

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ
ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง

Factors Affecting to the Career Path of
Assistant District Chief Officer in The Lower Central Zone

สุกัญญา แก้วประเสริฐ¹ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวินิจ²

Sukanya Kaewprasert and Lalita Niphiprasart Soonthonvipart

¹ นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มภาคกลางตอนล่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มภาคกลางตอนล่าง มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าใน อาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มภาคกลางตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอ

Abstract

The objectives of this research were 1) to compare the career path of assistant district chief officials in the lower central zone according to personal factors, 2) to study factors affecting to the career path of the assistant district chief officials.

The data was collected from 208 samples of the assistant district chief officials by questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. The level statistical significance was set at 0.05

The research found out that the assistant district chief officials' opinion toward career path was at moderate level and their opinion toward performance factor was at high level.

The hypothesis test showed that work position factor, self-development dimension, affected the career path of the assistant district chief officials at the statistical level of significance. Moreover, work position factor correlated with the career path of the assistant district chief officials at the statistical level of significance.

Keywords: Career Path, Assistant District Chief Officials

บทนำ

กรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสาสมัครฯ ดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชน มีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความ สงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน

ตำแหน่งปลัดอำเภอหรือเรียกว่าเจ้าพนักงานปกครอง เป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทในลักษณะที่มีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการบริหารระดับอำเภอรองจากนายอำเภอหรือเรียกอีกอย่างว่า ผู้ช่วยเลือนายอำเภอ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ความทุ่มเท ความอดทน เสียสละความสะดวกสบายส่วนตัว อุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปลัดอำเภอจึงเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะแสวงหาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพจึงนับเป็นสิ่งที่จะศึกษาเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานแก่ปลัดอำเภอดังกล่าว

อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานปัจจุบัน การรวมกลุ่มจังหวัดตามแนวคิดการบริหารงานแบบบูรณาการซึ่งกำหนดให้รวมกลุ่มจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเพื่อช่วยในการพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัด การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ

ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างนับเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับกรุงเทพมหานครหลายจังหวัด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างเป็นสิ่งที่ควรนำมาศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง

ขอบเขตและวิธีการวิจัย

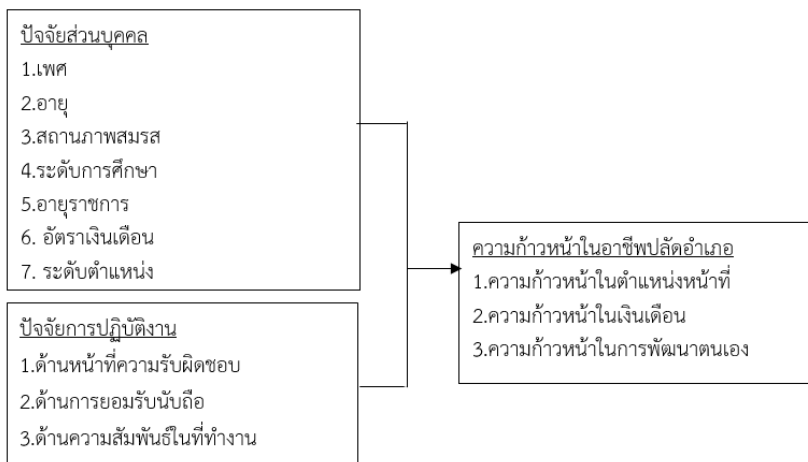
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษา ข้อมูล และความคิดเห็นของข้าราชการตำแหน่งปลัดอำเภอ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างจำนวน 208 คน (กองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง เดือน ธันวาคม 2559) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง
2. ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้สำหรับอธิบายระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง
3. การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และการพัฒนาตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และการพัฒนาตนเอง ของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

4. การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน กับความก้าวหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และการพัฒนาตนเองของปลัดอำเภอที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.96) มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มากเป็นอันดับ 1 (ร้อยละ 35.58) มีอายุเฉลี่ย 39.88 ปี อายุน้อยที่สุดคือ 24 ปี และอายุมากที่สุดคือ 59 ปี มีอายุราชการต่ำกว่า 7 ปี (ร้อยละ 34.13) มีอายุราชการเฉลี่ย 10.21 ปี อายุราชการน้อยที่สุดคือ 1 ปี และอายุราชการมากที่สุดคือ 43 ปี ได้รับอัตราเงินเดือน 20,201 - 29,500 บาท (ร้อยละ 33.65) มากเป็นอันดับ 1 และมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 26,905.67 บาท อัตราเงินเดือนน้อยที่สุดคือ 15,000 บาท และ

อัตราเงินเดือนมากที่สุดคือ 46,580 บาทและส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับระดับ
ชำนาญการ (ร้อยละ 58.17)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัด
ภาคกลางตอนล่างสามารถสรุปได้ดังนี้

ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.765$, S.D. = .523)
โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.841$,
S.D. = .707) รองลงมาคือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.835$, S.D. = .496)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.632$, S.D. = .592)
ตามลำดับ

สามารถสรุปปัจจัยการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาค
กลางตอนล่างในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง
ตอนล่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.835$, S.D. = .496) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานที่เป็นงานนโยบายสำคัญ
($\bar{X} = 4.111$, S.D. = .744) รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
ให้เสร็จเรียบร้อยตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.995$, S.D. = .758) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุดคือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.524$, S.D.
= 1.072) ตามลำดับ

