

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมถึงลักษณะปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงานและทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 315 ชุด นำมาเป็นแหล่งข้อมูลในการวิเคราะห์และได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม

ส่วนที่ 6 สมมุติฐานในการศึกษา

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1.1 เพศ และอายุ

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 87.30 เป็นเพศหญิง มีมากกว่าเพศชาย ซึ่งมีเพียงร้อยละ 12.7 ร้อยละ 33.3 มีอายุตั้งแต่ 31-35 ปี รองลงมาร้อยละ 24.4 มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี ร้อยละ 21.0 มีอายุตั้งแต่ 36-40 ปี ร้อยละ 11.4 มีอายุตั้งแต่ 41-45 ปี และร้อยละ 10.2 มีอายุตั้งแต่ 21-25 ปี ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

1.2 ระดับการศึกษา

พบว่าร้อยละ 67.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 19.0 จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 9.5 มีระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และร้อยละ 3.8 มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (N= 315)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	275	87.3
ชาย	40	12.7
อายุ		
21-25 ปี	32	10.2
26-30 ปี	77	24.4
31-35 ปี	104	33.3
36-40 ปี	66	21.0
41-45 ปี	36	11.4
ระดับการศึกษา		
ปวช.	30	9.5
อนุปริญญา/ปวส.	60	19.0
ปริญญาตรี	213	67.6
สูงกว่าปริญญาตรี	12	3.8

1.3 ประเภทพนักงาน และอายุงาน

ประเภทพนักงาน พบว่า ร้อยละ 58.1 เป็นพนักงานชั้นสูง รองลงมา ร้อยละ 27.0 เป็นพนักงานชั้นต้น และร้อยละ 14.9 เป็นพนักงานชั้นกลาง

อายุงาน พบว่าร้อยละ 30.8 มีอายุงาน 1-3 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.7 มีอายุงาน 10-13 ปี ร้อยละ 19.4 มีอายุงาน 4-6 ปี ร้อยละ 14.0 มีอายุงาน 7-9 ปี ร้อยละ 7.9 มีอายุงาน 14-16 ปี และ ร้อยละ 2.20 มีอายุงานมากกว่า 16 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม

อายุงาน และประเภทพนักงาน

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (N= 315)	ร้อยละ
ประเภทพนักงาน		
พนักงานขั้นต้น	85	27.0
พนักงานขั้นกลาง	47	14.9
พนักงานขั้นสูง	183	58.1
อายุงาน		
1-3 ปี	97	30.8
4-6 ปี	61	19.4
7-9 ปี	44	14.0
10-13 ปี	81	25.7
14-16 ปี	25	7.9
มากกว่า 16 ปี	7	2.2

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ในการปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พฤติกรรมเฉพาะที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานควรมีการกระทำเพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ ต้องมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้ศึกษาจึงได้สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นการศึกษา 4 ด้านดังกล่าว และข้อเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 5 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏดังนี้

การมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 99.7 มีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีเพียงร้อยละ 0.3 ไม่มีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย

การทำงานเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.4 ทำงานเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย และร้อยละ 8.6 ทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย

การทำงานเสร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90.2 ทำงานเสร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย และร้อยละ 9.8 ทำงานไม่เสร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย

การปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 94.6 มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ และร้อยละ 5.4 ไม่มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.2 ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และร้อยละ 3.8 ไม่ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย	314	99.7	1	0.3
การทำงานเสร็จทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย	288	91.4	27	8.6
การทำงานเสร็จครบถ้วนตามที่ได้รับมอบหมาย	284	90.2	31	9.8
การปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิด ความสำเร็จ	298	94.6	17	5.4
การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	303	96.2	12	3.8

$\bar{X} = 4.721$ S.D. = .637 Min = 1.000 Max = 5.000

2.2 ด้านการประเมินตนเอง ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 5 ข้อ

จากการศึกษาผลปรากฏ ดังนี้

การรู้ว่าตนเองกำลังทำงานหน้าที่ใดในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 98.7 รู้ว่ากำลังทำงานหน้าที่ใดในหน่วยงาน และร้อยละ 1.3 ไม่รู้ที่กำลังทำงานหน้าที่ใดในหน่วยงาน

การรู้ว่าตนเองมีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.5 รู้ว่าตนเองมีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร้อยละ 3.5 รู้ว่าตนเองไม่มีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

การรู้ว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 93.0 รู้ว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ และร้อยละ 7.0 รู้ว่าตนเองไม่มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

การรู้ว่าตนเองมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 98.1 รู้ว่าตนเองมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และร้อยละ 1.9 รู้ว่าตนเองไม่มีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

การทบทวนผลการการทำงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเองเสมอกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90.8 มีการทบทวนผลการการทำงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเองเสมอ และร้อยละ 9.2 ไม่มีการทบทวนผลการการทำงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเองเสมอ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินตนเอง

คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินตนเอง	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
การรู้ว่าตนเองกำลังทำงานหน้าที่ใดในหน่วยงาน	311	98.7	4	1.3
การรู้ว่าตนเองมีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	304	96.5	11	3.5
การรู้ว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้	293	93.0	22	7.0
การรู้ว่าตนเองมีความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	309	98.1	6	1.9
การทบทวนผลการการทำงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงตัวเองเสมอ	286	90.8	29	9.2

$\bar{X} = 4.771$ S.D. = .596 Min = .000 Max = 5.000

2.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 7 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏดังนี้

ความสามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 85.1 สามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากได้ และร้อยละ 14.9 ไม่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากได้

การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างงานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 79.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างงานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่ และร้อยละ 20.3 ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างงานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่

การกำหนดเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.1 มีการกำหนดเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ และร้อยละ 22.9 ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

การทราบลำดับขั้นความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.8 ทราบลำดับขั้นความก้าวหน้าในการทำงาน และร้อยละ 23.2 ไม่ทราบลำดับขั้นความก้าวหน้าในการทำงาน

การกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.5 มีการกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า และร้อยละ 23.5 ไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า

การแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 92.7 มีการแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า และประชากรร้อยละ 7.3 ไม่มีการแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า

การกำหนดวิธีการที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.8 กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และร้อยละ 23.2 ไม่มีการกำหนดวิธีการที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่มีการกำหนดเป้าหมายและ
วางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน

คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผน ความก้าวหน้าในการทำงาน	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ความสามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ อย่างมากได้	268	85.1	47	14.9
การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่า งานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	251	79.7	64	20.3
การกำหนดเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จใน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	243	77.1	72	22.9
การทราบลำดับขั้นความก้าวหน้าในการทำงาน	242	76.8	73	23.2
การกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาตนเองให้มี ความก้าวหน้า	241	76.5	74	23.5
การแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนางานให้ เกิดความก้าวหน้า	292	92.7	23	7.3
การกำหนดวิธีการที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานของตนเอง	242	76.8	73	23.2

$\bar{X} = 5.648$ S.D. = 1.866 Min = .000 Max = 7.000

2.4 ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 8 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 85.4 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น และร้อยละ 14.6 ไม่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น

การนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาช่วยพัฒนาวิธีการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 95.9 นำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาช่วยพัฒนาวิธีการทำงาน และร้อยละ 4.1 ไม่มีการนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนเองมาช่วยพัฒนาวิธีการทำงาน

การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 92.1 มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และร้อยละ 7.9 ไม่มีการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้ทำงานมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 91.4 ศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้ทำงานมีประสิทธิภาพ และร้อยละ 8.6 ไม่มีการศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้ทำงานมีประสิทธิภาพ

การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 94.0 มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และร้อยละ 6.0 ไม่มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

การฝึกฝนทักษะการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 95.2 มีการฝึกฝนทักษะการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน และร้อยละ 4.8 ไม่มีการ ฝึกฝนทักษะการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ความพยายามที่จะเรียนรู้การทำงานแต่ละฝ่ายภายในหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 89.2 พยายามที่จะเรียนรู้การทำงานแต่ละฝ่ายภายในหน่วยงาน และร้อยละ 10.8 ไม่มีความพยายามที่จะเรียนรู้การทำงานแต่ละฝ่ายภายในหน่วยงาน (ตารางที่ 4.6)

การให้ความสนใจกับการจัดสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 92.4 มีความสนใจกับการจัดสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน และร้อยละ 7.6 ไม่สนใจกับการจัดสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน

ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะ
ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น	269	85.4	46	14.6
การนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของ ตนเองมาช่วยพัฒนาวิธีการทำงาน	302	95.9	13	4.1
การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	290	92.1	25	7.9
การศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบ ความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้งานมีประสิทธิภาพ	288	91.4	27	8.6
การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ กับเพื่อนร่วมงาน	296	94.0	19	6.0
การฝึกฝนทักษะการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญใน การปฏิบัติงาน	300	95.2	15	4.8
ความพยายามที่จะเรียนรู้การทำงานแต่ละฝ่ายภายใน หน่วยงาน	281	89.2	34	10.8
การให้ความสนใจกับการจัดสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อ เป็นการเพิ่มความรู้ และทักษะในการทำงาน	291	92.4	24	7.6

$\bar{X} = 7.356$ S.D. = 1.294 Min = .000 Max = 8.000

เมื่อพิจารณาภาพรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.3 มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองในระดับสูง ขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.7 มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาพรวมคุณลักษณะเฉพาะพนักงานในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 22.49 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองในระดับสูงและเมื่อแยกเป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 79.7 มีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ขณะที่ร้อยละ 20.3 มีความรับผิดชอบในการทำงานต่ำ
2. ด้านการประเมินตนเอง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 83.5 มีระดับการประเมินตนเองในการทำงานสูง และร้อยละ 16.5 มีการประเมินตนเองในการทำงานต่ำ
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.4 มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงานสูง และร้อยละ 34.6 มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงานต่ำ
4. ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 69.5 มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสูง และร้อยละ 30.5 มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่ำ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

