

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET)
และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE CAREER ADVANCEMENT OF EMPLOYEES OF LARGE
PROPERTY DEVELOPMENT COMPANY
LISTED ON THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND (SET)
AND LOCATED IN BANGKOK

ชูศักดิ์ ตันทอง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

CHUSAK TANTHONG

E-mail : t.chusak50@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประชากรคือพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความเป็นจำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถาม (SD scale คะแนน 0-10) และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่มีความรอบรู้จำนวน 10 คน

พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($r = .821$) พิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .679$) ด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับสูง ($r = .744$) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .412$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับสูง ($r = .798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้มากขึ้น ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม สนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท

ให้แก่พนักงานและผู้บริหารทุกระดับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ ควรรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้ครอบครัวพนักงานจัดกิจกรรมเพื่อให้ครอบครัวได้สร้างสัมพันธ์และมีครอบครัวที่อบอุ่น

คำสำคัญ : ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน , ปัจจัยสนับสนุน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of career advancement classified by personal factors, 2) to study the importance level of factors supporting career advancement, 3) to study the relationship between supporting factors and the career advancement. The populations were employees of large property development companies which were listed on the Stock Exchange of Thailand (SET) and located in Bangkok. For quantitative research 400 employees were selected by probability sampling using questionnaires (SD scale, score 0 -10), and qualitative research 10 experts were selected by purposive sampling and using in-depth interview.

Found that the relationship between supporting factors and the career advancement overall the relationship in positive very high levels ($r = .821$). Consider the minor element, found that demonstrating the ability to initiate new jobs had the relationship in positive with the career advancement at relatively high level ($r = .679$), education and training had the relationship in positive with the career advancement at high level ($r = .744$), family support had the relationship in positive with the career advancement at relatively low level ($r = .412$), commander support had the relationship in positive with the career advancement at high level ($r = .798$), statistical significance at the alpha level of .01 .

The suggestion, commander support should promote more relationships, education and training should have scholarships (bachelor degree master's degree) to employees and executives, both domestically and internationally, demonstrating the ability to initiate new jobs should have listen to opinions and providing opportunities for employees to show the initiative to create new innovations, family support should create morale and encouragement for employees' families, organize activities for the family, created a relationship for warm family.

Keywords : Career advancement , Factors support

บทนำ

ความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคน รวมทั้งในอาชีพสายงานต่าง ๆ เพราะความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จในชีวิตของบุคคล เช่น จากการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับอัตราเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งทำให้มีรายได้และค่าตอบแทนจากการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในตัวตน และประสบความสำเร็จในการทำงานได้

ผู้วิจัยจึงต้องการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้างานในหน้าที่การงาน ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน โดยผลการศึกษจะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท และนำไปพัฒนาให้ตรงกับความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน
6. ปัจจัยสนับสนุนด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
7. ปัจจัยสนับสนุนด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน
8. ปัจจัยสนับสนุนด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
9. ปัจจัยสนับสนุนด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน
10. ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

11. ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน

12. ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

13. ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน

14. ปัจจัยสนับสนุนด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

15. ปัจจัยสนับสนุนด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

16. ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

17. ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

18. ปัจจัยสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้างานที่มีการจำแนกตามลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคลใน ด้านเพศ ด้านสถานภาพ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และ ด้านอายุงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้างานที่มีการจำแนกตามลักษณะของปัจจัยสนับสนุนในด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
4. เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทาง วางนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร ขอบเขตการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้างานในหน้าที่การงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร คือบริษัท สุภาลัย จำกัด (มหาชน) บริษัท เอส ซี แอสเสท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) บริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนของประชากรที่มีการเลื่อนตำแหน่งงาน ของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) ที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ (Infinite Population) จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

เทียบของ Cochran และกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ .05 ขนาดตัวอย่าง จากการคำนวณจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษานั้นอยู่ที่ 400 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานและ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้างานในหน้าที่การงานของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น ความคาดหวังต่อความก้าวหน้างานในหน้าที่การงาน โอกาสในการได้รับผิดชอบงานที่สำคัญและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2563 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

