ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career success) ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักใช้เกณฑ์เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่มองเห็นได้ (Visible criteria) สามารถวัดได้จากการสังเกตการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน

ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective career success) คือ การรับรู้ถึงการประสบความสำเร็จในอาชีพ รวมถึงความพึงพอใจในอาชีพ ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

เฮาส์ (House, 1985) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ได้รับได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุสิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคน และเป็นผลให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ บาเรียรา (Barreara, 1982) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า หมายถึง ความใกล้ชิด การช่วยเหลือ โดยให้สิ่งของ ให้แรงงาน ให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลป้อนกลับ และให้การมีส่วนร่วมทางสังคม

4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

แนวคิดที่จะสามารถนำมาใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ กรอบแนวคิดการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic interactionism) ซึ่งเป็นแกนหลักแกนหนึ่งของสังคมวิทยาการตีความ (Interpretive sociology) ซึ่งเน้นความสำคัญของความหมายเชิงอัตวิสัย (Subjective meaning) ในการจัดระเบียบทางสังคมในชีวิตประจำวัน โดยแนวคิดดังกล่าวมีรากฐานมาจากผลงานของ จอร์จ เฮเบอร์ต มีด (George Herbert Mead, 1934) โดยแนวคิดเชิงสัญลักษณ์ดังกล่าวประกอบด้วยสมมติฐาน 3 ประการ คือ

- 1) สังคมมนุษย์ประกอบด้วยบุคคลที่มีตัวตน (Self) หมายถึงความสามารถในการเป็นวัตถุแห่งการกระทำของตนเอง

2) การกระทำของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ถูกปลดปล่อยจากแรงขับตามธรรมชาติ แต่เป็นผลจากการสร้างสรรค์โดยบุคคลนั้น ๆ จากการบันทึกและการตีความตามลักษณะต่าง ๆ ของสถานที่ที่เขาได้คิดการกระทำนั้น ๆ ขึ้นมา

3) การกระทำร่วม (Joint act) หรือการกระทำของกลุ่มเป็นผลจากการประสานการกระทำของแต่ละบุคคลเข้าหากัน จากการที่แต่ละคนตีความและคำนึงถึงการกระทำของกันและกัน

ขอบเขตการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบด้วย ระดับชำนาญการ 694 คน และระดับชำนาญการพิเศษ 167 คน ระยะเวลาในการศึกษาอยู่ระหว่างเดือน เมษายน พ.ศ. 2563 – พฤษภาคม พ.ศ. 2563 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์ เลือกมาโดยเฉพาะเจาะจงเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง ที่มีตำแหน่งอำนวยการระดับสูง คือ คลังจังหวัดหนองบัวลำภู คลังจังหวัดอุดรธานี คลังจังหวัดสุราษฎร์ธานี คลังเขต 3 และคลังจังหวัดชลบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการของกรมบัญชีกลาง จำนวน 861 คน (ข้อมูล ณ มีนาคม 2563) เนื่องจากทราบจำนวนประชากร จึงจะคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane (1967) ซึ่งได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจะยอมให้มีคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ที่จะใช้ในการศึกษาทั้งหมด ที่ยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้ คือ 275 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเชิงปริมาณจะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้เก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จัดทำไว้ไปจัดเก็บข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงหรือตามจุดมุ่งหมาย (Purposive Sampling) ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จัดทำไว้เพื่อใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผล

บุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป - 10 ปี

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า

ความก้าวหน้าในบทบาทการทำงาน มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

ความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10

ความก้าวหน้าด้านการเงิน ระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

ความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่ง ระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16

ความก้าวหน้าในอาชีพทุกด้าน ระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า

ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางจำแนกตามเพศ พบว่า เพศต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่ต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมากซึ่งมากกว่าเพศหญิง ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางจำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน โดยบุคลากรกรมบัญชีกลางอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันบุคลากรกรมบัญชีกลางที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความก้าวหน้าในอาชีพในระดับสูงมาก และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลางจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน โดยบุคลากรกรมบัญชีกลางที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไปมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพสูงมาก

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในบทบาทการทำงานกับของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ระดับก่อนข้างสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกันที่ระดับก่อนข้างสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าด้านการเงินของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรกรมบัญชีกลาง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับปานกลาง

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1. เพศแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน
5. ปัจจัยการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.55 และเป็นค่าบวก ในระดับปานกลาง
6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.71 และเป็นค่าบวก ในระดับสูง
7. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.61 และเป็นค่าบวก ในระดับปานกลาง
8. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สันมีค่าเท่ากับ 0.77 และเป็นค่าบวก ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาด้านความก้าวหน้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรกรมบัญชีกลางเนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 7.81 โดยเฉพาะข้อการ Promote เลื่อนตำแหน่งในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด เท่ากับ 7.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.67 และด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.92

2. ด้านประชากรศาสตร์ จากผลการวิจัยพบว่าเพศ ระดับการศึกษาต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่ต่างกัน ทางหน่วยงานควรให้ความสำคัญด้านการพัฒนาฝึกอบรม การศึกษา การดูงานเพื่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกลุ่มนี้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรกรมบัญชีกลาง โดยผู้วิจัยเน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ หากทำการศึกษากครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการศึกษาโดยเน้นศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะได้ผลการศึกษาที่แตกต่างออกไป ที่เป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป

2. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษากับกลุ่มเป้าหมายที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันหรือขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เพื่อนำผลการศึกษาที่แตกต่างกันมาประยุกต์ใช้อันจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ก.พ.ออนไลน์. (2563). อาชีพรับราชการและเส้นทางความก้าวหน้า. สืบค้น 25 เมษายน

2563. จาก <https://gopporonline.com/articles/civil-servants-and-the-progress-path/>

กรมบัญชีกลาง. (2563). ข้อมูลองค์กร ประวัติกรมบัญชีกลาง. สืบค้น 25 เมษายน 2563

จาก http://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/ประวัติกรมบัญชีกลาง.html?page_locale=th_TH

- จรัญ สุวรรณเวช. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตร ระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นภดล ลีมสุรัตน์. (2539). จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ. Business Week.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีใน
ธนาคารพาณิชย์ไทย. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์.
- นฤมล นิราทร. (2534). การวางแผนอาชีพงานและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ.
งานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รักษพล พันธุ์ชาติ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนกลาง.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รณิกา รัตนเวียง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานธนาคาร
กสิกรไทย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขา
บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์