สรุปค่าเฉลี่ยและร้อยละภาพรวมการมีคุณลักษณะเฉพาะ
ในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน	ตอบใช่		ตอบไม่ใช่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	251	79.7	64	20.3
ด้านการประเมินตนเอง	263	83.5	52	16.5
ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผน ความก้าวหน้าในการทำงาน	206	65.4	109	34.6
ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	219	69.5	96	30.5
ภาพรวม	209	66.3	106	33.7

$\bar{X} = 22.495$ S.D. = 3.426 Min = 1.000 Max = 25.000

สรุปภาพรวมเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.3 มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองในระดับสูง ร้อยละ 33.7 มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

สรุปภาพรวมคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

ระดับการมีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง	จำนวน (N = 315)	ร้อยละ
คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองต่ำ (1.00-12.50)	106	33.7
คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองสูง (12.51-25.00)	209	66.3
รวม	315	100.0

 $\bar{X} = 22.495$ S.D. = 3.426 Min = 1.000 Max = 25.000

ส่วนที่ 3 ทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน

ของพนักงานสำนักงานประกันสังคม

เพื่อศึกษาทักษะของพนักงานสำนักงานประกันสังคมต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ผู้ศึกษาจึงได้สร้างแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้านการกำหนดคุณสมบัติ ผู้ดำรงตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานที่ทำนายเหมาะสมกับศักยภาพ ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ และด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ดังนั้นจึงขอเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 3 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานที่กำหนดระดับความก้าวหน้าที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.9 มีทักษะในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.0 มีทักษะในระดับมาก ร้อยละ 12.4 มีทักษะในระดับน้อย ร้อยละ 6.3 มีทักษะในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 5.4 มีทักษะในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานที่กำหนดระดับความก้าวหน้าที่ชัดเจนในระดับปานกลาง

การจัดทำสายทางเดินตำแหน่งงาน ซึ่งระบุความต้องการขั้นต่ำของตำแหน่งให้พนักงานทราบ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.3 มีทักษะในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.4

มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 18.7 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 6.7 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 2.9 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการจัดทำสายทางเดินตำแหน่งงานซึ่งระบุความต้องการขั้นต่ำของตำแหน่งให้พนักงานทราบบนระดับปานกลาง

การเปิดโอกาสให้พนักงานย้าย สับเปลี่ยนงานได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.8 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.9 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 18.1 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 9.5 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 6.7 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานย้ายสับเปลี่ยนงานได้ในระดับปานกลาง

เมื่อสรุปในภาพรวม ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ทัศนคติต่อการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

การจัดกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสม	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง งานที่กำหนดระดับ ความก้าวหน้าที่ชัดเจน	5.4 (17)	27.0 (85)	48.9 (154)	12.4 (39)	6.3 (20)	3.12	0.92	ปาน กลาง
การจัดทำสายทางเดินตำแหน่ง งาน ซึ่งระบุความต้องการขั้นต่ำ ของตำแหน่งให้พนักงานทราบบ	2.9 (9)	24.4 (77)	47.3 (149)	18.7 (59)	6.7 (21)	2.98	0.90	ปาน กลาง
การเปิดโอกาสให้พนักงานย้าย สับเปลี่ยนงานได้	6.7 (21)	21.9 (69)	43.8 (138)	18.1 (57)	9.5 (30)	2.98	1.02	ปาน กลาง

$\bar{X} = 3.03$ S.D. = .753 Min = 1.000 Max = 5.000

3.2 ทัศนคติต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 6 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

การกำหนดระยะเวลาที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.6 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.2 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 20.3 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 11.7 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 3.2 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดระยะเวลาที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจนในระดับปานกลาง

การกำหนดวุฒิการศึกษาของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.2 มีทัศนคติในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.1 มีทัศนคติในระดับปานกลาง ร้อยละ 13.7 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.6 มีทัศนคติในระดับน้อย และร้อยละ 3.5 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดวุฒิการศึกษาของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนในระดับมาก

การกำหนดประสบการณ์ของแต่ละตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.0 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 19.4 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 18.4 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 7.9 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 1.3 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดประสบการณ์ของแต่ละตำแหน่งในระดับปานกลาง

การกำหนดลักษณะของผลงานของแต่ละตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.3 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.8 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 15.2 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 5.7 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 1.9 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดลักษณะของผลงานของแต่ละตำแหน่งในระดับปานกลาง

การกำหนดโปรแกรมที่ต้องผ่านการฝึกอบรมของแต่ละตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.4 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.5 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 21.3 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 9.5 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 2.2 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดโปรแกรมที่ต้องผ่านการฝึกอบรมของแต่ละตำแหน่งในระดับปานกลาง

การกำหนดลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.0 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.1 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 15.9 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 8.6 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ

4.4 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกันในระดับปานกลาง

เมื่อสรุปในภาพรวม ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.020 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ทัศนคติต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

การกำหนดคุณสมบัติ ผู้ดำรงตำแหน่ง	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การกำหนดระยะเวลาการที่ พนักงานจะได้รับความก้าวหน้า ในการทำงานอย่างชัดเจน	3.2 (10)	20.3 (64)	35.6 (112)	29.2 (92)	11.7 (37)	2.74	1.01	ปาน กลาง
การกำหนดวุฒิการศึกษาของ แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	13.7 (43)	43.2 (136)	32.1 (101)	7.6 (24)	3.5 (11)	3.55	0.94	มาก
การกำหนดประสบการณ์ของ แต่ละตำแหน่ง	1.3 (4)	19.4 (61)	53.0 (167)	18.4 (58)	7.9 (25)	2.87	0.85	ปาน กลาง
การกำหนดลักษณะของผลงาน ของแต่ละตำแหน่ง	1.9 (6)	29.8 (94)	47.3 (149)	15.2 (48)	5.7 (18)	3.07	0.86	ปาน กลาง
การกำหนดโปรแกรมที่ต้องผ่าน การฝึกอบรมของแต่ละตำแหน่ง	2.2 (7)	22.5 (71)	44.4 (140)	21.3 (67)	9.5 (30)	2.86	0.94	ปาน กลาง
การกำหนดลักษณะและวิธีการ เข้าสู่ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน และประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน	4.4 (14)	25.1 (49)	46.0 (145)	15.9 (50)	8.6 (27)	3.01	0.96	ปาน กลาง

$\bar{X} = 3.020$ S.D. = 0.722 Min = 1.000 Max = 5.000

3.3 ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 4 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

การมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 42.2 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 17.5 เท่ากันมีทัศนคติในระดับมากและน้อย และกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 7.6 เท่ากัน มีทัศนคติในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำอยู่เสมอในระดับปานกลาง

การมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้อย่างมาก กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 42.2 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 33.3 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 8.3 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 4.8 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.2 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้อย่างมากในระดับปานกลาง

การมอบหมายให้พนักงานทำงานตรงตามลักษณะความสามารถของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 49.8 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.4 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 15.9 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 5.7 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 4.1 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมอบหมายให้พนักงานทำงานตรงตามลักษณะความสามารถของพนักงานในระดับปานกลาง

ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง ร้อยละ 50.5 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.0 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 18.1 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 9.8 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 1.6 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความเป็นธรรมในการมอบหมายงานในระดับปานกลาง

เมื่อสรุปในภาพรวม ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.062 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อ

การมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ

การมอบหมายงานที่ทำทนาย เหมาะสมกับศักยภาพ	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมอบหมายให้พนักงาน ปฏิบัติงานนอกเหนืองานประจำ อยู่เสมอ	7.6 (24)	17.5 (55)	42.2 (133)	17.5 (55)	7.6 (24)	3.07	1.01	ปาน กลาง
การมอบหมายให้พนักงาน ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้อย่าง มาก	4.8 (15)	33.3 (105)	51.4 (162)	8.3 (26)	2.2 (7)	3.30	0.77	ปาน กลาง
การมอบหมายให้พนักงานทำงาน ตรงตามลักษณะความสามารถ ของพนักงาน	4.1 (13)	24.4 (77)	49.8 (157)	15.9 (50)	5.7 (18)	3.05	0.89	ปาน กลาง
ความเป็นธรรมในการมอบหมาย งาน	1.6 (5)	18.1 (57)	50.5 (159)	20.0 (63)	9.8 (31)	2.81	0.89	ปาน กลาง

 $\bar{X} = 3.062$ S.D. = .661 Min = 1.000 Max = 5.0003.4 ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 4 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏดังนี้

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้อย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.7 มีทัศนคติในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.7 มีทัศนคติในระดับปานกลาง ร้อยละ 14.3 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 7.3 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด และร้อยละ 6.3 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้อย่างชัดเจนในระดับปานกลาง

การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ทราบโดยทั่วกัน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 36.5 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 34.3 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 13.0 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 9.5 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด และร้อยละ 6.7 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ทราบโดยทั่วกันในระดับปานกลาง

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.4 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.6 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 11.1 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 9.8 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด และร้อยละ 5.1 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้ในระดับปานกลาง

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44.8 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 22.9 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 19.4 มีทัศนคติในระดับมาก ร้อยละ 7.9 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 5.1 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษอย่างเหมาะสมในระดับปานกลาง

เมื่อสรุปในภาพรวม ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.194 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

การเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ชัดเจน	7.3 (23)	38.4 (121)	33.7 (106)	14.3 (45)	6.3 (20)	3.26	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การเลื่อนขึ้นค่าจ้างกรณีพิเศษ	ระดับทัศนะ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้ทราบ โดยทั่วกัน	9.5 (30)	34.3 (108)	36.5 (115)	13. (41)	6.7 (21)	3.27	1.02	ปาน กลาง
การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้	9.8 (31)	35.6 (112)	38.4 (121)	11.1 (35)	5.1 (16)	3.34	0.97	ปาน กลาง
การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง กรณีพิเศษอย่างเหมาะสม	5.1 (16)	19.4 (61)	44.8 (141)	22.9 (72)	7.9 (25)	2.90	0.96	ปาน กลาง

