

การเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของ
พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ
Comparison of Career Adaptability Among Employees of
The Bangkok Mass Transit Authority Bus Operations Group

พนิดา พานิชวัฒน์*, กมลทิพย์ ศรีหาเศษ,** และวสิน นุชคง***

Panida Panidvadtana, Kamontip Srihasat, and Vasin Nuchkong

Received: May 27, 2024 Revised: June 22, 2024 Accepted: July 1, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ และ 2. เปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร จำนวน 366 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพจำนวน 24 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measurement)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยด้านควบคุมตนเองทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความใฝ่รู้ทางอาชีพ ด้านความมั่นใจทางอาชีพ และด้านความเอาใจใส่ทางอาชีพ ตามลำดับ โดยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนจากการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพรายองค์ประกอบ พบว่าความแปรปรวนของการวัดรายองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพไม่เท่ากัน (Mauchly's $W = 0.903$, Sig. = 0.000) ส่วนผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มจากค่า Greenhouse-Geisser พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพรายองค์ประกอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 6.773$, Sig. = 0.000) และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่ม พบว่า พนักงานมีความสามารถในการ

* ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*** องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3

ควบคุมตนเองทางอาชีพ ความใฝ่รู้ทางอาชีพ และความมั่นใจทางอาชีพสูงกว่าความเอาใจใส่ทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การปรับตัวทางอาชีพ, กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ, พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

Abstract

This study aims to 1. examine the career adaptability of employees at the Bangkok Mass Transit Authority (BMTA), particularly those in the Operations Division of Bus Services, and 2. compare the career adaptability of employees in the same division. The study sample consisted of 366 employees from BMTA's Bus Operations Division 1 and Division 3, including bus drivers and ticket collectors, selected through stratified random sampling. The research tool used was a 24-item career adaptability questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, and repeated measures analysis of variance (ANOVA).

The results revealed that employees at BMTA's Bus Operations Division 1 and Division 3 demonstrated a high level of overall career adaptability, as well as in each individual component. Specifically, the highest mean score was observed in the dimension of career self-control, followed by career curiosity, career confidence, and career attentiveness, respectively. The repeated measures analysis of variance indicated that the variances in career adaptability components were not equal (Mauchly's $W = 0.903$, Sig. = 0.000). Furthermore, the Greenhouse-Geisser correction revealed statistically significant differences in the mean scores of the career adaptability components at the 0.05 level ($F = 6.773$, Sig. = 0.000). Pairwise comparisons showed that employees scored significantly higher in career self-control, career curiosity, and career confidence compared to career attentiveness ($p < 0.05$).

Keywords: Career Adaptability, Bus Operations Group, Employees of the Bangkok Mass Transit Authority

บทนำ

โลกแห่งการทำงานยุคปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ และโครงสร้างทางสังคม รวมถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยี พนักงานในองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพ พนักงานจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการขององค์กร ดังนั้น การปรับตัวทางอาชีพจึงเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาทางวิชาชีพและประสิทธิภาพในการทำงาน (Johnston, 2018; Haenggli, & Hirschi, 2020; Nakra, & Kashyap, 2023) การปรับตัวทางอาชีพเป็นโครงสร้างทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงการกำกับตนเอง (Self-Regulatory) เพื่อแก้ปัญหาที่ไม่คุ้นเคย ชับซ้อน อันเนื่องมาจากการงาน การเปลี่ยนงาน รวมถึงความบอบช้ำทางจิตใจจากการทำงาน (Savickas, & Porfeli, 2012, p. 1125) โดยการปรับตัวทางอาชีพครอบคลุมทั้งทัศนคติ พฤติกรรม และความสามารถของแต่ละบุคคลในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ในอาชีพได้อย่างราบรื่น และรับมือกับภาระงานหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น (Savickas, 2005; Cited in Li et al., 2022) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การปรับตัวทางอาชีพเป็นความสามารถส่วนบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเอง รวมถึงความพร้อมในการจัดการกับปัญหาที่คาดเดาได้ และคาดเดาไม่ได้ (Kirchknopf, 2020; Sun et al., 2023)

