ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

โดย

นางสาวธารินี ทองลิ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

โดย

นางสาวชารินี ทองลิ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS PERSONALS AND DEVELOPMENT ENVIRONMENT TO THE DEVELOPMENT OF CAREER ADVANCEMENT OF EMPLOYEES UNIVERSITY SUPPORTING STAFF, WESTERN RAJABHAT UNIVERSITIES

By

Miss Tarinee Thonglim

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

Master of Arts Program in Public and Private Management

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2015

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” เสนอโดย นางสาวธารินี ทองลิ่ม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรธิดา วิเศษศิลปานนท์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)
...../...../.....

54601311 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
คำสำคัญ : ความก้าวหน้าในอาชีพ/ปัจจัยแวดล้อมภายนอก/ปัจจัยแวดล้อมภายใน/ปัจจัยส่วนบุคคล

ธารินี ทองลิ่ม : ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. 117 หน้า.

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัย สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิ ทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวัน ตก 2.ปัจจัยที่สัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการ พัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิ ทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 3.ปัจจัยที่สัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 272 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านอายุระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากวิจัย คือ องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร มอบหมายตำแหน่งหน้าที่ ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและควรสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาให้พนักงานไปเพิ่มพูนความรู้ ควา มสามารถเพื่อนพมาพัฒนาองค์การ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร
ลายมือชื่อนักศึกษา..... ปีการศึกษา 2558
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

54601311 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
KEY WORD : CAREER ADVANCEMENT/EXTERNAL ENVIRONMENT FACTOR/INTERNAL ENVIRONMENT FACTOR/INDIVIDUAL FACTOR

TARINEE THONGLIM : FACTORS PERSONALS AND DEVELOPMENT ENVIRONMENT TO THE DEVELOPMENT OF CAREER ADVANCEMENT OF EMPLOYEES UNIVERSITY SUPPORTING STAFF, WESTERN RAJABHAT UNIVERSITIES. THESIS ADVISOR : TANINRAT RATTANAPONGPINYO PH.D. 117 PP.

The Research objectives of "Factors related to the development on career advancement of university support staff, of the “Western Rajabhat Universities” aimed to study: 1) the difference of personal factors that affect to the development of career advancement of university support staff of Western Rajabhat Universities, 2) the relationship of factor between external environmental factors and the development of career advancement of university support staff, Western Rajabhat Universities, 3) the relationship of factor between internal environmental factors and the development of career advancement of Universities Support Staff, Western Rajabhat Universities, This research used questionnaires as a tool to collect data from 272 people. The analysis statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation and coefficient of Pearson. The result of the research showed that:

1. Individual Factor found that difference in gender affects the development of the career advancement, whereas age, educational level, nature of work, duration of work period and the different rate of monthly remuneration did not affect the development on career advancement.

2.Internal and external environment factors had related to the development of career advancement with a statistical significant at. 05 level.

Recommendation from the Research

The organization should have to reorganize the institution, by assigning appropriate duties consistency to their knowledge, the ability of each employee by equally and justice. The organization should support training and education for employees to enhance their knowledge and skills to develop the organization finally.

Program of public and private management Graduate School, Silpakorn University

Student's signature ..... Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature .....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาขอท่านอาจารย์ ดร.ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการทำวิจัยมาตลอด รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำชี้แนะต่างๆ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอบกราบพระคุณ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทั้ง 4 มหาวิทยาราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมและมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ที่สนับสนุนทุนการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณนารี สุขดี ที่ช่วยเหลือติดต่อประสานงานในการทำเอกสารและให้คำปรึกษาเรื่องขั้นตอนและกระบวนการทำงาน การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จนทำให้สามารถดำเนินการผ่านไปได้อย่างสมบูรณ์

ท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง และเพื่อน ที่เป็นกำลังใจในการทำงานจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

บทที่

1 บทนำ .....

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 3

สมมติฐานการวิจัย 4

ขอบเขตการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

นิยามศัพท์ 7

2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....

ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ 10

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร 18

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ 22

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา 33

ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 36

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 57

3 วิธีดำเนินการวิจัย .....

การออกแบบการวิจัย 62

ประชากร 63

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 64

การวัดตัวแปร 65

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 65

การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 70

บทที่ หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ... 72
ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ... 75
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ... 84
การทดสอบสมมุติฐาน ... 89
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
สรุปผลการศึกษา ... 96
อภิปรายผล ... 101
ข้อเสนอแนะ ... 104
รายการอ้างอิง ... 107
ภาคผนวก
แบบสอบถาม ... 111
ประวัติผู้วิจัย ... 117

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	63
2	ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา ด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน	68
3	ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา ด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอก	69
4	ค่าความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	70
5	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	73
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายใน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวม	75
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายใน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความต้องการพัฒนาองค์กร	76
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายใน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความต้องการพัฒนางาน	77
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายใน ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	78
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวม	79
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเศรษฐกิจ	80
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสังคม	81
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเทคโนโลยี	82
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายและการเมือง	83
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวม	84
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	85

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	86
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	87
19	การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามเพศ	89
20	การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอายุ	90
21	การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามการศึกษา	90
22	การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	91
23	การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	92
24	การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน	93
25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	94
26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	95

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคม รวมทั้งการแข่งขันทางการค้ากับต่างประเทศในปัจจุบัน องค์การแต่ละองค์การจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพขององค์การเพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพของบุคลากรในองค์การและขององค์การเองด้วย เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสภาพเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตไปอย่างรวดเร็ว ด้วยการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคม หลายๆสิ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้คนมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นด้วย เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง คนจึงมีความอยากได้อยากมีและอยากที่จะพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น คนจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยหวังผลที่จะได้รับจากความก้าวหน้านั้น เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