$\bar{X} = 3.194$ S.D. = .868 Min = 1.000 Max = 5.000

3.5 ด้านการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ ประกอบด้วยข้อคำถามย่อย 8 ข้อ

จากการศึกษา ผลปรากฏ ดังนี้

การเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมความรู้ทักษะเฉพาะอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.0 มีทัศนะในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.7 มีทัศนะในระดับมาก ร้อยละ 21.6 มีทัศนะในระดับน้อย ร้อยละ 8.3 มีทัศนะในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 3.5 มีทัศนะในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อการเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมทักษะเฉพาะอยู่เสมอในระดับปานกลาง

การจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.6 มีทัศนะในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.8 มีทัศนะในระดับน้อย ร้อยละ 18.1 มีทัศนะในระดับมาก ร้อยละ 7.0 มีทัศนะในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 2.5 มีทัศนะในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อการจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานภายในองค์กรในระดับปานกลาง

การจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานภายนอกองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.3 มีทัศนะในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.1 มีทัศนะในระดับน้อย ร้อยละ 17.8 มีทัศนะใน

ระดับมาก ร้อยละ 8.3 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 2.5 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานภายนอกองค์กรในระดับปานกลาง

การสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.3 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.8 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 21.3 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 10.8 มีทัศนคติในระดับมากและร้อยละ 3.8 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อในระดับน้อย

การมีนโยบายอนุญาตให้ลาศึกษาต่อระหว่างการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.5 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 28.9 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 28.6 มีทัศนคติในระดับปานกลาง ร้อยละ 10.2 มีทัศนคติในระดับมากและร้อยละ 1.9 มีทัศนคติต่อในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมีนโยบายอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับน้อย

การให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมแก่พนักงานที่ต้องการพัฒนาความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.3 มีทัศนคติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.0 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 22.9 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 13.7 มีทัศนคติในระดับมากและร้อยละ 2.2 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมแก่พนักงานที่ต้องการพัฒนาความก้าวหน้า ในระดับน้อย

การเปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงานในประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.1 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 22.5 เท่ากัน มีทัศนคติในระดับน้อยและปานกลาง ร้อยละ 8.6 มีทัศนคติในระดับมาก และร้อยละ 1.3 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการเปิดโอกาสให้ไปศึกษาดูงานในประเทศในระดับน้อย

การเปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงานต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.4 มีทัศนคติในระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 17.5 มีทัศนคติในระดับน้อย ร้อยละ 16.2 มีทัศนคติในระดับปานกลาง ร้อยละ 7.0 มีทัศนคติในระดับมากและร้อยละ 1.0 มีทัศนคติในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงานต่างประเทศในระดับน้อยที่สุด

เมื่อสรุปในภาพรวม ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.427 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ทัศนคติต่อการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

การพัฒนาเพิ่มเติม ทักษะความรู้	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การเปิดโอกาสให้มีการ ฝึกอบรมความรู้ทักษะเฉพาะ อยู่เสมอ	3.5 (11)	25.7 (81)	41.0 (129)	21.6 (68)	8.3 (26)	2.94	0.97	ปาน กลาง
การจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ พนักงานภายในองค์กร	2.5 (8)	18.1 (57)	47.6 (150)	24.8 (78)	7.0 (22)	2.84	0.88	ปาน กลาง
การจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ พนักงานภายนอกองค์กร	2.5 (8)	17.8 (56)	40.3 (127)	31.1 (98)	8.3 (26)	2.75	0.92	ปาน กลาง
การสนับสนุนทุนในการศึกษา ต่อ	3.8 (12)	10.8 (34)	33.3 (105)	30.8 (97)	21.3 (67)	2.45	1.05	น้อย
นโยบายอนุญาตให้ลาศึกษา ต่อระหว่างการทำงาน	1.9 (6)	10.2 (32)	28.6 (90)	28.9 (91)	30.5 (96)	2.24	1.05	น้อย
การให้ทุนสนับสนุนการ ฝึกอบรมแก่พนักงานที่ต้องการ พัฒนาความก้าวหน้า	2.2 (7)	13.7 (43)	34.3 (108)	27.0 (85)	22.9 (72)	2.45	1.05	น้อย
การเปิดโอกาสให้พนักงานไป ศึกษาดูงานในประเทศ	1.3 (4)	8.6 (27)	22.5 (71)	22.5 (71)	45.1 (142)	1.98	1.06	น้อย
การเปิดโอกาสให้พนักงานไป ศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.0 (3)	7.0 (22)	16.2 (51)	17.5 (55)	58.4 (184)	1.74	1.02	น้อย ที่สุด

$\bar{X} = 2.427$ S.D. = .801 Min = 1.000 Max = 5.0

สรุปภาพรวมเกี่ยวกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.866 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.194 รองลงมาด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ค่าเฉลี่ย 3.062 ด้านการจัดกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.030 และด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.020 และมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ระดับน้อย คือด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ค่าเฉลี่ย 2.427 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

สรุปภาพรวมทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน
ของพนักงานสำนักงานประกันสังคม

ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของ พนักงานสำนักงานประกันสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ	3.194	.868	ปานกลาง
ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ	3.062	.661	ปานกลาง
ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม	3.030	.753	ปานกลาง
ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง	3.020	.722	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้	2.427	.801	น้อย
ภาพรวม	2.866	.633	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน

แบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสำนักงานประกันสังคม ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานประกันสังคม ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านการปรับปรุงระบบงานกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดร้อยละ 7.6 ให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานทุกฝ่าย

รองลงมาร้อยละ 3.0 เสนอแนะให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกเขตพื้นที่

ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.4 เสนอแนะว่าควรมีการจัดอบรมพนักงานเฉพาะตำแหน่ง รองลงมาร้อยละ 3.0 เสนอแนะจัดให้พนักงานไปดูงานสถานที่ต่างๆ ใน/ต่างประเทศ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10.6 เท่ากัน เสนอแนะว่าควรมีการเปิดสอบเป็นการภายใน เพื่อให้พนักงานมีหน้าที่ที่ดีขึ้น และควรปรับอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ รองลงมาร้อยละ 4.50 เสนอแนะให้พนักงานได้ปรับวุฒิเพื่อจะได้ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษาที่พนักงานจบการศึกษาและให้มีความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน (ตารางที่ 4.15) โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะดังนี้

4.1 ด้านการปรับปรุงระบบงาน

- 1) ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนทำงานทุกฝ่าย
- 2) การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกเขตพื้นที่
- 3) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีกับงานที่อาศัยวิธีการและขั้นตอนแบบเดิมอยู่
- 4) การใช้อำนาจการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่การงานไม่ชัดเจน ไม่กล้าตัดสินใจ
- 5) ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์
- 6) มีการประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมให้มาก ๆ
- 7) ให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- 8) มีบทลงโทษพนักงานที่ทำผิดระเบียบข้อบังคับ การลงเวลา มาไม่ทันทำงาน
- 9) ให้ดูประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 10) การรับสมัครพนักงานควรทำอย่างไรโปร่งใส ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน
- 11) จัดระบบงานให้มีความต่อเนื่อง สามารถส่งต่อกันได้รวดเร็ว

4.2 ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

- 1) การจัดอบรมพนักงาน อบรมเฉพาะตำแหน่ง
- 2) จัดให้พนักงานไปดูงานสถานที่ต่างๆ ใน/ต่างประเทศ
- 3) ทวนการศึกษาต่อสำหรับผู้ที่ไม่จบปริญญาตรี

4.3 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- 1) ควรมีการปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ
- 2) การเปิดสอบภายในองค์กร ให้พนักงานมีหน้าที่ที่ดีขึ้น
- 3) ทำงานให้ตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบ/ปรับวุฒิ
- 4) ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน
- 5) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.15

จำนวน และร้อยละของข้อเสนอต่อการพัฒนา
ความก้าวหน้าในการทำงาน

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
4.1 ด้านการปรับปรุงระบบงาน	17	25.76
1) ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทำงานทุกฝ่าย	5	7.6
2) การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทุกเขตพื้นที่	2	3.0
3) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีกับงานที่อาศัยวิธีการและขั้นตอนแบบเดิมอยู่	2	3.0
4) การใช้อำนาจการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่การงานไม่ชัดเจน ไม่กล้าตัดสินใจ	1	1.5
5) ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์	1	1.5
6) มีการประชาสัมพันธ์งานประกันสังคมให้มาก ๆ	1	1.5
7) ให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	1	1.5
8) มีบทลงโทษพนักงานที่ทำผิดระเบียบข้อบังคับ การลงเวลาไม่ทันทำงาน	1	1.5
9) ให้ดูประสบการณ์และความสามารถในการทำงาน	1	1.5
10) การรับสมัครพนักงานควรทำอย่างไรโปร่งใส ประกาศให้ทราบทั่วกัน	1	1.5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
11) จัดระบบงานให้มีความต่อเนื่อง สามารถส่งต่อกันได้ รวดเร็ว	1	1.5
4.2 ด้านการเพิ่มพูนทักษะความรู้	27	40.91
1) การจัดอบรมพนักงาน อบรมเฉพาะตำแหน่ง	24	36.4
2) จัดให้พนักงานไปดูงานสถานที่ต่างๆ ในต่างประเทศ	2	3.0
3) ทุนการศึกษาต่อสำหรับผู้ที่ไม่จบปริญญาตรี	1	1.5
4.3 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	22	33.33
1) การเปิดสอบภายในองค์กร ให้พนักงานมีหน้าที่ที่ดีขึ้น	7	10.6
2) ปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	7	10.6
3) ทำงานให้ตรงตามวุฒิที่จบ/ปรับวุฒิ	3	4.5
4) ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน	3	4.5
5) การเพิ่มขวัญและกำลังใจให้พนักงาน	2	3.0
รวม	66	100.0