แนวคิด ทฤษฎี นโยบาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้างานในหน้าที่การงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow , 1970 , 69 - 80) สมมุติฐานว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง หรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วความต้องการสิ่งอื่น ๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีกความต้องการของคนเราอาจซ้ำซ้อนกัน ความต้องการอย่างหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไปความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็เกิดขึ้นได้” ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
- 3) ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging Needs)
- 4) ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องในสังคม (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Selfactualization Needs)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzbergs , 1959: 60 – 61) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความพึงพอใจที่มีชื่อเรียกตามความนิยมคือทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยคำจูง คือ ปัจจัยที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้นมี ดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (Company policy and administration)
- 2) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior , subordinate , peers

- 3) เงินเดือน (Salary)
- 4) สถานะของอาชีพ (Status)
- 5) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal)
- 6) ความมั่นคงในงาน (Status)
- 7) สภาพการทำงาน (Working conditions)
- 8) เทคนิคของผู้บังคับ (Supervision - Technical)

ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงานทำให้ปฏิบัติงานประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

- 1) สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน (Achievement)
- 2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work it self)
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) ความก้าวหน้า (Advancement)

ทฤษฎีอี อาร์ จี (ERG) ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ , 2542 : 98) ได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ มาสโลว์ และเฮอริชเบอร์กมาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่

- 1) ความต้องการอยู่รอด (E - existence) เป็นความต้องการทางร่างกายสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ
- 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (R - relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษย์สัมพันธ์
- 3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G - growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสภาพ และความเติบโตก้าวหน้าของคนงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression) (นฤมล นิราทร , 2534 : 3) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือ ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือผลตอบแทน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้น

ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คลชนก เกียวศิริ (2557) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานธนาคารทหารไทยในเขตภาคตะวันออก พบว่าปัจจัยด้านการศึกษาศักยภาพสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะงานความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานความมั่นคงในงานความสำเร็จของงานสภาพการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบมีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานธนาคารทหารไทยในเขตภาคตะวันออก การวิจัยองค์กรในทุกธุรกิจควรเล็งเห็นด้านการฝึกอบรมการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ และเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานกับผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรเทียบของ Cochran และกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ .05 ขนาดตัวอย่าง ดังนั้นจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 400 คน

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบแนวคิดการวิจัย วิธีการสร้าง แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการรวบรวม ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร ตำราและรายงานผลการวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามและตั้งเป็นคำถาม

2. ทำการตรวจสอบและทดสอบด้วยการนำแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมในเนื้อหา และแบบสัมภาษณ์ใช้การตรวจสอบวิธีการรวบรวมข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติบรรยาย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรม SPSS

2. วิเคราะห์ผลของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ พนักงาน บริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแห่งประเทศไทย (SET) ใช้สถิติ t – test (t – test for Independent Sample) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2

กลุ่มวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ ANOVA (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F – test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

3.วิเคราะห์ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าที่กับปัจจัยส่วนบุคคลตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีลักษณะข้อมูลระดับอันตรภาค (Interval Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นเพศหญิงจำนวน 205 คนคิดเป็นร้อยละ 51.3 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.957 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.682 และ เพศชายจำนวน 48.8 คนคิดเป็นร้อยละ 48.8 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.071 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.543 มีสถานภาพโสด 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.836 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.705 สถานภาพสมรส 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.200 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.456 และ สถานภาพหม้ายหรือหย่า 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.739 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.503 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 30-35 ปี 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.825 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.546 รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.593 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.674 อายุ 36 - 40 ปี 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.492 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.299 อายุ 41 - 45 ปี 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.649 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.543 อายุ 51 ปีขึ้นไป 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.798 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.863 และ อายุ 46 – 50 ปี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.283 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.084 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.8 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.928 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.588 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.690 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.442 และ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.510 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.017 ส่วนใหญ่อายุงาน 1-5 ปี 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.560 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.690 รองลงมามีอายุงาน 6 -10 ปี 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.210 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.468 อายุงาน 11-15 ปี 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.504 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.344 อายุงาน 16-