การพัฒนาตนเอง (เจริญ ถานะภิรมณ์, 2548 : 1) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงานอาชีพเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในสภาพการแข่งขันปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการพัฒนาและการวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยลดต้นทุนการผลิตซึ่งหมายถึงต้องมีแรงงานที่มีคุณภาพคือมีความรู้มีทักษะคุณลักษณะในงานที่ดีและเห็นความสำคัญของการพัฒนาในอาชีพควรมีการยืดหยุ่นและมีทางเลือกหลายทางเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลือกทางเลือกที่เหมาะสมแก่ตนเองมากที่สุดและควรมีแผนที่จะพัฒนาในอาชีพสำหรับพนักงานในองค์การ การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน (Improve Morale) เพิ่มความสามารถในการผลิต (Boost Productivity) ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ พนักงานจะมีความรู้สึกว่าองค์การได้ให้ความสนใจความเป็นอยู่ของตนเอง ทำให้พนักงานในองค์การเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานมากขึ้นซึ่งถือเป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานตามทฤษฎีแรงจูงใจและเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานในองค์การ การส่งเสริมให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในองค์การดีขึ้นรวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อ

เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน(Career Path)(อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2550 : 126) แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพเสมอความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เป็นเสมือนเส้นทางของพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การได้มากน้อยต่างกันไป (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์, 2551)ตามความจริงที่ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและอนาคตทำให้เกิดผลกระทบต่อการวางแผนอาชีพของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องของการพัฒนาตนเอง เมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เป็นปัจจัยในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์การ แต่เมื่อพนักงานปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง พนักงานจะเริ่มคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานของตนเอง หากองค์การ ไม่ได้ให้ความสำคัญในการทำผัง ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานในองค์การได้รับรู้ อาจจะส่งผลกระทบการดำเนินงานขององค์การ เช่น พนักงานลาออก พนักงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น สิ่งที่เกิดขึ้นนี้คือการที่พนักงานในองค์การมองไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองความรู้สึกที่ว่า ตนเองไม่สามารถมองเห็นอนาคตความก้าวหน้าในตำแหน่งงานได้นั้น เป็นสิ่งที่ทำลายขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงานรวมถึงทำลายความจงรักภักดีที่ต่อองค์กรของพนักงานอย่างแน่นอน ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ องค์กรจะต้องให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์การ การที่หัวหน้าองค์กรและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานทุกหน่วยงานในองค์การได้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในองค์การและเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ดีขึ้น

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นกลุ่มอีกสายงานหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์การรองลงมาจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ดำเนินงานกิจกรรมขององค์การได้เป็นอย่างดี ประกอบไปด้วยหลากหลายตำแหน่งงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการการศึกษา เป็นต้น ซึ่งแต่ละตำแหน่งหน้าที่มีการบทบาทการทำงานที่ไม่เหมือนกัน แต่ในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่งงานเหมือนกัน และทุกคน ทุกตำแหน่งมีสิทธิเท่าเทียมกันในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ แต่การรับรู้ถึงความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีน้อยคนที่จะรู้ถึงเส้นทางและแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

จากความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผู้วิจัยจึงสนใจ

ที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกต่อความต้องการในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน และนำไปใช้ในตอบสนองต่อความต้องการและเป็นแนวทางในการพัฒนาของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น เพื่อให้ก้าวทันการเติบโตอย่างรวดเร็วทางด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคมและด้านการศึกษา มีความสำคัญอย่างมาก พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ทำหน้าที่สนับสนุนฝ่ายวิชาการและดำเนินงานกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ในเรื่องของการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง การดำเนินงานด้านการเงินและการคลัง การจัดทำจัดซื้อจัดจ้าง เงินงบประมาณและการสรรหาและพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นต้น ซึ่งหน้าที่เหล่านี้ ถือเป็นหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรในองค์การ ความก้าวหน้าขององค์การ การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

2.เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

สมมติฐานในการวิจัย

1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกต่างกัน

2.ปัจจัยแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

3.ปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวนประชากรทั้งหมด 842 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ ทาโร่ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 272 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ได้แก่ 1.มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2.มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมและ4.มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้ ใช้เวลา 11 เดือน โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่ กรกฎาคม 2556 – พฤษภาคม 2557

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ได้แก่ ด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน และด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอก

5. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ทำการศึกษามีดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ

อายุ

ระดับการศึกษาสูงสุด

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา

ปัจจัยแวดล้อมภายใน

ความต้องการพัฒนาองค์กร

ความต้องการพัฒนางาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

เศรษฐกิจ

สังคม

เทคโนโลยี

นโยบายและการเมือง

ตัวแปรตาม ได้แก่

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

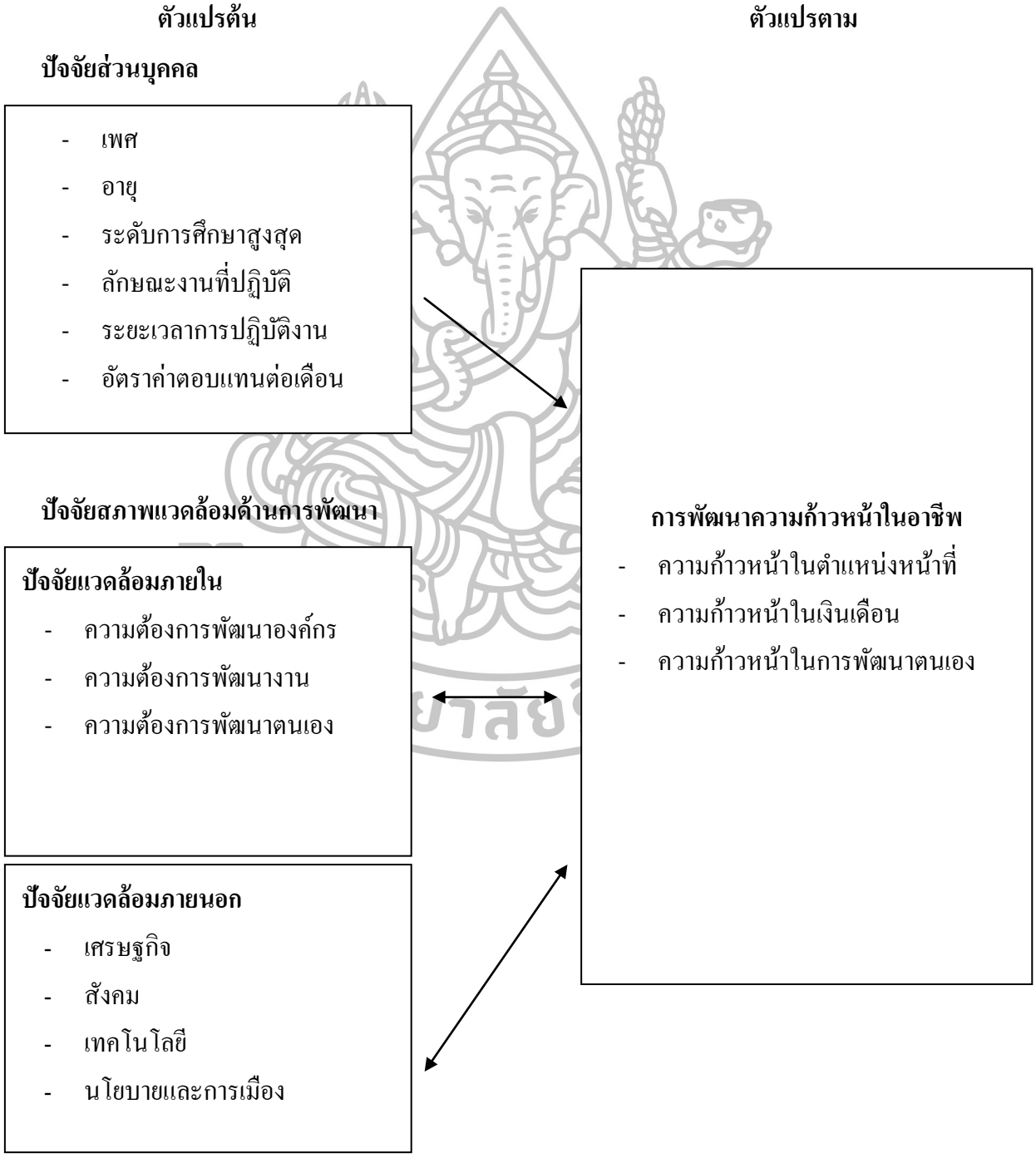
ความก้าวหน้าในเงินเดือน

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยศิลปากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม ภาคตะวันตก ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างกรอบแนวคิดใน การวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการทำวิจัยดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.ประโยชน์ในทางวิชาการ

1.1 ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

1.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

1.3 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

2.ประโยชน์ในทางปฏิบัติ

ผลการศึกษาเรื่องนี้มหาวิทยาลัยสามารถทราบถึงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

นิยามศัพท์

องค์การ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ซึ่งประกอบด้วย 4 มหาวิทยาลัย ได้แก่ 1.มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี2.มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 4.มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่สัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1.ปัจจัยแวดล้อมภายใน

1.1.ความต้องการพัฒนาองค์การ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ

1.2.ความต้องการพัฒนางาน หมายถึง การพัฒนาทักษะและประสบการณ์การพัฒนาเจตคติในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

1.3.ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคลในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพัฒนาความรู้ การเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง

2.ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

2.1.เศรษฐกิจ หมายถึง ความต้องการหรือการแข่งขันของแรงงาน และเป็นตัวกำหนดความต้องการทางด้านแรงงานและอัตราค่าตอบแทนของแรงงาน

2.2.สังคม หมายถึง ทัศนคติและค่านิยมของแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรมและชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงาน

2.3.เทคโนโลยี หมายถึง ความรู้และเครื่องมือของแรงงานที่ช่วยให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนได้เตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสิ่งต่าง ๆ ที่กำหนดไม่ได้แต่สามารถปรับตัวตามได้

2.4.นโยบายและการเมือง หมายถึง ปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลในช่วงเวลานั้นๆ ซึ่งจะส่งผลต่ออัตราการจ้างงานหรือการจ่ายค่าตอบแทน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติหมายถึงตำแน่งงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคือบุคคลที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัย

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยแบ่งเป็น อายุงานไม่เกิน 5 ปี อายุงาน 6–10 ปีและอายุงาน 11 ปีขึ้นไป

อัตราค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความปรารถนาหรือความประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกที่ต้องการจะก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การเลื่อนเงิน หรือการประเมินพิจารณาการขึ้นเงินเดือนของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองในด้านทักษะและความรู้ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1.ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

2.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

3.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

4.ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา

5.ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

ความต้องการเป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ถูกกระตุ้นให้เกิดแรงปรารถนาที่จะต้องการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง การเรียนรู้ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์จึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้รับรู้ถึงกระบวนการตอบสนองความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการจำเป็นของ Maslow