ส่วนที่ 5 การศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ผู้ศึกษาได้ใช้ ค่า t-test และค่า F-test มาทำการทดสอบสมมติฐาน โดยนำตัวแปรต้นซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และประเภทพนักงาน มาเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ การเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of

Variance) โดยกำหนดความ มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 และการเปรียบเทียบ รายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษาเปรียบเทียบมี รายละเอียดดังนี้

5.1 เพศ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของ พนักงานสำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ทำทนาย เหมาะสมกับศักยภาพ การเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ เมื่อทำการ ทดสอบความแปรปรวนด้วยสถิติ t-test ผลการศึกษา ดังนี้

1.1 การเทียบความสัมพันธ์ของเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการ ทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม การทดสอบ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .522$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อ การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม
ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	40	2.9583	.733	-.64	.522
หญิง	275	3.0400	.756		

1.2 การเทียบความสัมพันธ์ของเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการ ทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การ ทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .810$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อ

การพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม
ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	40	3.0458	.726	.24	.810
หญิง	275	3.0164	.723		

1.3 การเทียบความสัมพันธ์ของเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .478$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม
ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	40	3.1313	.645	.71	.478
หญิง	275	3.0518	.663		

1.4 การเทียบความสัมพันธ์ของเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การทดสอบพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .888$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม
ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	40	3.2125	.786	.14	.888
หญิง	275	3.1918	.880		

1.5 การเทียบความสัมพันธ์ของเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ การทดสอบพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .457$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม
ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	40	2.5156	.943	.75	.457
หญิง	275	2.4145	.779		

1.6 การเทียบความสัมพันธ์ของเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวม ผลการทดสอบพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .671$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมภาพรวม

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ชาย	40	2.9060	.679	.43	.671
หญิง	275	2.8604	.628		

5.2 อายุ

1) การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของอายุกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมโดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ การเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ เมื่อทำการทดสอบความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test ผลการศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .0485$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีระดับทัศนคติต่อการจัดกรอบอัตราที่เหมาะสมสูงกว่าทุกๆกลุ่ม (ตารางที่ 4.22 และตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.22
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ
กับการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	5.3866	1.3466	2.4192	.0485*
ภายในกลุ่ม	310	172.5521	.5566		
รวม	314	177.9457			

ตารางที่ 4.23
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุกับ
การจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
21-25 ปี	32	2.9896	.6693
26-30 ปี	77	2.8355	.7640
31-35 ปี	104	3.1186	.7474
36-40 ปี	66	3.0202	.6689
41-45 ปี	36	3.2407	.8895
รวม	315	3.0296	.7528

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์รายคู่กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24
การเปรียบเทียบรายคู่ของอายุกับการจัดกรอบ
อัตรากำลังที่เหมาะสม

อายุ	\bar{X}	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45
21-25	2.9896	-	0.1514	0.1290	0.1596	0.2511
26-30	2.8355		-	0.5342	0.1847	0.5899
31-35	3.1186			-	0.0984	0.1221
36-40	3.0202				-	0.2205
41-45 ปี	3.2407					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .2686$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25 และ ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.25
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของอายุกับการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	2.7087	.6772	1.3034	.2686
ภายในกลุ่ม	310	161.0529	.5195		
รวม	314	163.7616			

ตารางที่ 4.26
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอายุ
กับการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
21-25 ปี	32	3.1719	.6482
26-30 ปี	77	2.8939	.7947
31-35 ปี	104	3.0673	.6472
36-40 ปี	66	2.9672	.7316
41-45 ปี	36	3.1157	.7946
รวม	315	3.0201	.7222

1.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมอย่างเต็มศักยภาพ การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .8314$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมอย่างเต็มศักยภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.27 และตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.27
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
อายุกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมอย่างเต็มศักยภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	.6475	.1619	.3679	.8314
ภายในกลุ่ม	310	136.3954	.4400		
รวม	314	137.0429			

ตารางที่ 4.28
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุกับ
การมอบหมายงานที่เหมาะสมอย่างเต็มศักยภาพ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
21-25 ปี	32	3.0938	.6978
26-30 ปี	77	3.0195	.7149
31-35 ปี	104	3.0264	.5573
36-40 ปี	66	3.1212	.6434
41-45 ปี	36	3.1181	.8205
รวม	315	3.0619	.6606

1.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.7056$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29 และตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.29
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของอายุกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.6394	.4098	.5412	.7056
ภายในกลุ่ม	310	234.7634	.7573		
รวม	314	236.4028			

ตารางที่ 4.30
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุ
กับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
21-25 ปี	32	3.3906	.8728
26-30 ปี	77	3.1364	.9001
31-35 ปี	104	3.1611	.8554
36-40 ปี	66	3.2159	.8226
41-45 ปี	36	3.2014	.9293
รวม	315	3.1944	.8677

1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.8374$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31 และตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.31
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ
กับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	.9302	.2325	.3595	.8374
ภายในกลุ่ม	310	200.5493	.6469		
รวม	314	201.4795			

ตารางที่ 4.32
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างอายุกับ
การพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
21-25 ปี	32	2.5273	.8087
26-30 ปี	77	2.3571	.8118
31-35 ปี	104	2.4243	.7031
36-40 ปี	66	2.4223	.8474
41-45 ปี	36	2.5069	.965
รวม	315	2.4274	.8010

1.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวม การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .5459$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33 และตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.33
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
อายุกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน
ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.2318	.3095	.7692	.5459
ภายในกลุ่ม	310	124.7416	.4024		
รวม	314	125.9797			

ตารางที่ 4.34
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุ
กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน
ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมภาพรวม

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
21-25 ปี	32	2.9663	.6185
26-30 ปี	77	2.7740	.6738
31-35 ปี	104	2.8762	.5502
36-40 ปี	66	2.8636	.6355
41-45 ปี	36	2.9500	.7757
รวม	315	2.8662	.6334

5.3 ระดับการศึกษา

1) การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมโดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ การเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ เมื่อทำการทดสอบความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test ผลการศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .1421$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35 และตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.35
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับการศึกษากับการจัดกรอบ
อัตรากำลังที่เหมาะสม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	3.0821	1.0274	1.8272	.1421
ภายในกลุ่ม	311	174.8635	.5623		
รวม	314	177.9457			

ตารางที่ 4.36
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	30	3.1889	.7255
อนุปริญญา/ปวส.	60	3.1833	.7477
ปริญญาตรี	213	2.9703	.7521
สูงกว่าปริญญาตรี	12	2.9167	.7801
รวม	315	3.0296	.7528

1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.1139$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37 และตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.37
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับการศึกษากับการกำหนดคุณสมบัติ
ผู้ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	3.0999	1.0333	2.002	.1139
ภายในกลุ่ม	311	160.6617	.5166		
รวม	314	163.7616			

ตารางที่ 4.38
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	30	3.1389	.6838
อนุปริญญา/ปวส.	60	3.1750	.7729
ปริญญาตรี	213	2.9742	.6968
สูงกว่าปริญญาตรี	12	2.7639	.9002
รวม	315	3.0201	.7222

1.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงาน ประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานอย่างเต็มศักยภาพ การทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = .6803$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการมอบหมายงานอย่างเต็มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39 และตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.39
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับการศึกษากับการมอบหมายงาน
อย่างเต็มศักยภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.6620	.2207	.5032	.6803
ภายในกลุ่ม	311	136.3809			
รวม	314	137.0429			

ตารางที่ 4.40
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับการมอบหมายงานอย่างเต็มศักยภาพ

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	30	3.0083	.6679
อนุปริญญา/ปวส.	60	3.1125	.7708
ปริญญาตรี	213	3.0657	.618
สูงกว่าปริญญาตรี	12	2.8750	.8223
รวม	315	3.0619	.6606

1.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.5401$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติ ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41 และตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.41
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับการศึกษากับการเลื่อนขั้น
ค่าจ้างกรณีพิเศษ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.6328	.5443	.7210	.5401
ภายในกลุ่ม	311	234.7700	.7549		
รวม	314	236.4028			

ตารางที่ 4.42
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่างระดับการศึกษา
กับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	30	3.275	1.0051
อนุปริญญา/ปวส.	60	3.2792	.8600
ปริญญาตรี	213	3.1729	.8417
สูงกว่าปริญญาตรี	12	2.9167	1.0299
รวม	315	3.1944	.8677

1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ การทดสอบพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.1418$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43 และตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.43
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับการศึกษากับการพัฒนา
เพิ่มพูนทักษะความรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	3.4934	1.1645	1.8292	.1418
ภายในกลุ่ม	311	197.9861	.6366		
รวม	314	201.4795			

ตารางที่ 4.44
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	30	2.4625	.7472
อนุปริญญา/ปวส.	60	2.6167	.8946
ปริญญาตรี	213	2.3597	.763
สูงกว่าปริญญาตรี	12	2.5938	1.0073
รวม	315	2.4274	.8010

1.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษา กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวม การทดสอบพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.2249$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45 และตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.45
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อการพัฒนา
ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
สำนักงานประกันสังคมภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.7520	.5840	1.4620	.2249
ภายในกลุ่ม	311	124.2277			
รวม	314	125.9797			

ตารางที่ 4.46
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของ
พนักงานสำนักงานประกันสังคมภาพรวม

ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.
ปวช.	30	2.4625	.7472
อนุปริญญา/ปวส.	60	2.6167	.8946
ปริญญาตรี	213	2.3597	.763
สูงกว่าปริญญาตรี	12	2.5938	1.0073
รวม	315	2.8662	.6634

