



ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครพนม*

FACTORS AFFECTING CAREER PATH OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION
OFFICIALS IN NAKHON PHANOM PROVINCE



นัยนา ศรีนา, จารุกัญญา อุดานนท์, กชกร เดชะคำภู

Naiyana Srina, Jarukanga Udanont, Kotchakorn Dechakhamphu

มหาวิทยาลัยนครพนม

Nakhon Phanom University

Corresponding Author E-mail: the.jub@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม และ 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม จำนวน 336 คน โดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.710 ถึง 0.841 มีระดับความสัมพันธ์สูง ในทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 โดยผลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลสูงที่สุด ($\beta=0.267$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.207$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta=0.183$) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ($\beta=0.162$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.865 (Adjusted $R^2=0.865$)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล; ความก้าวหน้าในสายงาน; ข้าราชการส่วนท้องถิ่น



Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of career advancement of local administrative organization officials in Nakhon Phanom Province. 2. To study the factors affecting the career advancement of local administrative organization officials in Nakhon Phanom Province. The sample group consisted of 336 personnel of local administrative organization officials in Nakhon Phanom Province. The size of the sample was calculated by using Yamane's formula. The tool used to collect the data was a set of questionnaires. Data analysis uses computer programs with a confidence value of 0.984. Statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results: 1. The overall level of career advancement of local administrative organization officials in Nakhon Phanom Province was at a high level. ($\bar{x}=3.94$). 2. Factors affecting career advancement of local administrative organization officials in Nakhon Phanom Province were between 0.710 and 0.841, with a high level of relationship in a positive direction, with a significant level of 0.01., 3. Factors affecting career advancement of local administrative organization officials in Nakhon Phanom Province with statistically significance at the level of < 0.001 , with the effect of relationship with supervisors having the highest effect ($\beta=0.267$), followed by relationship with coworkers ($\beta=0.207$), work responsibility ($\beta=0.183$), and respect ($\beta=0.162$), respectively, with a predictive coefficient of 0.865 (Adjusted $R^2=0.865$).

Keywords: Factors Affecting; Career Path; Local Government Officials

บทนำ

ในโลกปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ปรากฏการณ์ทางสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน (Katan & Baarts, 2020) โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจความรู้ (Knowledge Economy) ที่ทุกองค์กรต่างต้องเผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและเข้มข้นเพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร ซึ่งจะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความ

จงรักภักดีต่อองค์กรและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งการรักษาคนดีและคนเก่งไว้กับองค์กร ซึ่งกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กรคือ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน เพราะเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) คือเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กรโดยเส้นทางสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากรและช่วยเสริมการพัฒนาพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่, 2567) เส้นทางสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองแบบกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายต้องอาศัย "คน" ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กรซึ่งผู้บริหารทั้งหลายในองค์กรจะต้องใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2558; ธนิชานต์ ศรีจันทร์ และคณะ, 2564) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม มีร้อยละการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงร้อยละ 65 และพบว่ากระบวนการดังกล่าวมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและล่าช้าในกระบวนการบริหารงานบุคคลสร้างความเสียหายแก่ท้องถิ่น เช่น การบรรจุตำแหน่งที่ว่างซึ่งท้องถิ่นต้องขออนุมัติต่อ ก. ระดับจังหวัด เพื่อที่จะปรับปรุงตำแหน่งแล้วก็บรรจุแต่งตั้งขอใช้บัญชีที่มีอยู่ซึ่งในบางครั้งใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน 3 - 4 เดือน แม้แต่การบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างก็เช่นเดียวกันในระเบียบกำหนดไว้ว่าการขออนุมัติก็ตีเมื่อการกำหนดกรอบไปแล้วการบรรจุการแต่งตั้งทุกอย่างต้องเข้าคณะกรรมการเมื่อมีการเข้าคณะกรรมการก็ใช้เวลานานหลายเดือน (เกศรินทร์ศรีสุวรรณ, 2562) และในห้วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ระหว่าง พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566) พบว่า สถิติการโอนย้ายของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อในด้านการสูญเสียเวลา ประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องของงานเป็นอย่างมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า ในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน มีอิสระในการบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะเป็น



ข้อมูลเพื่อใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 104 แห่ง รวมจำนวน 2,089 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม, 2567) ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 21 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 81 แห่ง โดยเก็บข้อมูลในตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยวิเคราะห์ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 336 คน การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Polarity Sample) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sample) โดยการจับฉลากโดยเขียนรายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม แล้วพับหรือม้วนใส่ลงในภาชนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยจับฉลากเปิดดูและจดรายชื่อแล้วพับหรือม้วนฉลากใส่กลับคืน เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน หากจับฉลากได้ชื่อซ้ำไม่ต้องนับให้ใส่กลับคืนอีก ปฏิบัติอย่างนี้จนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้จากทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยเกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ในงาน การยอมรับนับถือ และแรงจูงใจ