Abraham H.Maslow (อ้างถึงในประภาภรณ์ พูลละม้าย, ปริณดา หอมแก้ว 2554: 9) นักจิตวิทยาได้อธิบายเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ว่ามีลำดับทั้งหมด 5 ขั้น (Five general system of needs) โดยเขียนเป็นรูปพีระมิดแห่งความต้องการไว้ แสดงความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic needs) Maslow ได้กำหนดหลักการว่าบุคคลพยายามตอบสนองความต้องการของตนเองเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จของชีวิต

Needs หมายถึง ความต้องการอันจำเป็น ซึ่งส่งผลทำให้ชีวิตจะขาดเสียมิได้ ผลจากการศึกษาทราบว่าทุกกริยาท่าทางหรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาเป็นรูปของพฤตกรรมนี้ก็เพราะแรงผลักดันจากความต้องการเป็นกำลังสำคัญให้แสดงออกมาความต้องการนี้อาจเกิดการเรียนรู้ที่ได้มาภายหลังและจากที่สิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้เป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological Needs) เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้และเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่

ลำดับความต้องการจำเป็นตามทฤษฎีของ Maslowแบ่งเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1.ความต้องการจำเป็นทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัยและลดความเจ็บปวด

2.ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่อย่างมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินและปราศจากการคุกคามจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

3.ความต้องการเป็นเจ้าของ การมีสังคมและความรัก (Belonging, Social and Love Needs) เป็นความต้องการทางสังคม เช่น ต้องการเพื่อน ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการความรักและความชอบพอกับผู้อื่นในสังคม

4.ความต้องการได้รับความยกย่อง (esteemNeeds) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและให้การยอมรับในฐานะที่ตัวเองมีความโดดเด่น

5.ความต้องการประสบผลสำเร็จ (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตโดยตนเองและรู้ด้วยตนเองว่าประสบผลสำเร็จโดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาให้การยกย่อง

แผนภูมิที่ 2 **ลำดับความต้องการจำเป็นตามทฤษฎีของ Maslow**

ที่มา : ธงชัย สินติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล.** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช. 2533), 9

ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

Mondy (อ้างถึงใน เจริญ ถานะภิรมณ์, 2548 : 15)ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์พอสรุปได้ดังนี้อัลเดอร์เฟอร์ได้เสนอแนวคิดจากทฤษฎีของ Maslow เสียใหม่เป็นความต้องการ 3 ระดับคือ

ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต (Existence Needs)

ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)

ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs)

ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิตเป็นความรู้สึกที่ดีทางร่างกายใกล้เคียงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัยของมาสโลว์ความต้องการด้านความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการเกี่ยวกับความรักของมาสโลว์และความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการร่วมกันที่จะได้รับความนิยมยกย่องและความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงซึ่งเป็นความต้องการในขั้นสูงของมาสโลว์

ในกรณีที่มนุษย์เกิดความล้มเหลวในความต้องการด้านอื่นก็อาจหันกลับไปสู่ความต้องการในระดับต่ำขึ้นมาอีกเช่นบุคลากรที่ล้มเหลวในความก้าวหน้าอาจจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการความสัมพันธ์ขึ้นมาอีกเป็นต้น

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Needs Theory)

ทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยแมคคิแลนด์ (McClelland, อ้างถึงใน วิภาส ทองสุทธิ์, 2552 : 206-208) ซึ่งนำเสนอความต้องการที่ถูกพัฒนาขึ้นในช่วงชีวิตมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการผูกพัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Needs for Achievement)เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายซึ่งมีลักษณะที่ท้าทายและมีความเป็นเลิศ บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะมีคุณสมบัติของาการเป็นผู้ที่ชอบแข่งขัน มีการตั้งเป้าหมายที่ค่อนข้างยากและมักมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอและพวกเขายังต้องการความรับผิดชอบสูงสุดในงานที่ทำและเป็นอิสระจากการควบคุม สำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จสูงนั้นความพึงพอใจจะมาจากที่พวกเขาสามารถทำงานได้สำเร็จและยังถือว่ารางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงินทั้งหลายที่ได้เป็นเสมือนเครื่องวัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ผู้ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการความสำเร็จในตนเองสูงมักจะกลายเป็นเจ้าของกินการส่วนตัวได้เป็นอย่างดี เนื่องจากพวกเขาพอใจที่จะรับผิดชอบงานต่างๆ ด้วยตนเองเสมอ จึงอาจทำให้ไม่ประสบ

ผลสำเร็จหากทำงานกับองค์การขนาดใหญ่ที่ต้องบริหารงานโดยอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้อื่น

ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Needs for Affiliation) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างมิตรภาพและกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความต้องการที่จะสร้างความผูกพันจึงแสวงหาความยอมรับและการรับรองจากบุคคลอื่นและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผิอื่นเป็นอย่างมาก ทำให้บุคคลกลุ่มนี้หางานที่จะทำให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขึ้นมา ดังนั้นผู้บริหารสมารถที่จะจูงใจบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วยการมอบหมายงานที่ต้องการเน้นความร่วมมือระหว่างกัน

ความต้องการอำนาจ (Needs for Power)เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ได้ทำความเข้าใจซึ่งความต้องการพื้นฐาน 3 ประการคือ 1.ความต้องการอำนาจ 2.ความต้องการความผูกพัน 3.ความต้องการความสำเร็จ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.ความต้องการอำนาจ (Needs for Power)พบว่าบุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำเป็นนักพูดเป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2.ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคมเขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายามสร้างและรักษาพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3.ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเองมีทัศนะคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ของการพนันพอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหามีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้องกันในการทำงาน มีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

จากแนวคิดของทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการความผูกพัน ซึ่งเป็นไปตามกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้