5.4 ประเภทพนักงาน

1) การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปจำแนกตามประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

กรณีพิเศษ การพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ ทำการทดสอบความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test ผลการศึกษาดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.1721$) แสดงว่าประเภทพนักงานที่แตกต่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47 และตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.47

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของประเภทพนักงานกับการจัดกรอบ
อัตรากำลังที่เหมาะสม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.9958	.9979	1.7696	.1721
ภายในกลุ่ม	312	175.9498	.5639		
รวม	314	177.9457			

ตารางที่ 4.48

จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประเภทพนักงาน
กับการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

ประเภทพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
พนักงานชั้นต้น	85	3.0902	.7478
พนักงานชั้นกลาง	47	3.1702	.7118
พนักงานชั้นสูง	183	2.9654	.762
รวม	315	3.0296	.7528

1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การทดสอบพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.2340$) แสดงว่าประเภทพนักงานที่แตกต่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.49 และตารางที่ 4.50)

ตารางที่ 4.49

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของประเภทพนักงานกับการกำหนด
คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.5177	.7588	1.4592	.2340
ภายในกลุ่ม	312	162.2439	.5200		
รวม	314	163.7616			

ตารางที่ 4.50

จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประเภทพนักงาน
กับการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
พนักงานชั้นต้น	85	3.1176	.7475
พนักงานชั้นกลาง	47	3.0674	.7212
พนักงานชั้นสูง	183	2.9627	.7086
รวม	315	3.0201	.7222

1.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานอย่างเต็มศักยภาพ การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.7399$) แสดงว่าประเภทพนักงานที่แตกต่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานอย่างเต็มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.51 และตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.51

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของประเภทพนักงานกับการมอบหมายงาน
อย่างเต็มศักยภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.2644	.1322	.3016	.7399
ภายในกลุ่ม	312	136.7784	.4384		
รวม	314	137.0429			

ตารางที่ 4.52

จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประเภทพนักงาน
กับการมอบหมายงานอย่างเต็มศักยภาพ

ประเภทพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
พนักงานขั้นต้น	85	3.0647	.6837
พนักงานขั้นกลาง	47	3.1277	.6933
พนักงานขั้นสูง	183	3.0437	.6437
รวม	315	3.0619	.6606

1.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การทดสอบพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.6039$) แสดงว่าประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.53 และตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของประเภทพนักงานกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.7632	.3816	.5052	.6039
ภายในกลุ่ม	312	235.6396	.7553		
รวม	314	236.4028			

ตารางที่ 4.54

จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประเภทพนักงาน
กับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

ประเภทพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
พนักงานขั้นต้น	85	3.2706	.9388
พนักงานขั้นกลาง	47	3.1277	.8643
พนักงานขั้นสูง	183	3.1762	.8362
รวม	315	3.1944	.8677

1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.0319$) แสดงว่าประเภทพนักงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้แตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างประเภทพนักงานชั้นต้น มีระดับทัศนคติต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้สูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม (ตารางที่ 4.55 และตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.55

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของประเภทพนักงานกับการพัฒนาเพิ่มพูน
ทักษะความรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	4.3997	2.1999	3.4826	.0319*
ภายในกลุ่ม	312	197.0798	.6317		
รวม	314	201.4795			

ตารางที่ 4.56

จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประเภทพนักงาน
กับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

ประเภทพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
พนักงานชั้นต้น	85	2.6191	.8378
พนักงานชั้นกลาง	47	2.4016	.745
พนักงานชั้นสูง	183	2.3449	.7865
รวม	315	2.4274	.8010

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่า พนักงานชั้นต้นมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ มากกว่าพนักงานชั้นสูง (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57

การเปรียบเทียบรายคู่ของประเภทพนักงานกับ
การพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

ประเภทพนักงาน	\bar{X}	พนักงานชั้นต้น	พนักงานชั้นกลาง	พนักงานชั้นสูง
พนักงานชั้นต้น	2.6191	-	0.2175	0.2742*
พนักงานชั้นกลาง	2.4016		-	0.0567
พนักงานชั้นสูง	2.3449			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวม การทดสอบพบว่า ประเภทพนักงานที่แตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.1588$) แสดงว่าประเภทพนักงานที่แตกต่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.58 และตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.58

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ประเภทพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้า
ในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม
ภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.4773	.7386	1.8510	.1588
ภายในกลุ่ม	312	124.5024	.3990		
รวม	314	125.9797			

ตารางที่ 4.59
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประเภทพนักงาน
กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน
ของพนักงานสำนักงานประกันสังคม
ภาพรวม

ประเภทพนักงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
พนักงานชั้นต้น	85	2.9708	.6721
พนักงานชั้นกลาง	47	2.8860	.6239
พนักงานชั้นสูง	183	2.8125	.6142
รวม	315	2.8662	.6334

5.5 อายุงาน

1) การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้อมูลทั่วไปจำแนกตามอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ การเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ การพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ ทำการทดสอบความแปรปรวนด้วยสถิติ F-test ผลการศึกษาดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P=0.005$) แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปี มีระดับทัศนคติต่อการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมสูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม (ตารางที่ 4.60 และตารางที่ 4.61)

ตารางที่ 4.60
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
อายุงานกับการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	9.2985	1.8597	3.4074	.005*
ภายในกลุ่ม	309	168.6472	.5458		
รวม	314	177.9457			

ตารางที่ 4.61
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุงาน
ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
1-3 ปี	97	3.0893	.7063
4-6 ปี	61	2.8470	.0671
7-9 ปี	44	2.7803	.8595
10-13 ปี	81	3.1418	.7188
14-16 ปี	25	3.1200	.8327
มากกว่า 16 ปี	7	3.6667	.8165
รวม	315	3.0296	.7528

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.62)

ตารางที่ 4.62
การเปรียบเทียบรายคู่ของประเภทพนักงานกับ
การจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

อายุงาน	\bar{X}	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-13 ปี	14-16 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-3 ปี	3.0893	-	0.2423	0.3090	0.0588	0.0307	0.5774
4-6 ปี	2.8470		-	0.0667	0.3011	0.2730	0.8197
7-9 ปี	2.7803			-	0.3678	0.3397	0.8864
10-13 ปี	3.1481				-	0.0281	0.5186
14-16 ปี	3.1200					-	0.5467
มากกว่า 16 ปี	3.6667						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P=0.0479$) แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปี มีระดับทัศนคติต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม (ตารางที่ 4.63 และตารางที่ 4.64)

ตารางที่ 4.63
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
อายุงานกับการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	5.7919	1.1584	2.2657	.0479*
ภายในกลุ่ม	309	157.9697	.5112		
รวม	314	163.7616			

ตารางที่ 4.64
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุงาน
กับการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
1-3 ปี	97	3.1460	.6784
4-6 ปี	61	2.8989	.7279
7-9 ปี	44	2.8220	.756
10-13 ปี	81	3.0185	.6444
14-16 ปี	25	3.0467	.8451
มากกว่า 16 ปี	7	3.5000	1.0844
รวม	315	3.0201	.7222

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Procedures) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.65
การเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานกับการกำหนด
คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง

อายุงาน	\bar{X}	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-13 ปี	14-16 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-3 ปี	3.1460	-	0.2471	0.3240	0.1275	0.0993	0.3540
4-6 ปี	2.8989		-	0.0769	0.1196	0.1478	0.6011
7-9 ปี	2.8220			-	0.1965	0.2247	0.6780
10-13 ปี	3.0185				-	0.0282	0.4815
14-16 ปี	3.0467					-	0.4533
มากกว่า 16 ปี	3.5000						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.3186$) แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.66 และตารางที่ 4.67)

ตารางที่ 4.66

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	2.5686	.5137	1.1804	.3186
ภายในกลุ่ม	309	134.4743	.4352		
รวม	314	137.0429			

ตารางที่ 4.67

จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุงานกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ

อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
1-3 ปี	97	3.067	0.6318
4-6 ปี	61	3.0738	0.6314
7-9 ปี	44	2.9489	0.6811
10-13 ปี	81	3.0864	0.573
14-16 ปี	25	2.9900	0.9227
มากกว่า 16 ปี	7	3.5714	0.9652
รวม	315	3.0619	0.6606

1.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P=0.0229$) แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปี มีระดับทัศนคติต่อการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษสูงกว่าทุกๆ กลุ่ม (ตารางที่ 4.68 และตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.68

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
อายุงานกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	9.7273	1.9455	2.6520	.0229*
ภายในกลุ่ม	309	226.6754	.7336		
รวม	314	236.4028			

ตารางที่ 4.69

จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุงาน
กับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
1-3 ปี	97	3.3943	.8749
4-6 ปี	61	3.0615	.8547
7-9 ปี	44	2.9830	.8899
10-13 ปี	81	3.1327	.7149
14-16 ปี	25	3.1500	1.0897
มากกว่า 16 ปี	7	3.7857	.9940
รวม	315	3.1944	.8677

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.70)

ตารางที่ 4.70

การเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ

อายุงาน	\bar{X}	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-13 ปี	14-16 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-3 ปี	3.3943	-	0.3292	0.4113	0.2616	0.2443	0.3914
4-6 ปี	3.0615		-	0.0785	0.0712	0.0885	0.7242
7-9 ปี	2.9830			-	0.1497	0.1670	0.8027
10-13 ปี	3.1327				-	0.0173	0.6530
14-16 ปี	3.1500					-	0.6357
มากกว่า 16 ปี	3.7857						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P=0.0055$) แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้แตกต่างกันโดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปี มีระดับทัศนคติต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้สูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม (ตารางที่ 4.71 และตารางที่ 4.72)