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีภารกิจและความรับผิดชอบในการจัดบริการรถโดยสารประจำทางในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง และต้องการยกระดับสู่องค์กรคุณภาพที่ให้บริการสังคมด้านการคมนาคมขนส่งสำหรับประชาชนทุกระดับ องค์การจึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เน้นกระบวนการปฏิบัติงานจากระบบงานปัจจุบันสู่ระบบงานเพื่ออนาคต (Transitional Change) โดยคาดหวังว่าบุคลากรจะสามารถสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามที่องค์กรคาดหวัง เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงาน รวมถึงบุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ซึ่งพนักงานของกลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถเป็นส่วนงานหนึ่งที่สำคัญขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และใกล้ชิดกับผู้รับบริการ เนื่องจากมีหน้าที่เกี่ยวกับการเดินรถขององค์การให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายการเดินรถของเขตการเดินรถ พนักงานขับรถมีการปฏิบัติงานโดยสรุป คือ การตรวจสอบความเรียบร้อยของรถโดยสารประจำทางก่อนนำรถออกจากอู่ การนำรถโดยสารประจำทางมาถึงท่าปล่อยรถ และการประสานงานแก้ไขปัญหาการเดินรถเส้นทางระหว่างการเดินทาง กรณีเกิดอุบัติเหตุ กรณีปัญหาบนรถ กรณีมีผู้โดยสารบนรถ และกรณีอุบัติเหตุ ส่วนพนักงานเก็บค่าโดยสารมีการปฏิบัติงานโดยสรุป คือ เบิกกระบอกตั๋วและตั๋ว จำหน่ายตั๋วรถโดยสาร ขอเบิกตั๋วไปจำหน่าย นำส่งเงินจากการจำหน่ายตั๋ว เบิกและส่งคืนบัตรโดยสารอิเล็กทรอนิกส์แบบรายเที่ยว รวมถึงเบิกและส่งคืนเครื่องรับชำระค่าโดยสารด้วยบัตรอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2566, หน้า 2) สะท้อนให้เห็นว่า ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารต้องมีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และมีความสามารถในการปรับตัวในการปฏิบัติงานที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน และวิถีชีวิตในการใช้บริการขนส่งสาธารณะของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป

จากสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ดังกล่าว รวมถึงความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อวิถีการทำงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ โดยเฉพาะพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารที่ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการใช้อุปกรณ์อัจฉริยะแสดงตำแหน่งรถเมล์หรือป้ายบอกสถานีรถเมล์ และการออกตั๋วโดยสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2566, หน้า 1 - 3) สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารต้องมีความสามารถในการกำกับตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่คุ้นเคย อีกทั้งการทำงานยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างยิ่งยวด พนักงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ สำหรับตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าพนักงานมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมากน้อยเพียงใด และความสามารถในแต่ละด้านมีความแตกต่างหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนและกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพที่แท้จริงของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ

การทบทวนวรรณกรรม

ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ

ในปี 1997 Savickas ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ โดยบูรณาการสี่ส่วนของทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (Super's Life-span Theory) ได้แก่ มุมมองส่วนบุคคล มุมมองเชิงพัฒนาการ มุมมองเชิงอัตลักษณ์ และมุมมองบริบท (Johnston, 2018, p. 18) จากนั้นในปี 2005 Savickas ได้เสนอทฤษฎีการสร้างอาชีพ (Career Construction Theory: CCT) ซึ่งกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ที่ถูกขับเคลื่อนโดยการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้เป้าหมายของบุคคลสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และจากทฤษฎีการสร้างอาชีพดังกล่าว Savickas ได้ระบุว่า ความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ (Career Adaptability) เป็นโครงสร้างทางจิตสังคมที่แสดงถึงความพร้อมและทรัพยากรของแต่ละบุคคลในการรับมือกับงานในปัจจุบันและงานที่คาดหวัง การเปลี่ยนแปลงทางอาชีพ และความบอบซ้ำทางจิตใจจากบทบาททางอาชีพของตนเอง (Johnston, 2018; Savickas, & Porfeli, 2012) โดยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพครอบคลุมทั้งทัศนคติ พฤติกรรม และความสามารถ