เรียนรู้เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายพร้อมทั้งการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการประสานงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่องค์การ การได้ทราบถึงความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ย่อมง่ายต่อการจัดการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อเป็นการจูงใจบุคคล ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของวรูม (Wroom Motivation Model)

สมยศ นาวีการ (อ้างถึงใน เจริญ ถานะภิรมณ์ 2548 : 16) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของวรูมพอสรุปได้ดังนี้

วรูมได้เสนอว่าแรงจูงใจภายในของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1 เป้าหมายของบุคคลเป้าหมายนี้อาจจะเป็นการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้นความมั่นคงของงานการยอมรับทางสังคมและงานที่น่าสนใจซึ่งเป้าหมายเหล่านี้มีอยู่เป็นจำนวนมาก

2 ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองความพอใจจากเป้าหมายและผลผลิตที่สูงขึ้นเช่นพนักงานอาจจะมองว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้เป็นเป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่งและกำลังทำงานที่ได้รับผลตอบแทนต่อหน่วยของผลิตอยู่ดังนั้นเขาจะมีแรงจูงใจที่สูงมากในการเพิ่มผลผลิต

3 ความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลมากน้อยแค่ไหนถ้าหากว่าพนักงานเชื่อว่าการใช้ความพยายามของเขาจะมีผลกระทบน้อยมากต่อผลผลิตพนักงานจะมีความพยายามน้อยมากเช่นคนงานทำไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในการทำงานหรือคนงานที่ทำการผลิตแบบต่อเนื่อง

ทฤษฎีของวรูมชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสามนี้จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคลซึ่งทฤษฎีนี้ย้ำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motives) (ชุลีพร จิณณธนพงษ์, 2554 : 20-27, อ้างถึงใน ศิริบูรณ์ สายโกสุม, 2545 : 143๗ กระตุ้นให้เรามีการเคลื่อนไหว มีการกระทำออกมาเป็นเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม แรงจูงใจคือแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายเป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายได้ว่า ทำไมเราจึงทำพฤติกรรมดังที่เป็นอยู่ขณะเดียวกันกับทฤษฎีการเรียนรู้ช่วยอธิบายว่าเรามีการเรียนรู้อย่างไรและเรียนรู้อะไร

พะยอม วงศ์สารศรี (2545, อ้างถึงใน ชุลีพร จิณณธนพงษ์, 2554 : 20-27) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้

เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ทฤษฎีสงปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก(Herzberg's Two Factors Theory)

ธนยศ เรืองศรี (2542 : 25, อ้างถึงใน ชุลีพร จิณณธนพงษ์, 2554 : 23-25) กล่าวว่า เฮอร์ซเบอร์ก, มัสเนอร์,และชไนเดอร์แมน ได้ศึกษาวิศวกรและรับบัญชีประมาณ 200 คน ในเมืองพิทส์เบอร์ก รัฐแพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้คนชอบหรือไม่ชอบงาน ผลการศึกษาสรุปว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ปัยจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง ปัจจัยที่หากบุคคลได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างความพอใจเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจกระตุ้นในการทำงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

1.ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จ โดยมากจะตั้งเป้าหมายของงานไว้สูง ต้องการทราบความเป็นไปของงานว่าก้าวหน้าไปแต่ละขั้นตอนที่ตั้งไว้เพียงใด โดยจะไม่คำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้จากงานนั้น

2.การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ได้รับการชมเชย ยกย่อง ไว้วางใจ เชื่อถือทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับแบบนี้อาจแฝงอยู่ในรูปของการแสดงความยินดีการให้กำลังใจ

3.ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง หรือท้าทายให้อยากทำงาน ต้องการความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดก็มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ

4.ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถรวมถึงการแสวงหาวิธีการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้หัวงานหน้าที่ประสบผลดี แม้ว่าจะเกิดอุปสรรคใดๆ ก็ไม่ทอดทิ้งงาน ทำงานให้สำเร็จในเวลาที่เหมาะสม

5.ความก้าวหน้า หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งการมีโอกาสเข้ารับการอบรมดูงาน ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้คุณวุฒิสูงขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1.เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสาถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาลาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4.สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5.นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6.สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆอีกด้วย

7.ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8.ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

9.วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮอร์เบอร์ก (Herzberg) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค้ำจุนหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์กระกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุน

หรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานประการแรกคือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของคน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารองค์การ สภาพการทำงาน สถานะและความมั่นคง สำหรับปัจจัยที่สองซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมแรงจูงใจในที่มีผลไปสู้ความพึงพอใจ ในงาน ได้แก่ ตัวงาน ความสำเร็จ ความก้าวหน้า เป็นต้น สรุปได้ว่า ตัวงานเป็นแหล่งจูงใจพื้นฐานและมีความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและความพอใจในงานจะสูงขึ้น เมื่อปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นไปตามความต้องการ ซึ่งเน้นให้เห็นถึงความต้องการของคนที่อยากจะทำสิ่งที่สนใจ ท้าทาย และมีความสำคัญในชีวิต

จากการศึกษาและทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ ผู้วิจัย สรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่ง 5 ขั้น คือ

1.ความต้องการขั้นพื้นฐาน อาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย และการไม่เจ็บปวด

2.ความตั้งการความมั่นคงในชีวิตและความปลอดภัย

3.ความต้องการเป็นที่รัก ความต้องการเพื่อนในสังคม

4. ความต้องการยกย่องเป็นที่รู้จัก มีคนเคารพนับถือ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จทั้งด้านการใช้ชีวิตและการทำงานโดยมี