ตารางที่ 4.71
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
อายุงานกับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	10.4437	2.0887	3.3785	.0055*
ภายในกลุ่ม	309	191.0358	.6182		
รวม	314	201.4795			

ตารางที่ 4.72
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุงาน
กับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
1-3 ปี	97	2.5670	.7992
4-6 ปี	61	2.2992	.7290
7-9 ปี	44	2.1136	.6690
10-13 ปี	81	2.4707	.7725
14-16 ปี	25	2.4250	.9796
มากกว่า 16 ปี	7	3.0893	1.1174
รวม	315	2.4274	.8010

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.73)

ตารางที่ 4.73

การเปรียบเทียบรายคู่อายุงานกับการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้

อายุงาน	\bar{X}	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-13 ปี	14-16 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-3 ปี	2.5670	-	.2678	.4534	.0963	.1420	.5223
4-6 ปี	2.2992		-	.1856	.1715	.1258	.7901
7-9 ปี	2.1136			-	.3571	.3114	.9757
10-13 ปี	2.4707				-	.0457	.6186
14-16 ปี	2.4250					-	.6643
มากกว่า 16 ปี	3.0893						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม โดยภาพรวม เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = .0049$) แสดงว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ภาพรวมแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปี มีระดับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ในภาพรวมสูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม (ตารางที่ 4.74 และตารางที่ 4.75)

ตารางที่ 4.74

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างอายุงาน
กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน
ของพนักงานสำนักงานประกันสังคมภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	6.7501	1.3500	3.4988	.0049 *
ภายในกลุ่ม	309	119.2296	0.3895		
รวม	314	125.9797			

ตารางที่ 4.75
จำนวน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุงานกับทัศนคติ
ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
สำนักงานประกันสังคมภาพรวม

อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
1-3 ปี	97	2.9810	.6120
4-6 ปี	61	2.7548	.5734
7-9 ปี	44	2.6364	.6125
10-13 ปี	81	2.8879	.5444
14-16 ปี	25	2.8640	.8652
มากกว่า 16 ปี	7	3.4457	.9775
รวม	315	2.8662	.6334

เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมในภาพรวม ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.76)

ตารางที่ 4.76
การเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานกับ ทัศนคติต่อการพัฒนา
ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
สำนักงานประกันสังคมภาพรวม

อายุงาน	\bar{X}	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10-13 ปี	14-16 ปี	มากกว่า 16 ปี
1-3 ปี	2.5670	-	0.2678	0.4534	0.0963	0.1420	0.8787
4-6 ปี	2.2992		-	0.1856	0.1715	0.1258	1.1465
7-9 ปี	2.1136			-	0.3571	0.3114	1.3321
10-13 ปี	2.4707				-	0.0457	0.975
14-16 ปี	2.4250					-	1.0207
มากกว่า 16 ปี	3.4457						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 สมมุติฐานในการศึกษา

6.1 คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะในการพัฒนาตนเอง กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ผู้ศึกษาได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มาทำการทดสอบ โดยใช้ตัวแปรต้นซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงานซึ่งประกอบด้วยด้านต่างๆ จำนวน 4 ด้าน มาเปรียบเทียบกับตัวแปรตาม คือ ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม จำนวน 5 ด้าน ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

จากการศึกษาโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.041$) ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เฉพาะด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีความรับผิดชอบในการทำงานในระดับสูง ย่อมมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถในการทำงาน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้แม้จะเป็นงานที่มีความยุ่งยาก เพราะเป็นการท้าทายความสามารถ จึงควรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของตน จึงส่งผลให้พนักงานที่มีความรับผิดชอบในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพแตกต่างกัน

จากการศึกษาโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม จำนวน 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการ จัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ($P=0.000$) ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ($P=0.000$) ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ($P=0.000$) และ ด้านการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ ($P=0.005$) และภาพรวม ($P=0.000$) แสดงว่าพนักงานที่มีกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้านการกำหนด

คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ด้านการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ และภาพรวม แตกต่างกัน

จากการศึกษาโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ($P=.004$) ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ($P=.002$) ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ($P=.000$) ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ($P=.016$) และภาพรวมทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ($P=.001$) แสดงว่า พนักงานที่มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ และภาพรวม แตกต่างกัน

ผลการศึกษาสम्मัติฐานดังกล่าว พนักงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงานต่างกัน และมีคุณลักษณะเฉพาะด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เฉพาะด้านจำนวน 4 ด้านเหมือนกัน คือ ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมมีความรับผิดชอบในการทำงาน คิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ทำทำยมีการพัฒนาเรียนรู้ตลอดเวลา ย่อมมีการประเมินผลการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลการทำงานมาวางแผนกำหนดความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง ตามที่องค์กรกำหนด ฉะนั้นบทบาทขององค์กรด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงาน จัดทำสายทางเดินตำแหน่งงาน ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง เช่น การกำหนดระยะเวลาในการได้รับความก้าวหน้า การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่ง การฝึกอบรมหรือให้การศึกษาเพื่อพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ สิ่งเหล่านี้จึงมีความสำคัญต่อกลุ่มพนักงานที่มีระดับการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน และมีระดับการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน ย่อมมีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมแตกต่างกัน ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้าน

การกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ด้านการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ แตกต่างกัน

จากการศึกษาโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าภาพรวมคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ($P=.000$) ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ($P=.000$) ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ($P=.000$) ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ($P=.028$) และภาพรวมทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ($P=.001$) แสดงว่าพนักงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ทั้ง 4 ด้าน มีทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ($P=.028$) และภาพรวม แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.77)

ตารางที่ 4.77

เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง
ของพนักงานกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าใน
การทำงาน of พนักงานสำนักงานประกันสังคม

ทัศนคติ	การจัดกรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสม	การกำหนด คุณสมบัติ ผู้ดำรง ตำแหน่ง	การมอบ หมายงานที่ เหมาะสมกับ ศักยภาพ	การเลื่อน ขั้นค่าจ้าง กรณี พิเศษ	การพัฒนา เพิ่มเติม ทักษะ ความรู้	ภาพรวม
<u>คุณลักษณะฯ</u>						
ความ รับผิดชอบ ในการทำงาน	R=.0948 P=.093	R=.0803 P=.155	R=.1150* P=.041	R=.0611 P=.279	R=.0204 P=.719	R=.0598 P=.290
การประเมิน ตนเอง	R=.0719 P=.203	R=.0674 P=.233	R=.0866 P=.125	R=.0185 P=.744	R=.0574 P=.310	R=.0159 P=.779

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

ทักษะฯ	การจัดกรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสม	การกำหนด คุณสมบัติ ผู้ดำรง ตำแหน่ง	การมอบ หมายงานที่ เหมาะสมกับ ศักยภาพ	การเลื่อน ขั้นค่าจ้าง กรณี พิเศษ	การพัฒนา เพิ่มเติม ทักษะ ความรู้	ภาพรวม
การกำหนด เป้าหมาย และวางแผน ความ ก้าวหน้าใน การทำงาน	R=.2084* P=.000	R=.2329* P=.000	R=.1979* P=.000	R=.0636 P=.261	R=.1583* P=.005	R=.2045* P=.000
การพัฒนา ตนเองโดย เรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	R=.1635* P=.004	R=.1780* P=.002	R=.2237* P=.000	R=.0651 P=.249	R=.1352* P=.016	R=.1783* P=.001
ภาพรวม คุณลักษณะฯ	R=.2055* P=.000	R=.2208* P=.000	R=.2288* P=.000	R=.0674 P=.233	R=.1235* P=.028	R=.1927* P=.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. อายุมีผลกับทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.0485)

2. ประเภทพนักงานมีผลกับทักษะต่อความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P=0.0319)

3. อายุงานมีผลกับ ทักษะต่อความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม รายด้าน จำนวน 4 ด้านและภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ดังนี้ ด้านการจ้ดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ($P = 0.005$) ด้านการกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ($P = .0479$) ด้านการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ ($P = .0229$) ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ($P = .0055$) และภาพรวม ($P = .0049$)

4. คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงาน มีผลกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.041$)

5. คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลกับทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม รายด้าน จำนวน 4 ด้านและภาพรวม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ด้านการจ้ดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ($P = 0.000$) ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ($P = 0.000$) ด้านการมอบหมายงานที่ทำทายเหมาะสมกับศักยภาพ ($P = 0.000$) ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ($P = 0.005$) และภาพรวม ($P = .000$)

6. คุณลักษณะเฉพาะพนักงานในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม รายด้าน จำนวน 4 ด้านและภาพรวม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ด้านการจ้ดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ($P = 0.004$) ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ($P = 0.002$) ด้านการมอบหมายงานที่ทำทายเหมาะสมกับศักยภาพ ($P = 0.000$) ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ($P = 0.016$) และภาพรวม ($P = .001$)

7. ภาพรวมคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน มีผลกับทัศนคติต่อความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม รายด้าน จำนวน 4 ด้านและภาพรวม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ด้านการจ้ดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ($P = 0.000$) ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ($P = 0.000$) ด้านการมอบหมายงานที่ทำทายเหมาะสมกับศักยภาพ ($P = 0.000$) ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ($P = 0.028$) และภาพรวม ($P = .001$) (ตารางที่ 4.78)