3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หลังจากจัดทำแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยได้นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ผลการทดสอบได้ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.984

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่มีความสอดคล้องกับบริบท ที่ทำการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หลังจากได้รับแบบสอบถามระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568 ซึ่งได้รับการตอบกลับมา จำนวน 336 คน โดยผู้วิจัยมีการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับแล้วถือว่าสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 336 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.60 มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 39.90 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.00 ประเภทตำแหน่งประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 44.30 ระยะเวลาในการทำงาน 1-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 และมีรายได้สูงกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.40 ตามลำดับ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



1. ระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.90	.578	มาก
2	ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.79	.609	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.96	.647	มาก
4	ด้านความพึงพอใจในงาน	4.09	.531	มาก
รวม		3.94	.538	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=4.09$) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.96$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.90$) และ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ($\bar{X}=3.79$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.11	.590	มาก
2	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	.667	มาก
3	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.13	.715	มาก
4	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.23	.620	มาก
5	ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	3.97	.679	มาก
6	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน	3.94	.657	มาก
7	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.83	.597	มาก
8	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.94	.599	มาก
รวม		4.04	.541	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.23$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=4.15$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.13$) นโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=4.11$) ลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.97$) ความรับผิดชอบในงานและแรงจูงใจ ($\bar{X}=3.94$) และการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson Correlation ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ปัจจัยที่ส่งผล	ความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวม			
	Pearson Correlation (r)	P-Value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.710**	<0.01	สูง	บวก
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.748**	<0.01	สูง	บวก
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.833**	<0.01	สูง	บวก
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.711**	<0.01	สูง	บวก
5. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	0.839**	<0.01	สูง	บวก
6. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน	0.750**	<0.01	สูง	บวก
7. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	0.794**	<0.01	สูง	บวก
8. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.841**	<0.01	สูง	บวก
รวม	0.778**	<0.01	สูง	บวก

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.710 ถึง 0.841 ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.710$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.748$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.833$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.711$) ด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.839$) ด้านความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.750$) ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.794$) และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.841$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.778$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิเสธความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตัวเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้



ตารางที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig F
	Coefficient		Coefficient		
	b	SE	β		
ค่าคงที่ (Constance)	.185	.103		1.806	.072
1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (H ₁)	.055	.035	.060	1.564	.119
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (H ₂)	.062	.039	.077	1.582	.115
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (H ₃)	.201	.037	.267	5.393	.000**
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (H ₄)	.180	.042	.207	4.255	.000**
5. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (H ₅)	.066	.037	.084	1.800	.073
6. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน (H ₆)	.150	.050	.183	3.016	.003*
7. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (H ₇)	.146	.041	.162	3.543	.000**
8. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (H ₈)	.066	.042	.074	1.578	.115

R = 869, Adjusted R² = .865, F-Value = 269.974, Sig F = < 0.001 **

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 โดยผลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลสูงที่สุด ($\beta=0.267$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.207$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta=0.183$) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ($\beta=0.162$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.865 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 (Adjusted R²=0.865) ส่วนอีกร้อยละ 13.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

ดังนั้น จึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.185 + 0.055 (H_1) + 0.062 (H_2) + 0.201 (H_3) + 0.180 (H_4) + 0.066 (H_5) + 0.150 (H_6) + 0.146 (H_7) + 0.066 (H_8)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.201 (H_3) + 0.180 (H_4) + 0.150 (H_6) + 0.146 (H_7)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการทุกคนมีโอกาสดำเนินการส่งเสริมให้มีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการปฏิบัติงาน และการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศรินทร์ สุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. ความก้าวหน้าใน

อาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี 2 ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านที่ 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วย การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง องค์กรมีการวางกรอบอัตรากำลังรองรับการเติบโตของข้าราชการอย่างเพียงพอ และการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสม และด้านที่ 2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และความพอใจในระดับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ และมี 1 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการฝึกอบรมสัมมนา และ 2. ปัจจัยด้านระบบการบริหารบุคคลภาครัฐ คุณภาพการทำงานและผู้บริหารมีผลกับความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ Greenhaus et al. (2010) ที่กล่าวถึง Career Development ว่า การเติบโตในสายงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น โอกาสในการเรียนรู้ การได้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย และการได้รับการยอมรับจากองค์กร