แรงจูงใจ

สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เราเกิดความต้องการและต้องการที่จะตอบสนองต่อแรงกระตุ้นนั้น ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงออกซึ่งความต้องการจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและตอบสนองสิ่งที่ต้องการโดยอาจเกิดจากปัจจัยต่างๆทั้งภายในและภายนอกได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีนี้ไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามในด้านความต้องการพัฒนาตนเอง

2.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของแนวทางการพัฒนาบุคลากรมีผู้ให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

เคสเททเตอร์(อ้างถึงใน เจริญ ถานะภิรมณ์ 2548 : 20)ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้คัดเลือกแล้ว

3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน เจริญ ถานะภิรมณ์ 2548 : 20)กล่าวว่าสิ่งที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลได้แก่

1. ผลการทำงานเมื่อปริมาณหรือผลผลิตของงานตกต่ำ
2. วิธีการทำงานคนงานมีความตั้งใจในการทำงานด้วยอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยผิดปกติ
3. ระดับของการทำงานมีการลาป่วยลากิจและขาดงานมาก
4. บริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้าสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย
5. เวลาในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ
6. ขวัญของผู้ปฏิบัติงานไม่ดี
7. ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงาน
8. วิธีการควบคุมงานไม่ดี
9. ขาดความร่วมมือประสานงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2534: 133-135) กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอีกอย่างหนึ่งซึ่งได้แก่ลักษณะของการปฏิบัติงานที่จัดให้มีการพัฒนาโดยมีการจำแนกลักษณะของงานที่จัดให้มีการพัฒนาไว้ดังนี้

1. สำหรับผู้ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

1.1 การอบรมปฐมนิเทศ (Induction or Orientation) เป็นการแนะนำคนเข้าทำงานใหม่ให้ได้รับทราบเรื่องราวต่างๆของบริษัทเช่นนโยบายหน้าที่งานหน่วยงานที่ทำเงื่อนไขการจ้างบุคคลชั้นบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานการปฐมนิเทศเป็นเครื่องมือ

ประการแรกที่จะปรับท่าทีของพนักงานเข้าใหม่ให้คุ้นเคยกับองค์การช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การเสริมขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.2 การฝึกอบรมเบื้องต้นเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงาน (on the Job Training) วิธีนี้ที่นิยมกันมากเพราะเป็นการสอนให้มีการทำงานกันจริงๆในชั้นต้นจะต้องกำหนดเสียก่อนว่าผู้เข้ารับการอบรมจะต้องรู้อะไรโดยวิธีการใดผู้ทำหน้าที่อบรมก็คือหัวหน้างานที่คนงานใหม่ได้รับการอบรมเขาจะต้องเข้าใจหลักการฝึกอบรมวิธีการและสนใจในตัวบุคคลผู้จะได้รับการฝึกหัดการทำงานทดลองปฏิบัติงานให้ดูจากนั้นผู้สอนแนะนำและสังเกตว่าตรงไหนที่ผู้เข้ารับการอบรมไม่เข้าใจก็แก้ไขเสียให้ถูกต้องเมื่อเสร็จก็สำรวจว่าได้ผลอย่างไร

2. สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานแล้ว

2.1 เมื่อมีการปรับปรุงกิจการขององค์การหรือหน่วยงานเป็นการช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้นหรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบขององค์การรวมถึงการดำเนินการต้องมีการอบรมให้บุคลากรมีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน

2.2 เมื่อมีการนำเทคนิคหรือเครื่องจักรเครื่องมือใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานไม่ว่าในขบวนการผลิตหรือเครื่องใช้สำนักงานมีการนำเครื่องมือที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็วและความเที่ยงตรงเครื่องมือและอุปกรณ์เหล่านี้มีความยุ่งยากในการใช้งานพอสมควรเพื่อป้องกันการเสียหายจากการใช้งานแบบลองถูกลองผิดและเพื่อประสิทธิภาพการใช้งานที่สมบูรณ์จึงต้องมีการอบรมแก่ผู้ใช้งานให้ทราบถึงวิธีการใช้อย่างถูกต้อง

2.3 เมื่อมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพราะความรู้ความสามารถระดับบริหารไม่ได้เกิดขึ้นเองจากผู้ปฏิบัติงานแต่เกิดจากการวางแผนงานทางด้านกำลังที่เหมาะสมว่าจะมีการสร้างคนขึ้นมาทดแทนอย่างไรการขยายตัวด้านการผลิตการออกจากตำแหน่งก่อนกำหนดเป็นเหตุให้ต้องมีการเลื่อนขั้นคนใหม่ขึ้นมาดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องอบรมให้ทราบถึงการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

2.4 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหลักในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นการประหยัดเวลาในการชี้แจงนโยบายใหม่ๆให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วถึงกันทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.5 เพื่อปรับปรุงฟื้นฟูความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานบุคลากรที่ทำงานในช่วงเวลาหนึ่งอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายขาดความกระตือรือร้นมีการใช้ทักษะอยู่เพียงด้านเดียวทำให้ทักษะด้านอื่นๆถดถอยไปเป็นสาเหตุให้ผลผลิตลดลงจึงต้องมีการฟื้นฟูความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว

2.6 เพื่อกระตุ้นและบำรุงขวัญในการทำงานงานจะได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะคนทำงานย่อมมีความรู้ถูกวิธีย่อมมีความเชื่อมั่นในตนเองมีกำลังใจในการทำงานไม่ต้องเสียเวลาเรียนรู้เองซึ่งอาจเกิดความอึดอัดไม่แน่ใจ