ของแต่ละบุคคลในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ในอาชีพได้อย่างราบรื่น ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานของตนเอง และรับมือกับภาระงานหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งที่คาดได้และคาดเดาไม่ได้ (Kirchknopf, 2020; Savickas, 2005; Cited in Li et al., 2022; Sun et al., 2023)

การปรับตัวทางอาชีพตามแนวคิดของ Savickas มี 4 องค์ประกอบ หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4Cs ได้แก่ ความเอาใจใส่ (Concern) การควบคุม (Control) ความใฝ่รู้ (Curiosity) และ (Confidence) โดยความเอาใจใส่เกี่ยวกับอนาคตช่วยให้บุคคลมองไปข้างหน้าและเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งอาจจะเกิดขึ้น ส่วนการควบคุมทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการวางกรอบสำหรับตนเองและสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น โดยอาศัยการมีวินัยในตนเอง ความเพียรพยายาม และความอดทน ส่วนความใฝ่รู้ (Curiosity) เป็นความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง ในบทบาทหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งประสบการณ์จากการสำรวจข้อมูลหรือค้นหาข้อมูลช่วยสร้างความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจ แล้วนำทางเลือกที่ได้รับไปใช้ออกแบบชีวิตของตนได้จริง เมื่อพิจารณาในบริบทการทำงาน การเปลี่ยนแปลงทางอาชีพ หรือความบอบช้ำจากการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลจึงเป็น (1) การเอาใจใส่เกี่ยวกับอนาคตทางอาชีพหรืออนาคตทางวิชาชีพของตนเอง หรือที่เรียกว่า ความเอาใจใส่ทางอาชีพ (Career Concern) (2) การควบคุมในการเตรียมตัวสำหรับอนาคตทางอาชีพของตนเอง หรือที่เรียกว่า การควบคุมตนเองทางอาชีพ (Career Control) (3) การแสดงถึงความอยากรู้อยากเห็นโดยการสำรวจตัวตนและสถานการณ์ในอนาคต หรือที่เรียกว่า ความใฝ่รู้ทางอาชีพ (Career Curiosity) และ (4) การสร้างความมั่นใจในการทำตามความมุ่งมั่น บรรลุเป้าหมายของตนเอง หรือที่เรียกว่า ความมั่นใจทางอาชีพ (Career Confidence)

กรอบแนวความคิด

การวิจัยศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถตามแนวคิดของ Savickas ที่มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเอาใจใส่ทางอาชีพ การควบคุมตนเองทางอาชีพ ความใฝ่รู้ทางอาชีพ และความมั่นใจทางอาชีพ และเปรียบเทียบว่าพนักงานดังกล่าวมีความสามารถในการประกอบประกอบแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร โดยองค์ประกอบตามแนวคิดของ Savickas ดังกล่าวถูกนำไปใช้สร้างแบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพใน 13 ประเทศ ซึ่งพบว่า แบบวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพตามแนวคิดของ Savickas ที่มี 4 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Savickas, & Porfeli, 2012, p. 617) และนำไปใช้ในการสร้างแบบวัดฉบับสั้น ซึ่งพบว่า แบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างตามแนวคิดของ Savickas (Soares et al., 2023, p. 578) และนำไปใช้ในการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ (ทัชชา ไชยกิจ, และคณะ, 2562; ปรีญานุช มากวิฒนสุข, และบุญญิตติ ยงย่วน, 2563; Nakra & Kashyap, 2023; Sun et al., 2023)