20 ปี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.007 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.245 และอายุงานมากกว่า 20 ปี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 Mean ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.382 Std. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.907 ระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง Mean เท่ากับ 7.012 Std. เท่ากับ 1.709 ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งมีระดับคะแนนอยู่ที่ระดับสูง Mean เท่ากับ 7.043 Std. เท่ากับ 1.740 และรองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าด้านการเงิน มีระดับคะแนนอยู่ที่ระดับค่อนข้างสูง Mean เท่ากับ 6.982 Std. เท่ากับ 1.679

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามปัจจัยสนับสนุน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับสูง Mean เท่ากับ 7.529 Std. เท่ากับ 1.584 ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีระดับคะแนนอยู่ที่ระดับสูงมาก Mean เท่ากับ 8.221 Std. 1.351 ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ มีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง Mean เท่ากับ 7.496 Std. เท่ากับ 1.575 รองลงมาเป็น ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีระดับคะแนนอยู่ในระดับสูง Mean เท่ากับ 7.395 Std. 1.664 และระดับคะแนนน้อยที่สุดเป็น ด้านการศึกษาและฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง Mean เท่ากับ 7.005 Std. เท่ากับ 1.746

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ .821 โดยมีค่า sig. (2 - tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ปัจจัยสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตามสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านเพศระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตามสมมติฐานข้อ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประชากรมีสถานภาพสมรสมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าสถานภาพโสด และสถานภาพหม้ายหรือหย่ามีระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าสถานภาพโสด ดังนั้นปัจจัยด้านสถานภาพระดับคะแนน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตามสมมติฐานข้อ 3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประชากรที่มีสถานภาพอายุ 36 - 40 ปี มีระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี และ มากกว่าอายุ 30 - 35 ปี อายุ 41-45 ปี มีระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี มากกว่าอายุ 51 ปีขึ้นไป และ มากกว่าอายุ 30 - 35 ปี ตามลำดับ ดังนั้นปัจจัยด้านอายุระดับคะแนน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตามสมมติฐานข้อ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้นปัจจัยด้านระดับการศึกษามีระดับคะแนน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตามสมมติฐานข้อ 18 ปัจจัยสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า r มีค่าเท่ากับ .821 ดังนั้น ปัจจัยสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับสูงมาก

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า เพศ มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แก้วประเสริฐ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2561) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมากกว่าด้านอื่นและอยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาเป็นด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ อยู่ในระดับสูง ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง และลำดับสุดท้ายเป็นด้านการศึกษาและฝึกอบรม อยู่ในระดับสูง

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า เพศชาย เพศหญิง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ คลชนก เขียวศิริ (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานธนาคารทหารไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพแตกต่างกัน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สถานภาพสมรสมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าสถานภาพโสด และสถานภาพหม้ายหรือหย่ามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าสถานภาพโสด

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกัน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สถานภาพอายุ 36 -40 ปี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่าอายุ 30 – 35 ปี อายุ 41-45 ปี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอายุต่ำกว่า 30 ปี มากกว่าอายุ 51 ปี ขึ้นไป และมากกว่า อายุ 30 – 35 ปี ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวัชร รักรธรรม (2553) โดยผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน 5 ด้าน คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านการศึกษา และด้านประสบการณ์การทำงาน

โดยที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้งสามด้านคือด้านตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพ

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และ มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทา ม่วงพุ่ม (2559) วิจัยเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคาดหวังเรื่องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ การได้รับเงินโบนัส การได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานแตกต่างกันความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกัน พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อายุงาน 6 - 10 ปี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าอายุงานมากกว่า 20 ปี และมากกว่าอายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 11 - 15 ปี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี และมากกว่าอายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 16 - 20 ปี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มากกว่ามากกว่า 1 - 5 ปี และมากกว่า 6 - 10 ปี

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยสนับสนุนด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 และ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ทุกท่านให้ความเห็นว่าด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์สูงมากที่สุด