เมื่อบุคคลได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์การแล้วหน้าที่ขององค์การที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาบุคลากรเพื่อคงความสามารถในการทำงานกับองค์การตลอดไปทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์การเองการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากรโดยการฝึกอบรมหรือวิธีการอื่นๆอีกหลายวิธีซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่เคยใช้ได้ผลดีมาแล้วในธุรกิจเอกชนเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานรวมทั้งการพัฒนาอาชีพ(Career Development) ได้เหมาะสมในลักษณะของการวางแผนงานอาชีพให้รู้ว่าตนเองและองค์การมีทิศทางในการเจริญเติบโตอย่างไร

รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่มักพบเห็นและใช้กันอยู่ทั่วๆไปโดยผู้วิจัยได้นำมารวบรวมไว้ดังนี้

1. การศึกษาเพิ่มเติม (Study) (ธงชัย สันติวงษ์, 2533: 186) จากที่กล่าวแล้วข้างต้นว่าการศึกษาคือกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ที่ไม่มีวันจบสิ้นตั้งแต่เกิดจนตายดังนั้นเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้นการเปิดโอกาสให้เขาได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาใดก็ตามย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาเกิดความมั่นใจในตนเองและเพิ่มพูนความสามารถได้สูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย

2. การฝึกอบรมหรือสัมมนา (Training / Seminar)(อุทัย หิรัญโต, 2531 : 108) ปัจจุบันนี้การฝึกอบรมและสัมมนาดูเหมือนว่าจะเป็นเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจของหน่วยงานหลายแห่งโดยเชื่อว่าจะช่วยพัฒนาพนักงานได้ดีแต่ที่จริงแล้วการฝึกอบรมหรือสัมมนาเป็นแต่เพียงหนึ่งในหลายๆวิธีของการพัฒนาคนเท่านั้นเองและการฝึกอบรมที่จะได้ผลผู้รับผิดชอบก็จะต้องดำเนินการอย่างมีระบบเช่นพยายามหาข้อมูลให้ได้ว่าทำไมจึงต้องฝึกอบรมมีปัญหาอะไรที่จะต้องแก้มีประเด็นอะไรที่จะต้องปรับปรุงกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องคือใครเขาคิดว่าเขาจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงอะไรเช่นความรู้ทางวิชาการหรือทักษะหรือประสบการณ์หรือทัศนคติ

3. การสอนงานหรือการนิเทศงาน (Job Instruction / Job Supervision) (ธงชัย สันติวงษ์, 2533 : 186) หมายความถึงการสอนหรือควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้เป็นถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเช่นการสอนวิธีร่างหนังสือสอนวิธีแก้เครื่องยนต์หรือวิธีการทำงานอย่างอื่นโดยการอธิบายวิธีทำแสดงให้ดูให้ลองทำตามถ้ายังทำได้ไม่ดีก็พยายามให้

ลองทำหลายๆครั้งทั้งจากแบบฝึกหัดและจากของจริงควบคุมดูแลวิธีการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบและชี้แนะวิธีที่ถูกต้องที่สุดให้

4.วิธีการกำกับสอนงานและการแนะนำให้คำปรึกษา(Coaching/ Counseling) (ธงชัย สันติวงษ์, 2533 : 184) หัวหน้าและผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่คอยกำกับอยู่พร้อมทั้งคอยติดตามและอธิบายเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหาซึ่งกรณีนี้การเรียนรู้งานจะต้องเป็นได้ง่ายและสะดวก

5.การมอบหมายงานให้เป็นครั้งคราวและการให้รักษาการแทน (Job Assignment / Acting) (ภิญโญ สาธร, 2524 : 26) วิธีการนี้ช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากแต่ในระบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจอาจทำได้ไม่ง่ายนักเพราะอาจเป็นปัญหาทางกฎหมายได้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนเก่งมีฝีมือในการทำงานสามารถรับผิดชอบสูงๆขึ้นไปได้ดีจะต้องให้โอกาสลูกน้องได้แสดงฝีมืออยู่เสมอควรจะหาโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลองทำหน้าที่เหล่านั้นแทนโดยอาจจะคอยแนะนำชี้แจงช่วยเหลืออยู่ห่างๆเพื่อเขาจะได้ศึกษาหาความรู้ใหม่หาประสบการณ์และฝึกฝนการแก้ปัญหาแปลกๆใหม่ๆด้วยพร้อมกันไป

6. การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ (Job Transfers and Rotation) (อุทัย หิรัญโต, 2531 : 98) การพัฒนาในหน้าที่งานนั้นการโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่ต่างๆเพื่อที่จะได้มีประสบการณ์ในการทำงานกว้างขวางขึ้นข้อดีของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายงานนั้นก็คือวิธีนี้จะช่วยให้บุคคลมีพื้นฐานที่กว้างขึ้นและเป็นตัวเร่งที่สำคัญที่จะให้โอกาสเลื่อนขั้นแก่บุคคลที่มีความสามารถจริงๆซึ่งจะเป็นประโยชน์ทำให้องค์การได้รับความคิดใหม่ๆเพิ่มเติมเข้ามาและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานได้มากขึ้นด้วย

7. การดูงานนอกสถานที่(Out-Door Study) (ภิญโญ สาธร, 2524 : 22) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสบการณ์กว้างขวางได้มองโลกทัศน์ที่มากขึ้นทำให้เกิดความคิดริเริ่มในการที่จะพัฒนาการทำงานโดยนำสิ่งที่ได้พบได้เห็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนนอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานเพราะมีความรู้สึกคล้ายกับได้ไปท่องเที่ยวมากกว่าการทำงาน

8. การพัฒนาตนเอง (Self-Improvement Program) (ธงชัย สันติวงษ์, 2533 : 186) วิธีการนี้เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ในหน้าที่นั้นซึ่งผู้บริหารอาจจะใช้เวลาศึกษาหาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานให้มากขึ้นหรืออาจจะไปร่วมในกลุ่มของสมาคมวิชาชีพที่มีการจัดประชุมของกลุ่มวิชาชีพต่างๆเป็นประจำวิธีนี้ดังที่ได้กล่าวมา