ความเอาใจใส่ทางอาชีพ คือ การคิดและวางแผนสำหรับอาชีพในอนาคต รวมถึงความสามารถในการดูแลและวางแผนสำหรับอนาคตหรือความท้าทายในอาชีพที่กำลังจะมาถึง การควบคุมตนเองทางอาชีพ คือ ความเพียรและความพยายามในการปรับตัวต่อความท้าทายสำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอาศัยความมีวินัยในตนเอง ความพยายาม และความพากเพียร ความใฝ่รู้ทางอาชีพ คือ การสำรวจเกี่ยวกับทางเลือกในอาชีพของตนเอง การคิด

เกี่ยวกับตนเองในสถานการณ์และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน และการคิดเกี่ยวกับความเหมาะสมระหว่างตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นใจทางอาชีพ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการดำเนินการตามแนวทางอาชีพได้อย่างประสบความสำเร็จ (Guan et al., 2015; Savickas, & Porfeli, 2012; Soares et al, 2023)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร จำนวน 596 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร เนื่องจากพนักงานตำแหน่งขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์การทำงานและผู้ใช้บริการที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973; อ้างถึงใน สุวิมล ติरणันท์, 2555, หน้า 101 - 102) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ $95 \pm 5\%$ ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามกลุ่มงาน (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 240 คน แต่เพื่อป้องกันการหักล้างของข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างเพิ่มเติม ซึ่งได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 366 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพมีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุ และอายุงาน และตอนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 24 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ความตรงเชิงเนื้อหา โดยอาศัย การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (สุวิมล ติรภานันท์, 2555, หน้า 78) พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญ แนะนำและให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ เพื่อวิเคราะห์ความเที่ยงของ แบบสอบถาม และ 2) ค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach พบว่า แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.918

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากภาควิชาการประเมิน และการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากตัวอย่างวิจัยจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และแจกแบบสอบถาม ด้วยตัวเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องและ ความครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ และสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measurement) เพื่อเปรียบเทียบ ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพรายองค์ประกอบ และตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วย Mauchly's Test of Sphericity เพื่อทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ ปรากฏผลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.43$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านควบคุมตนเองทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M=3.45$, $SD=0.53$) รองลงมาคือ ด้านความใฝ่รู้ทางอาชีพ ($M=3.44$, $SD=0.55$) ด้านความมั่นใจทางอาชีพ ($M=3.44$, $SD=0.55$) และด้านความเอาใจใส่ทางอาชีพ ($M=3.38$, $SD=0.51$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ ปรากฏผลดังนี้

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพรายองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุ (Multivariate test)

Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Pillai's Trace	0.042	5.328 ^b	3.000	363.000	0.001
Wilks' Lambda	0.958	5.328 ^b	3.000	363.000	0.001
Hotelling's Trace	0.044	5.328 ^b	3.000	363.000	0.001
Roy's Largest Root	0.044	5.328 ^b	3.000	363.000	0.001

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเพื่อทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนจากการวัดความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพรายองค์ประกอบจาก Mauchly's Test of Sphericity พบว่า ค่าสถิติ Mauchly's W = 0.903 และ มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความแปรปรวนของการวัดรายองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพไม่เท่ากัน ดังตาราง 3 จึงพิจารณาค่า Greenhouse-Geisser

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Tests of Within-Subjects Effects) จากค่า Greenhouse-Geisser พบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพรายองค์ประกอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 6.773$, Sig = 0.000) จึงดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่ม

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Tests of Within-Subjects Effects)

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Greenhouse-Geisser	1.276	2.819	0.452	6.773	0.000

Mauchly's Test of Sphericity: Mauchly's W = 0.903, Sig. = 0.000

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างองค์ประกอบ พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเอาใจใส่ทางอาชีพ มีความแตกต่างจากองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของการควบคุมตนเองทางอาชีพ ความรู้ทางอาชีพ และความมั่นใจทางอาชีพ สูงกว่าความเอาใจใส่ทางอาชีพ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างกลุ่ม (Pairwise Comparison)