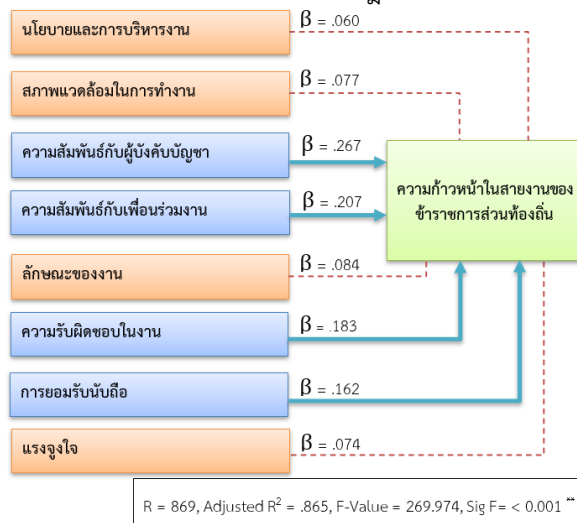
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 โดยผลด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลสูงที่สุด ($\beta=0.267$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\beta=0.207$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta=0.183$) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ($\beta=0.162$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.865 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 86.50 (Adjusted $R^2=0.865$) เนื่องจากข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ปัจจัยส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม สอดคล้องกับงานวิจัยของนนธิชา ปัจจัยโย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์สอนบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์ผู้สอนบัญชีคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านที่ไม่มีผลต่อความก้าวหน้า คือ ด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐประศาสน์สุนทรวิภาต (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ ในกลุ่ม



จังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มภาคกลางตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้จากการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม มีระดับความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผล คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน และการยอมรับนับถือ โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่ชี้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานยังเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ส่วนการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะสามารถช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้กันและกันมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด Srivastava et al. (2022) และ Herzberg (1959) ซึ่งการที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจในฐานะของตนเอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ปรากฏดังภาพที่ 1



→ ส่งผล
 ไม่ส่งผล

ภาพที่ 1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรส่งเสริมปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพราะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ซึ่งจากผลการศึกษานั้น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครพนม มอบโอกาสให้รับผิดชอบงานที่ทำหายและเหมาะสมกับความสามารถของตัวบุคคล

2. ควรส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบในงาน และการยอมรับนับถือ เพราะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยการเน้นการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

3. ควรส่งเสริมความรับผิดชอบในงาน เพราะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีอดทนและพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ทำงานเสร็จตรงตามเวลาเสมอ

4. ควรส่งเสริมการยอมรับนับถือ เพราะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม โดยผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร มีการแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับ

5. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรเชิงรุกที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอย่างเท่าเทียม มอบหมายภารกิจที่ทำหายแก่ข้าราชการที่มีศักยภาพ และจัดประชุมพัฒนาเป้าหมายสายงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพูดคุยรายบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าและเป้าหมายในการทำงาน

6. งานการเจ้าหน้าที่ควรจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่แสดงชัดเจนว่าแต่ละตำแหน่งจะก้าวหน้าอย่างไร เช่น จากนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการไปสู่ระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ระบุคุณสมบัติและผลงานแต่ละลำดับให้ชัดเจนเป็นต้น

7. หน่วยงานระดับจังหวัด ควรกำหนดหลักสูตรอบรมความก้าวหน้าในสายงาน จัดทำคู่มือแนะแนวความก้าวหน้าในสายงานท้องถิ่น แจกให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในจังหวัดนครพนม เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และสร้างระบบข้อมูลกลางสำหรับติดตามการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการในจังหวัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ในเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อยระดมความคิดเห็นเป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น



2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และตัวแปรอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม

3. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้นออกไปในกลุ่มของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระดับจังหวัด และระดับประเทศต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกศริน ตรีสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธนิกานต์ ศรีจันทร์ และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี อ.คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ. *Journal of Modern Learning Development*, 6(2), 182-196.

นันทิชา ปัจจัยโย. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์สอนบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.

ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 17(1), 31-49.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐธรรมนูญกับพระราชบัญญัติในช่วงการยึดอำนาจการปกครองประเทศโดยคณะรัฐประหาร. *วารสารกฎหมาย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 33(1), 19-38.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565*. สืบค้น 30 กันยายน 2567, จาก <https://www.ocsc.go.th/>

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. (2567). *ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. สืบค้น 30 กันยายน 2567, จาก <https://lhr.dla.go.th/>

สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอ ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 5(2), 257-270.

Greenhaus, J. H. et al. (2010). *Career Management* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.



- Katan, L. & Baarts, C. A. (2020). Inquiry Based Reading - Towards A Conception of Reading as A Research Method. *Arts and Humanities in Higher Education*, 19(1), 58-75.
- Srivastava, S. et al. (2022). Happiness at Work Through Spiritual Leadership: A Self-Determination Perspective. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 972-992.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