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยสนับสนุนด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน พบว่า ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์ความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 และ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ทุกท่านให้ความเห็นว่า ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์สูงมาก

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 8 ปัจจัยสนับสนุนด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงคุณภาพ 5 ท่าน คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 8 และ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 ทุกท่านให้ความเห็นว่า ด้าน

การศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์สูงมาก

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 9 ปัจจัยสนับสนุนด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน พบว่า ด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 ให้ความเห็นว่า ด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์สูง

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 10 ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยนี้ ขัดแย้งกับผลวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4 และ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ทุกท่านให้ความเห็นว่า ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าด้านเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์สูงมาก

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 11 ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยนี้ ขัดแย้งกับผลวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3 และ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ให้ความเห็นว่า ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์สูงมาก

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 12 ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ คำม่วง (2562 : 55 - 79) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 13 ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าด้านการเงิน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1 ให้ความเห็นว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์สูงมาก และ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2 ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5 ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 9 และ ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 10 ทุกท่านให้ความเห็นว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความก้าวหน้าด้านการเงิน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 14 ปัจจัยสนับสนุนด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 15 ปัจจัยสนับสนุนด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา สุวรรณฤกษ์ (2539) ที่วิจัยเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรี ในระบบราชการไทย : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งพบว่าการศึกษามีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 16 ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 17 ปัจจัยสนับสนุนด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ คำม่วง (2562 : 55 - 79) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

การอภิปรายผลข้อค้นพบที่ได้ตามสมมติฐานข้อที่ 18 พบว่า ปัจจัยสนับสนุนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้ไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวัชร รัชธรรม (2553) โดยผลการศึกษา พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน 5 ด้าน คือ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านการศึกษา และด้านประสบการณ์การทำงาน โดยที่ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้งสามด้านคือด้านตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพ ส่วนปัจจัยด้านการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้าง สำหรับปัจจัยด้านอื่น ๆ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพน้อย ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานในสายงานองค์กรพัฒนาเอกชนจะมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลที่ดีกับตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านการปรับปรุงพัฒนาส่งเสริม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้พนักงานโดยใช้ด้านปัจจัยสนับสนุน ที่มีระดับปัจจัยสนับสนุนค่อนข้างต่ำให้มีระดับปัจจัยสนับสนุนสูงขึ้น

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการทั้งในและนอกสถานที่ ระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากับพนักงานเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ด้วยตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานเกิดการสร้างความเข้าใจและความสามัคคีซึ่งกันและกัน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริม ให้มีฝึกรอบรมภายในให้แก่พนักงานและผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บริหารได้ฝึกรอบรม และสัมมนากับสถาบันต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในหลักสูตรต่างๆ และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท

1.3 ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น และเปิด โอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำแนวคิดเหล่านี้ใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้ และเกิดประโยชน์กับองค์กร

1.4 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ จัดกิจกรรมเพื่อให้ครอบครัวได้สร้างสัมพันธ์กันในครอบครัวของพนักงาน และ ครอบครัวที่อบอุ่นจะส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยในอนาคต

การวิจัยเรื่องนี้ ในครั้งต่อไปควรใช้วิธีวิจัยสำรวจระยะยาว ซึ่งอาจจะทำให้ผลการวิจัยแม่นยำมากขึ้นควบคู่กับการวิจัยกรณี ซึ่งใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เจาะลึก การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เปิด โอกาสให้ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันได้ หรือมีความสัมพันธ์ตามแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ผู้วิจัยต้องการนำมาใช้ในการวิเคราะห์ตอบปัญหาของการวิจัย ควรเพิ่มการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ควรศึกษาการวิจัยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงผลักดันต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

- กวี แยมกลีบ. (2550). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด.
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
 เกษสุดา ต้นซุน . (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
 เกษม สวัสดิ์. (2556). ธรรมชาติกับการบริหารจัดการสถาบันการเงินไทย. : กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
 คลชนก เขียวศิริ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานธนาคารทหารไทยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานองค์การมหาชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.