(I) Factor1	(J) Factor1	Mean		Sig	95% Confidence Interval for	
		Difference (I-J)	Std. Error		Difference	
ความเอาใจใส่	การควบคุมตนเอง	-.074*	.020	.001	-.126	-.022
	ทางอาชีพ					
	ความใส่ใจทางอาชีพ	-.063*	.019	.006	-.113	-.013
	ความมั่นใจทางอาชีพ	-.066*	.021	.010	-.122	-.011

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ สามารถนำผลมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร มีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่งเป็นกลุ่มงานที่ต้องพบปะและสื่อสารกับผู้ให้บริการอย่างหลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เช่น กรณีเกิดอุบัติเหตุ กรณีเกิดน้ำท่วม จึงทำให้พนักงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และหาวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน และการพัฒนาทางอาชีพ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เรียกว่า สมรรถนะทางอาชีพ (Career Competency) โดยสมรรถนะทางอาชีพส่งผลทางบวกต่อการปรับตัวทางอาชีพ (AlKhemeiri, 2021) และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ทักษะการแก้ไขปัญหาและความสามารถในการสื่อสารส่งผลทางบวกต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพ (AlKhemeiri, & et al, 2021; Saraswati et al., 2021) นอกจากนี้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (2566) ได้จัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับงานปฏิบัติการเดินรถขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร ที่ระบุขอบเขตของการปฏิบัติงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างละเอียด ทำให้พนักงานเห็นแนวทางการทำงานได้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร และองค์กรมีแผนปฏิบัติการเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรด้านความฉลาดทางสติปัญญา ความฉลาดในการแก้ไขปัญหา และความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติ และเกิดผลลัพธ์ คือ บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถนำแนวทางในการอบรมไปแก้ไขในงานที่ปฏิบัติได้ เพื่อรองรับการดำเนินงานให้บริการรถโดยสารสาธารณะให้มีศักยภาพมากขึ้นและรองรับพฤติกรรมของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2566)

พนักงานมีความเอาใจใส่ทางอาชีพอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการเอาใจใส่และเตรียมความพร้อมสำหรับงานและความท้าทายในอาชีพและการปฏิบัติงาน มีผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงานประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ระบุว่า จุดแข็งของพนักงาน คือ พนักงานรักความก้าวหน้าและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน อีกทั้งองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการเติบโตในสายอาชีพ และมีระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งเงินเดือน (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2567ข) โดยการฝึกอบรมและรางวัล ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงองค์กรส่งผลทางบวกต่อความเอาใจใส่ทางอาชีพ (Safavi & Karatepe, 2018) การที่พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการทำงานสะท้อนถึงการผูกพันที่พนักงานมีต่องานและองค์กร (Employee Engagement) ซึ่งส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจของพนักงานที่ประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมฝึกอบรม

พนักงานมีการควบคุมตนเองทางอาชีพอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการควบคุมตนเองให้มีความรับผิดชอบเพื่อเตรียมตัวปฏิบัติงานและการควบคุมสถานการณ์ มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ให้มีความราบรื่นและเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่ง เป็นสายงานที่ต้องพบปะและรับมือกับผู้โดยสารที่มีความหลากหลาย พนักงานจึงต้องมีความอดทนและปรับตัวกับสถานการณ์ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งการควบคุมตนเองทางอาชีพของพนักงานต้องอาศัยความมีวินัยในตนเอง ความพยายาม และความพากเพียร (Savickas, 2013; อ้างถึงใน Kurşuncu et al, 2023) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงานประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ระบุว่า จุดแข็งของพนักงาน คือ พนักงานมีความขยันและอดทน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2567ข)