ตารางที่ 4.78
เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรตาม	ทัศนคติต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของ พนักงานสำนักงานประกันสังคม					
	การจัดกรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสม	การกำหนด คุณสมบัติ ผู้ดำรง ตำแหน่ง	การมอบหมาย งานที่เหมาะสม กับศักยภาพ	การเลื่อน ขั้นกรณี พิเศษ	การพัฒนา เพิ่มพูน ทักษะ ความรู้	ภาพรวม
ตัวแปรต้น						
1. ข้อมูลทั่วไป						
เพศ						
อายุ	.0485					
ระดับ การศึกษา						
ประเภท พนักงาน					.0319	
อายุงาน	.005	.0479		.0229	.0055	.0049
2. คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง						
ความ รับผิดชอบใน การทำงาน			0.041			
การประเมิน ตนเอง						
การกำหนด เป้าหมาย	.000	.000	.000		.005	.000
การพัฒนาโดย การเรียนรู้	.004	.002	.000		.016	.001
ภาพรวม คุณลักษณะฯ	.000	.000	.000		.028	.001

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง ทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน สำนักงานประกันสังคม สามารถนำเสนอประเด็นสำหรับอภิปรายผลที่สำคัญ ดังนี้

7.1 คุณลักษณะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน

จากการศึกษา พฤติกรรมที่ชี้วัดคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองของพนักงานเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะเฉพาะด้านการประเมินตนเอง อยู่ในระดับสูงที่สุด ร้อยละ 83.5 รองลงมาด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ร้อยละ 79.7 ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 69.5 และด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 64.5 และเพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านการประเมินตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของ ด้านการประเมินตนเองภาพรวม ในระดับสูง โดยมีคุณลักษณะคือ การรู้ว่กำลังทำงานหน้าที่ใดในหน่วยงาน ร้อยละ 98.7 การรู้ว่ตนเองมีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ ร้อยละ 98.1 และการรู้ว่ตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ร้อยละ 93 และทบทวนผลการทำงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงตนเองเสมอ ร้อยละ 93 การที่มีการประเมินตนเอง อยู่เสมอๆ จะทำให้รู้จักตนเองในแง่ที่เป็นจริง สอดคล้องกับที่ นฤมล นิราทร (2534, น. 43) เสนอว่า การที่บุคคลจะมีความต้องการและคาดหวังในการทำงาน จะต้องรู้จักตนเองในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยการประเมินความเข้าใจตนเอง ทั้งในเรื่องความต้องการ ความรู้ความสามารถ ความสนใจและคาดหวังในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสร้างความผสมผสานกลมกลืนระหว่าง บุคลิกภาพของตนกับลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสุขกับงาน สามารถนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ และเป็นผลดีกับทั้งองค์กรและสุขภาพจิตของบุคคล

2) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านความรับผิดชอบในการทำงานภาพรวม ในระดับสูง โดยมีคุณลักษณะ คือ การมีความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จครบถ้วน การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จและยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การที่กลุ่มตัวอย่างมี

ความรับผิดชอบในการทำงานในระดับสูง ย่อมส่งผลดีต่อการดำเนินงานของสำนักงาน ประกันสังคม ในการให้บริการงานประกันสังคมแก่สถานประกอบการ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน ที่มีคุณภาพสูง และส่งผลต่อตัวบุคลากรเองในการจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับที่สมชาย หิรัญกิตติ (2542, น. 226) เสนอว่าพนักงานแต่ละคน ต่างมีบทบาทในการพัฒนางานอาชีพของตน คือ บุคคลแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบสำหรับงานอาชีพของตน เข้าถึงความสนใจทักษะและคุณค่าของตนเอง แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ กำหนดเป้าหมายและวางแผนงานอาชีพ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเป็นจริง

3) ด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภาพรวม ในระดับสูง โดยมีคุณลักษณะ คือ การนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาช่วยพัฒนาวิธีการทำงาน ร้อยละ 95.9 การฝึกฝนทักษะการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 95.2 การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 94 การให้ความสนใจกับการสัมมนาของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มเติมทักษะความรู้และทักษะในการทำงาน ร้อยละ 92.4 และจากผลการศึกษาดังกล่าว แม้คุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่ยังปรากฏข้อมูลคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองบางหัวข้อ ที่น่าสนใจ คือพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 14.6 ไม่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับข้อเสนอของพนักงานสำนักงานประกันสังคมต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ เสนอแนะให้มีการจัดอบรมพนักงาน โดยอบรมเฉพาะตำแหน่ง

ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้อาจเนื่องมาจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานประกันสังคม ซึ่งมีเป็นจำนวนมากและหลากหลายลักษณะ เช่น งานทะเบียนผู้ประกันตน งานตรวจสอบสิทธิผู้ประกันตน งานวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทนกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน งานการเงินและบัญชี งานติดตามและเร่งรัดหนี้ พนักงานบางคนอาจถูกมอบหมายให้ทำงานเพียงด้านเดียวจนเกิดความชำนาญเฉพาะด้าน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานจึงอาจเป็นปัญหาการติดยึดในตัวบุคคล ทำให้ไม่สามารถหมุนเวียนงานได้ ส่งผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรมของกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเป็นแนวทางการดำเนินงานเฉพาะด้าน การมอบหมายให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม จะคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ศักยภาพในการทำงานและเป็นงานของส่วนงานใด การเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดงาน จึงอาจไม่ทั่วถึงพนักงานทุกคน ประกอบการการบรรจุพนักงานใหม่ เข้าทำงาน ไม่มีการปฐมนิเทศเบื้องต้น แต่จัดส่งให้หน่วยงานสอนงานกันเองโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ฉะนั้นประเด็น การไม่เข้าร่วมโครงการ

ฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นหรือข้อเสนอแนะให้มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง ควรได้รับการสะท้อนข้อมูลกลับจากผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ว่าเป็นเพราะสาเหตุใด เพื่อสำนักงานประกันสังคมจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง และแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทุกคนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชนีกร พันธุวิชิต (2544, น. 87) การพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะทางด้านวิชาชีพ ให้มีความชำนาญตามความเหมาะสมกับสภาพงานและอาชีพ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้และฝึกอบรมงาน เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ และเป็นบทบาทหน้าที่

4) ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมี คุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงานภาพรวม ในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะเป็นรายข้อ พบว่าคุณลักษณะบางหัวข้ออยู่ในระดับที่ควรมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น ผลการศึกษาที่ปรากฏ คือ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 23.5 ไม่มีการกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความก้าวหน้า รองลงมา ร้อยละ 23.2 ไม่ทราบลำดับขั้นความก้าวหน้าในการทำงานและไม่มีการกำหนดวิธีการที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง ร้อยละ 22.9 ไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่จะประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 20.3 ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่ ร้อยละ 14.90 ไม่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมากได้ ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวเหล่านี้ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงาน เป็นบทบาทหนึ่งของบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดยจะต้องกำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงานเพื่อให้แผนอาชีพมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับที่ณัฐรุพันธ์ ขจรนันท์ (2541, น. 166-167) ได้เสนอไว้ในการพัฒนาอาชีพ บุคลากร จะต้องนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง หรือจากแหล่งข้อมูลอื่นที่น่าเชื่อถือ มาศึกษาวิเคราะห์ ประเมินจุดอ่อน จุดแข็งประเมินความก้าวหน้าและโอกาส มากำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน แต่จากการศึกษาของ นฤมล นิราทร (2534, น. 38) การตั้งจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับอาชีพงาน หรือการใช้ความหมายต่องานและความสำเร็จความพอใจในอาชีพงานของตน หมายความว่าบุคคลต้องรู้ถึงลักษณะงาน และบทบาทงาน รวมทั้งกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความพอใจในอาชีพงานของตน และใน

การวางแผนอาชีพงาน จะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อบุคคลสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพ หรือ Career Path ของตนได้ ฉะนั้นคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองของพนักงานด้านการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน จึงสัมพันธ์กับบทบาทหน้าที่ขององค์กรในการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

7.2 ทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม

บทบาทการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นบทบาทสำคัญขององค์กรในการดำเนินการต่างๆ เพื่อรองรับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นในการศึกษาทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม จำนวน 5 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคมภาพรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.866 โดยมีทักษะรายด้านระดับปานกลาง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ ด้านการมอบหมายงานที่ทำทนายเหมาะสมกับศักยภาพ ด้านการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง และทักษะระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น ผลการศึกษาดังนี้

1) ด้านการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ การศึกษาทักษะต่อการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.194 โดยกลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และน้อยที่สุดต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 เมื่อพิจารณาจากตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และอายุงาน กับทักษะต่อการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานที่แตกต่างกัน มีทักษะต่อการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษไม่แตกต่างกัน มีเพียงอายุงานที่แตกต่างกันเท่านั้น ที่มีผลกับทักษะต่อการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปี มีทักษะต่อการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษมากกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งเป็นผลมาจากการมีอายุงานมาก ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชั้นสูงที่ไม่สามารถก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนตำแหน่งได้อีก การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ จึงถือเป็นรางวัลจากการทำงานเพียงอย่างเดียวที่ส่งเสริมให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ผลการศึกษาในรายชื่อ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.90 ระดับปานกลาง เป็นระดับที่ควรมีการปรับปรุง สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นกรณีพิเศษ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่ปี 2540 ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ปีละ 1 ครั้ง ขั้นพิเศษจะได้รับการพิจารณาสูงสุดเพียง 1.5 ขั้น และเมื่อ สำนักงาน กพ. และกรมบัญชีกลาง ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้งตั้งแต่ปี 2548 หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานยังไม่ได้รับการแก้ไขเช่นเดียวกับของข้าราชการและลูกจ้างประจำ คือ ให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างปีละ 2 ครั้ง ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นพิเศษสูงสุด 2 ขั้น ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน กพ. และกรมบัญชีกลางกำหนด เป็นผลให้พนักงานสำนักงานประกันสังคมขอให้มีการปรับปรุงระเบียบการเลื่อนขั้นดังกล่าวเป็นปีละ 2 ครั้ง เช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นบรรทัดฐานเดียวกันแก่บุคลากรในหน่วยงาน

2) ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ การศึกษาทัศนคติต่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.062 โดยกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการมอบหมายให้พนักงานปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และมีทัศนคติต่อความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณาจากตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และอายุงาน กับทัศนคติต่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงานจำนวน 4 ด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการมอบหมายงานที่ทำนายเหมาะสมกับศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงคุณลักษณะเฉพาะด้านการประเมินตนเองที่แตกต่างกันเท่านั้น ที่มีทัศนคติต่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 1-3 ปี เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เข้ามาทำงานในองค์กรระยะหนึ่งแล้ว และมีความพร้อมในงานที่ทำเนื่องจากผ่านการทำงานมาเป็นเวลาพอสมควร เริ่มมีความมั่นใจในตนเอง สามารถประเมินความสามารถของ

ตนเองได้ว่าอยู่ในระดับใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านมีความรับผิดชอบงาน มีการพัฒนาตนเองเสมอ ๆ และเป็นบุคคลที่ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ยิ่งเห็นคุณค่าของตนเอง ความต้องการทำงานที่ยาก ที่มีความสำคัญเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง เพราะเป็นสิ่งทำท้าทายความสามารถ สร้างโอกาสให้กับตนเองในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฉะนั้นการมอบหมายงานที่ทำท้าทายเหมาะสมกับศักยภาพ จึงเป็นความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน ที่มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน และที่มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งหากผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ไม่เป็นธรรมชาติไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในอนาคตที่อาจเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ส่งผลกระทบต่องานของสำนักงานในภาพรวมสอดคล้องกับที่ ญัตติฐานท์ เขจรันนทร์ (2541, น. 164-165) เสนอว่า การมอบหมายงานที่ทำท้าทายเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติในตำแหน่งงานที่ซับซ้อนและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งบุคลากรต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความตื่นตัวและรู้สึกรับรู้ถึงความสำคัญจากองค์กร

3) ด้านการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง การศึกษาทักษะต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.020 โดยกลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อการกำหนดคุณวุฒิการศึกษาของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีทักษะต่อการกำหนดระยะเวลาการที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจนน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.74

เมื่อพิจารณาจากตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และอายุงานกับทักษะต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานแตกต่างกัน ทักษะต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน มีเพียงอายุงานที่แตกต่างกันเท่านั้น ที่มีทักษะต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งในระดับมาก สูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม

และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงานจำนวน 4 ด้าน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านการประเมินตนเองที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรง

ตำแหน่งไม่แตกต่างกัน มีเพียงกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่แตกต่างกันเท่านั้น ที่มีทัศนคติต่อการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากพนักงานประกันสังคมที่มีอายุงานมาก ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเป็นประเภทพนักงานชั้นสูง ซึ่งถือว่าได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งไปสู่ระดับสูงสุดแล้ว ฉะนั้นการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จึงไม่กระทบต่อกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมาก ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างนี้ จึงอยู่ในระดับมาก ขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า อาจดำรงตำแหน่งเป็นประเภทพนักงานชั้นต้น หรือพนักงานชั้นกลาง ที่รอเวลาและอัตราว่างตามโครงสร้างอัตรากำลังเพื่อเลื่อนระดับไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม จึงมีทัศนคติต่อการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมในระดับที่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมาก

และเมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับตำแหน่งของพนักงานประกันสังคม กำหนดไว้กว้างๆ เฉพาะคุณวุฒิทางการศึกษาและเกรดเฉลี่ยเท่านั้น สำหรับหลักเกณฑ์อื่น เช่น การกำหนดประสบการณ์ในแต่ละตำแหน่ง การกำหนดลักษณะผลงานแต่ละตำแหน่ง การกำหนดโปรแกรมที่ต้องผ่านการฝึกอบรมแต่ละตำแหน่ง การกำหนดระยะเวลาการที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจน และการกำหนดลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ไม่ได้มีการกำหนดไว้ การคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมได้รับการเลื่อนระดับ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหน่วยงานที่จะพิจารณาซึ่งแตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน การพิจารณาจึงไม่เป็นมาตรฐานกลางสำหรับพนักงานทุกคน ฉะนั้นการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง จึงเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งที่มีผลต่อการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน จะต้องให้มีความชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงาน และเตรียมการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยเฉพาะกับกลุ่มที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน ($P=0.000$) และด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($P=0.000$) อีกทั้งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับที่พัชพร นวลแจ่ม (2544, น. บทคัดย่อ) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลสมิติเวช พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน คือโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งหน่วยงานควรกำหนดมาตรฐานหรือสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น

4) ด้านการจับกรอบอัตราที่เหมาะสม การศึกษาทัศนคติต่อการจับกรอบอัตราที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.030$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานที่กำหนดระดับความก้าวหน้าชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

เมื่อพิจารณาจากตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และอายุงานกับทัศนคติต่อการจับกรอบอัตราที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน แตกต่างกัน ทัศนคติต่อการจับกรอบอัตราที่เหมาะสม ไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัย อายุ และอายุงานที่แตกต่างกันเท่านั้น ที่มีทัศนคติต่อการจับกรอบอัตราที่เหมาะสม แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ 41-45 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการจับกรอบอัตราที่เหมาะสมในระดับมาก สูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม

และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ปรากฏว่า เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน ที่มีทัศนคติต่อการจับกรอบอัตราที่เหมาะสมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการดำเนินการของสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากกรอบอัตรากำลังพนักงานมีจำนวนจำกัดในแต่ละหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์พนักงานจะเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ จะต้องมียัตรารว่างในหน่วยงาน ปัจจุบันอัตราพนักงานได้รับการจัดสรรเต็มตามกรอบอัตรากำลัง โอกาสที่อัตราพนักงานชั้นสูงจะว่าง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานชั้นต้น หรือพนักงานชั้นกลางเลื่อนระดับไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย ซึ่งจากข้อมูลกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคม ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2550 พนักงานไม่ได้เลื่อนระดับตำแหน่งเนื่องจากโครงสร้างอัตรากำลัง ปี 2548 จำนวน 34 ราย ปี 2549 จำนวน 48 ราย และปี 2550 ตั้งแต่เดือนมกราคม-ตุลาคม จำนวน 103 ราย ปริมาณมากขึ้น ประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบันส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น แม้ในระดับชั้นปริญญาโท มีพนักงานจบการศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่สามารถนำคุณวุฒิที่ได้เพิ่มเติมมา มาส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานได้ เพราะการเลื่อนระดับตำแหน่ง ดำเนินการได้เฉพาะเมื่อมีตำแหน่งว่าง จึงเป็นข้อจำกัดของกรอบอัตรากำลังที่ใช้ ที่ควรได้รับการพิจารณาไม่ว่าโครงสร้างตำแหน่ง หรือหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้องในการเข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่มี ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 247) กล่าวว่าความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงาน และที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึง เรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยกล่าวว่า เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จะต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้บ้างตามความเหมาะสม และประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2545, น. 2-3) การพิจารณาสายความก้าวหน้าในองค์กร ให้ดูที่โครงสร้างตำแหน่งและระบบสนับสนุนที่บริษัทจัดให้

5) ด้านการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ การศึกษาทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.427 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยถึงน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะต่อการสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และการให้ทุนสนับสนุนการฝึกอบรมแก่พนักงานที่ต้องการพัฒนาความก้าวหน้า ระดับน้อยเท่ากัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 ทักษะต่อการมีนโยบายอนุญาตให้ลาศึกษาต่อระหว่างการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ทักษะต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงานในประเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 และทักษะต่อการเปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ระดับน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 และมีทักษะในระดับปานกลาง ต่อการเปิดโอกาสให้มีการฝึกอบรมทักษะเฉพาะเสมอ

เมื่อพิจารณาจากตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และอายุงาน กับทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ไม่แตกต่างกัน มีเพียงปัจจัยประเภทพนักงาน และอายุงานที่แตกต่างกันเท่านั้น ที่มีทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างประเภท พนักงานชั้นต้นมีทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ สูงกว่า พนักงานชั้นกลางและพนักงานชั้นสูง และ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ สูงกว่าทุก ๆ กลุ่ม

เมื่อพิจารณาคคุณลักษณะเฉพาะในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ที่แตกต่างกัน มีทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาทักษะต่อการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้ ดังกล่าวสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานประกันสังคม มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เฉพาะด้านเป็นจำนวนมาก เพื่อพูนทักษะในการทำงานในหน้าที่ และได้จัดหลักสูตร e-learning ให้แก่พนักงานในสำนักงานโดยร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แต่เนื่องจากข้อจำกัดการทำงานที่ต้อง

ให้บริการนายจ้าง ลูกจ้างผู้ประกันตนที่มีเป็นจำนวนมาก ทำให้มีเวลาน้อยที่จะศึกษา แต่สำหรับนโยบายในการอนุญาตให้พนักงานลาศึกษาต่อ หรือการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ การให้ทุนการศึกษา สำนักงานประกันสังคมยังไม่ได้กำหนดไว้ ภาพรวมทัศนคติต่อการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้จึงอยู่ในระดับน้อย และเนื่องจากพนักงานสำนักงานประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในองค์กรที่ต้องดูแลรักษา สิทธิประโยชน์ต่างๆ จึงอยู่ในระหว่างการดำเนินการ และในปี 2551 สำนักงานฯ มีนโยบายเพิ่มเติม คือการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทสำหรับพนักงานที่ทำงานมานานตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับที่ อุไรวรรณ จันทรสกุลถาวร (2540, น. 92) ศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานในสายการผลิตมีความหวังในงานสูงสุด คือการใช้ความรู้ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จ รองลงมาคือเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เพียงพอและความก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่ต้องการและพนักงานมีความคาดหวังต่อการศึกษาต่อ เพื่อสามารถก้าวหน้าไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือความคาดหวังที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่ชอบ