ด้านความยอมรับนับถือ พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง
ตอนล่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความยอมรับนับถือ อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.632$, S.D. = .592) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.861$, S.D.
= .819) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ
($\bar{X} = 3.851$, S.D. = .763) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีโอกาสได้เสนอ
ความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.510$,
S.D. = .938) และได้รับเชิญให้ร่วมงานสำคัญจากหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.510$, S.D.
= .901) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.841$, S.D. = .707) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทยกันเป็นกันเอง ($\bar{X} = 4.058$, S.D. = .844) และมีโอกาสพบปะสังสรรค์กันทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.058$, S.D. = .844) รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.043$, S.D. = .757) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานพร้อมที่จะช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.553$, S.D. = 1.034) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง สามารถสรุปได้ดังนี้

ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.109$, S.D. = .752) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.389$, S.D. = .799) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ($\bar{X} = 3.019$, S.D. = .878) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.911$, S.D. = .802) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างมีดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.389$, S.D. = .799) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.721$, S.D. = .906) รองลงมาคือ ได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะช่วยเพิ่มบทบาทและความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.558$, S.D. = .872) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.188$, S.D. = 1.076) และหน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการเปลี่ยนสายงาน ($\bar{X} = 3.188$, S.D. = 1.072) ตามลำดับ

ด้านความก้าวในเงินเดือน พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวในเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.019$, S.D. = .878) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับที่น่าพอใจ ($\bar{X} = 3.462$, S.D. = .992) รองลงมาคือ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.351$, S.D. = .920) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีรายได้พิเศษจากงานอื่น ๆ ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.221$, S.D. = 1.307) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.911$, S.D. = .802) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานนโยบายสำคัญ ($\bar{X} = 3.438$, S.D. = .961) รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.356$, S.D. = 1.081) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.043$, S.D. = 1.279) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีดังนี้
ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ค่าสถิติ	ค่า นัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่าง ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน	$t = .182$	$P = .856$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$t = .671$	$P = .503$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	$t = .563$	$P = .574$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	$t = -.729$	$P = .467$		✓
สมมติฐานที่ 1.2 ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่าง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน	$F = 1.015$	$P = .364$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$F = 1.217$	$P = .298$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	$F = .532$	$P = .588$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	$F = 1.671$	$P = .191$		✓
สมมติฐานที่ 1.3 ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่าง ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน	$F = .301$	$P = .740$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$F = .240$	$P = .787$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	$F = .538$	$P = .585$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	$F = .458$	$P = .633$		✓
สมมติฐานที่ 1.4 ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัด ภาคกลางตอนล่างที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน	$F = .314$	$P = .731$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$F = .529$	$P = .590$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	$F = .725$	$P = .485$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	$F = 1.217$	$P = .298$		✓
สมมติฐานที่ 1.5 ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ตอนล่างที่มีอายุราชการ แตกต่างกัน มีความก้าวหน้า ในอาชีพ แตกต่างกัน	$F = 1.207$	$P = .301$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	$F = .722$	$P = .487$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	$F = 1.588$	$P = .207$		✓
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	$F = 1.555$	$P = .214$		✓

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ค่าสถิติ	ค่า นัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
			เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.6 ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน	F = .672	P = .512		✓
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	F = .749	P = .474		✓
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	F = .895	P = .410		✓
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนางานตนเอง	F = 1.558	P = .213		✓
สมมติฐานที่ 1.7 ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน	F = .535	P = .587		✓
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	F = .397	P = .673		✓
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	F = .117	P = .889		✓
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนางานตนเอง	F = 3.758	P = .025*	✓	
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ปลัดอำเภอของปลัดอำเภอ	F = .535	P = .587	✓	
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	r = .428	P = .000*	✓	
- ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	r = .645	P = .000*	✓	
- ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนางานตนเอง	r = .482	P = .000*	✓	

จากตารางสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

สมมติฐาน ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ในภาพรวม พบว่า ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างที่มีเพศ (P = .856) อายุ (P = .364) สถานภาพสมรส (P = .740) ระดับการศึกษา (P = .731) อายุราชการ (P = .301) อัตราเงินเดือน (P = .512) และ

ระดับตำแหน่ง ($P = .587$) แตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงาน กับ ความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง

สมมติฐาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r = .607$, Sig. = .000) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ในขณะที่ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r = .645$, Sig. = .000) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง รองลงมาคือปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r = .482$, Sig. = .000) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r = .428$, Sig. = .000) โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง” ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.109 จึงควรให้ มีการสนับสนุนให้ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการสับเปลี่ยนสายงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งให้ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เงินเดือน วุฒิภาวะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เพื่อให้ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท ให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับกระบวนการพิจารณาผลตอบแทนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ยังทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.911 ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับอายุงาน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ซึ่งควรได้รับการฝึกอบรม สนับสนุนให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปตามสายอาชีพของตน เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการให้โอกาสไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ เป็นต้น

3. จัดสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างเพื่อช่วยให้ได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองต่อไป

4. การให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตัวเองในการทำงานของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง โดยเฉพาะปลัดอำเภอในระดับปฏิบัติการ เนื่องจากเมื่อปลัดอำเภอเมื่อได้รับการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นจะมีความมั่นใจและภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้นและได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี และเพื่อลดอัตราการลาออกและการโยกย้ายได้อีกทางหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างเกิดความจงรักภักดีและจะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัณณ์ วีระกรพานิช. (2554). ความคาดหวังและแรงจูงใจของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานของบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด.
- ธนาकर ชันธพัต. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปรีชาติ บุญไธยรส. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขต 32. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2557). ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรเทพ ดำนิล. (2552). ความก้าวหน้าในอาชีพของตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวิต ตั้งเพชรเดโช. (2556). จิตวิญญาณความเป็นครูกับความก้าวหน้าในอาชีพที่พยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานของครู. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมาน นิลสกุล. (2550). ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหาร. ค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.