พนักงานมีความใฝ่รู้ทางอาชีพอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์การทำงานในแต่ละงานที่มีการปรับไปตามสถานการณ์ อันนำไปสู่การหาแนวทางแก้ปัญหาจากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสั่งสมเป็นความรู้ใหม่ที่น่าสนใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัชชา ไชยกิจ, และคณะ (2562) ที่พบว่า ความใฝ่รู้เป็นสิ่งกระตุ้นให้พนักงานต้องการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น และเมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ย่อมเพิ่มโอกาสให้พนักงานสามารถเลื่อนตำแหน่งและได้เงินเดือนที่สูงขึ้นได้ อีกทั้งความใฝ่รู้ทางอาชีพของพนักงานแสดงถึงการเปิดรับความรู้ใหม่และพร้อมที่จะปรับตัวเรียนรู้สิ่งใหม่ (Savickas, 2013; อ้างถึงใน Kurşuncu, & et al, 2023) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงานประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ระบุว่า จุดแข็งของพนักงาน คือ พนักงานรักความก้าวหน้าและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2567ข) นอกจากนี้การฝึกอบรมซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ของการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงองค์กรส่งผลทางบวกต่อความใฝ่รู้ทางอาชีพ (Safavi, & Karatepe, 2018) ซึ่งผลการวิเคราะห์จุดแข็งขององค์กร พบว่า องค์กรมีระบบการเติบโตในสายอาชีพ และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2567ข)

พนักงานมีความมั่นใจทางอาชีพอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่งข้างต้นมีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์โดยตรงผ่านการปฏิบัติงานที่พบปะกับผู้ให้บริการที่มีความหลากหลาย การเผชิญหน้ากับ

ปัญหาต่าง ๆ เช่น กรณีเกิดอุบัติเหตุ กรณีปัญหาบนรถ กรณีมีผู้ป่วยบนรถ และกรณีอุบัติเหตุ การเรียนรู้การปฏิบัติงานผ่านคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับงานปฏิบัติการเดินรถขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และโครงการอบรมที่องค์การจัดให้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยอายุงานปัจจุบันของพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่ง มีการปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมเฉลี่ยเท่ากับ 16.80 จึงทำให้พนักงานเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้ ความมั่นใจในทางอาชีพของพนักงานแสดงถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา การบรรลุเป้าหมายในการทำงาน และการปฏิบัติงานตามแผนทางอาชีพได้อย่างประสบความสำเร็จ (Kursuncu, & et al, 2023; Soares et al, 2023) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทุนมนุษย์ประจำปีงานประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ระบุว่า จุดแข็งของพนักงาน คือ พนักงานมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญด้านการเดินรถ และพนักงานมีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ดำรงตำแหน่ง และจุดแข็งขององค์กร คือ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2567ข) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีญานุช มากวัฒน์สุข, และบัญญัติ ยงยวน (2563) ที่พบว่า การเรียนรู้ของพนักงานส่งผลต่อความมั่นใจในการแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการหรือลูกค้า และทำให้พนักงานตั้งใจทำงานเต็มศักยภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถ มีประเด็นสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร มีค่าเฉลี่ยของความเอาใจใส่ทางอาชีพต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม. 3/เทียบเท่า, ม. 6/เทียบเท่า/ปวช. และระดับประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 36.10, 32.80 และ 15.00 ตามลำดับ จึงอาจทำให้พนักงานไม่ได้มีการวางแผนที่จะเปลี่ยนสายงานหรือสอบเลื่อนขั้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่เน้นไปที่การปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อันมีผลต่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งอายุงานปัจจุบันของพนักงานทั้ง 2 ตำแหน่งเฉลี่ยเท่ากับ 16.80 ปี สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีการปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมมาเป็นเวลานาน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมเพื่ออนาคตในการทำงานหรือเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ มากนักสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fang, & et al. (2019) ที่พบว่า พนักงานรุ่นเก่าที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีการตระหนักรู้ในตนเองต่ำ ซึ่งการตระหนักรู้ในตนเองต่ำส่งผลต่อความเอาใจใส่ทางอาชีพต่ำตามไปด้วย เนื่องจากความเอาใจใส่ในงานเกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ถึงความชัดเจนในหน้าที่และสถานการณ์การทำงานที่เกิดขึ้น

อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีอายุงานสูงย่อมมีประสบการณ์ในการทำงาน ได้เรียนรู้และนำความรู้ที่ตนเองสั่งสมมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง จึงส่งผลให้พนักงานมีความสามารถควบคุมตนเอง มีความมั่นใจในการปฏิบัติสูง รวมถึงมีความใฝ่รู้ในตำแหน่งหน้าที่ประจำของตนเองเป็นหลัก ดังที่ได้อภิปรายไว้ในข้างต้น สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงานประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ระบุว่า พนักงานยังขาดความรู้ความสามารถในลักษณะงานใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร อันเป็นคุณลักษณะขององค์ประกอบความเอาใจใส่ทางอาชีพ และแม้ว่าองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ แต่ผลการวิเคราะห์

จุดอ่อนพบว่าองค์กรขาดแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ส่งผลให้การอบรมอาจไม่ครอบคลุมและไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2567ข)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการดำเนินงานตาม Core Business Enablers ด้านทุนมนุษย์ ประจำปีบัญชี 2565 ที่พบว่า คณะแผนการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบเท่ากับ 2.10 จากคะแนนเต็ม 5.00 ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างเป็นระบบ คือ การมีแนวทางของการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม โดยให้ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและธุรกิจ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพและมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม โดยในรายงานระบุข้อเสนอแนะว่า องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพควรมีการดำเนินงานตามแผนบริหารจัดการคนเก่ง และควรจัดทำแนวทางการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ, 2567ก) สอดคล้องกับการวิจัยของ Van der Heijden, & et al. (2022) ที่ระบุว่าการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามช่วงวัยซึ่งมีคุณลักษณะที่ต่างกัน จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร ซึ่งยังไม่มีการศึกษาในงานวิจัยที่พบมา โดยให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ ถึงแม้ว่าพนักงานในตำแหน่งดังกล่าวจะมีความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบ พบว่า พนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสารมีค่าเฉลี่ยของความเอาใจใส่ทางอาชีพต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งองค์ความรู้ในส่วนนี้อาจนำไปสู่การวิจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้องค์ประกอบความเอาใจใส่ทางอาชีพมีค่าต่ำที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่พบว่า การปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เขตการเดินรถที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติการเดินรถที่ 3 ตำแหน่งพนักงานขับรถและพนักงานเก็บค่าโดยสาร ในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก แต่องค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรควรหาแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยมีประเด็นที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความเอาใจใส่ทางอาชีพ กล่าวคือ ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผ่านการจัดแผนทางเดินสายอาชีพที่มีความเป็นรูปธรรมร่วมกับการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่เหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากร เพื่อให้พนักงานสามารถมองเห็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกเหนือจากเพียงการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานที่มีภูมิหลังต่างกัน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัวทางอาชีพของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

เอกสารอ้างอิง

- ทัชชา ไชยกิจ, บัญญัติ ยงย่วน, วิมลทิพย์ มุสิกพันธ์, และพัชรินทร์ เสรี. (2562, พฤษภาคม - สิงหาคม). ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพ การรับรู้การจัดการด้านอาชีพจากองค์กรและความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารวิจัยราชภัฏ** **กรุงเทพฯ, 6(2), 37 - 44.**
- ปรีณานุช มากวิวัฒนสุข, และบัญญัติ ยงย่วน. (2563, กรกฎาคม - ธันวาคม). ความสามารถในการปรับตัวด้านอาชีพของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์: กรณีศึกษาศูนย์การค้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 12(2), 54 - 76.**
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักการเจ้าหน้าที่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (2566). **แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566**. สืบค้น มีนาคม 25, 2567, จาก http://www.bmta.co.th/sites/default/files/files/about-us/aephnyuthhsaastdaankaarbrihaarthunmnusy_0.pdf.
- _____. (2567ก). **แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปี 2566-2567 (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ 2567)**. สืบค้น มีนาคม 25, 2567, จาก http://www.bmta.co.th/sites/default/files/files/about-us/rwmaephna_yayaawthuukthiisud.pdf.
- _____. (2567ข). **แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทุนมนุษย์ (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. สืบค้น มีนาคม 25, 2567, จาก http://www.bmta.co.th/sites/default/files/files/about-us/rwmaephnpibatikaarthunmnusy_aichannii_0.pdf.
- องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. (2566). **คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน: มาตรฐานให้บริการของ ขสมก. งานปฏิบัติการเดินรถ**. สืบค้น พฤศจิกายน 2, 2566, จาก <http://www.bmta.co.th/th/about/publications>.
- AlKhemeiri, A. K., & Khalid, K., & Musa, N. (2021, July). The Role of Career Competencies and Proactive Personality in Early-career Employee Career Adaptability. **European Journal of Training and Development, 45(4/5), 285 - 300.**
- Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (2019, August). The Impact of Inclusive Leadership on Employees' Innovative Behaviors: The Mediation of Psychological Capital. **Frontiers in Psychology, 10**, Article 1803, 1 - 11.

- Gaile, A., Baumanė, Vitolina, I., Stibe, A., & Kivipõld, K. (2024, October). Expanding Career Adaptability: Connections as A Critical Component of Career Success. **European Journal of Management and Business Economics**, 33(2), 1 - 18.
- Guan et al. (2015, June). Perceived Organizational Career Management and Career Adaptability as Predictors of Success and Turnover Intention Among Chinese Employees. **Journal of Vocational Behavior**, 88(6), 230-237.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020, June). Career Adaptability and Career Success in The Context of A Broader Career Resources Framework. **Journal of Vocational Behavior**, 119, 103414.
- Johnston, C. S. (2018, November). A Systematic Review of The Career Adaptability Literature and Future Outlook. **Journal of Career Assessment**, 26(1), 3 - 30.
- Kirchknopf, S. (2020, October). Career Adaptability and Vocational Identity of Commercial Apprentices in The German Dual System. **Vocations and Learning**, 13(3), 503 - 526.
- Kurşuncu, M. A., Baştumur, S., & Zorbaz, S. D. (2023, October). Differentiation of Self, Career Adaptability and Optimism: The Mediating Role of Self-Construct. **Bartın University Journal of Faculty of Education**, 12(4), 799 - 812.
- Li, T., Tien, H. L. S., Gu, J., & Wang, J. (2022, January). The Relationship Between Social Support and Career Adaptability: The Chain Mediating Role of Perceived Career Barriers and Career Maturity. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, 23(7), 319 – 336.
- Nakra, N., & Kashyap, V. (2023, February). Linking Career Adaptability and Psychological Well-being: A Test of Moderated Mediation Model Among Indian Employees. **Journal of Career Development**, 50(6), 1139 - 1154.
- Safavi, H. P., & Karatepe, O. M. (2018, February). High-performance Work Practices and Hotel Employee Outcomes: The Mediating Role of Career Adaptability. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 30(2), 1112 - 1133.
- Saraswati, S., Nugraheni, E. P., Putra, E. M., & Wiratomo, G. H. (2021). Career Competence and Career Engagement: The Mediating Roles of Career Adaptability. In **Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management** (pp. 3562 - 3568). Singapore.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012, June). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. **Journal of Vocational Behavior, 80(3)**, 661 - 673.
- Soares, J., Taveira, M. D. C., Barroso, P., & Silva, A. D. (2023, September). Career Adapt-abilities Scale-short form: Validation Among Portuguese University Students and Workers. **Journal of Career Assessment, 31(3)**, 571 - 587.
- Sun, C., Xing, Y., Wen, Y., Wan, X., Ding, Y., Cui, Y., & Yuan, M. (2023, February). Association Between Career Adaptability and Turnover Intention Among Nursing Assistants: The Mediating Role of Psychological Capital. **BMC Nursing, 22(1)**, 22 - 29.
- Van der Heijden, B., I.J., M., Davies, E., M., M., Van der Linden, D., Bozionelos, N., & De Vos, A. (2022, February). The Relationship Between Career Commitment and Career Success Among University Staff: The Mediating Role of Employability. **European Management Review, 19(4)**, 564 - 580.