ข้างต้นเป็นวิธีซึ่งมิใช่เป็นการฝึกหัดในหน้าที่โดยตรงเป็นวิธีที่อาจพูดได้ว่าเป็นวิธีที่มีลักษณะค่อนไปในทางการพัฒนานอกหน้าที่งานมากกว่า

โดยสรุปแนวทางของการพัฒนาบุคลากรอาจมีหลายแนวทางด้วยกันซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาประกอบกับประสบการณ์ของผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดว่ารูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของควรจะเป็นการพัฒนาในด้านความรู้ด้านทักษะด้านคุณลักษณะในงานด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษาและด้านการสับเปลี่ยนโยกย้ายงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองของบุคลากร จะต้องเริ่มตั้งแต่ต้น ตั้งแต่บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานหรือการสอนประสบการณ์ทำงานจริงก่อนการเริ่มทำงาน รวมทั้งการศึกษาดูงานนอกสถานที่และการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้และประสบการณ์ในด้านต่างๆให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การประโยชน์ต่อหัวหน้างานและประโยชน์ต่อพนักงาน

3.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ทฤษฎีความต้องการของฮอพพอค (อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร, 2540 : 14) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพไว้ว่าคนจะเลือกอาชีพเพื่อสนองตอบความต้องการสูงสุดของตนเองแต่โดยที่ความต้องการนี้บางคนสามารถระบุได้ชัดเจนแต่บางคนก็ไม่แน่ใจจึงมักเลือกอาชีพที่ตนคิดว่าพึงพอใจ

การเลือกอาชีพจึงเริ่มจากจุดที่บุคคลตระหนักว่าอาชีพใดจะสามารถสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของตนได้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการเลือกอาชีพคือความต้องการส่วนตัวของบุคคลผู้ดำรงอาชีพและลักษณะของอาชีพนั้นตลอดจนความรู้ความสามารถในอาชีพแต่สิ่งที่พึงตระหนักคือการเปลี่ยนแปลงสายอาชีพอาจเกิดขึ้นได้เสมอหากการเปลี่ยนแปลงนั้นนำมาซึ่งความก้าวหน้าและการสนองตอบความต้องการได้มากกว่าเดิม

ทฤษฎีพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของซูเปอร์ (อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร, 2540 : 14) โดเนลด์ซูเปอร์ได้นำความรู้ทางจิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology) และแนวคิดเชิงมโนทัศน์ต่อตนเอง (Self-Concept Theory) มาใช้พิจารณาร่วมกันซูเปอร์ให้ความคิดเห็นว่าคนจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบใดมีผลมาจากความคิดที่มีต่อตนเองว่าตนเองเป็น

อย่างไรโดยจะเลือกอาชีพที่ตรงกับความเชื่อมั่นในภาพที่มองตนเองและความสามารถของตนเองที่ประเมินไว้ช่วงของชีวิตก็มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่างฉะนั้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนมีความสามารถแตกต่างกันทางด้านความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพจึงทำให้ความเหมาะสมในการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพแตกต่างกันออกไปเช่นคนที่ชอบงานติดต่อกับบุคคลทั่วไปมักจะเลือกงานอาชีพเกี่ยวกับการติดต่อกับคนทั่วไปเช่นงานประชาสัมพันธ์งานขายอย่างไรก็ตามความพึงพอใจของบุคคลรวมถึงความสามารถที่มีและสถานการณ์ที่ดำรงอยู่อาจเป็นเหตุผลให้มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพของบุคคลได้และด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เองซูเปอร์ได้ให้ขั้นตอนของการพัฒนาอาชีพไว้ 4 ระยะดังนี้

1. ระยะเจริญเติบโต (Growth Stage) จะเป็นรากฐานของการเข้าสู่อาชีพช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 14 ปีเป็นช่วงที่สร้างสมทัศนคติและองค์ประกอบต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการสร้างมโนทัศน์หรือภาพที่มีต่อตนเองในช่วงปลายของระยะนี้จะเริ่มเรียนรู้ในโลกของอาชีพและสั่งสมประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพต่อไป

2. ระยะการสำรวจและค้นหา (Exploratory Stage) อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 14 - 24 ปีหรือจบการศึกษาช่วงต้นๆยังคงมองหาอาชีพในลักษณะเพ้อฝันแต่เมื่อเผชิญกับความเป็นจริงขององค์ประกอบต่างๆที่แวดล้อมในที่สุดบุคคลจะตัดอาชีพที่ไม่มีความเป็นไปได้ออก

3. ระยะการคงตัวของอาชีพ (Establishment Stage) อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 24 ปีหรือจบการศึกษาถึงประมาณ 44 ปีเป็นช่วงที่เริ่มเข้าไปมีประสบการณ์ในชีวิตการทำงานมีการปรับตัวเพื่อผสมผสานมโนทัศน์ที่มีต่อตนเองกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพอาจมีการปรับเปลี่ยนไปสู่อาชีพอื่นหากพบว่าอาชีพที่ดำรงอยู่นั้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

4. ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณ (60 ปี) ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการทำงานบุคคลในวัยนี้มักจะทำงานไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพื่อรักษาตำแหน่งไว้มากกว่าการทุ่มเทเพื่อการสร้างสรรค์ซูเปอร์ยังให้ความเห็นถึงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพว่าพื้นฐานทางครอบครัวและการศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกอาชีพของบุคคลและการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพนี้แท้จริงคือการพัฒนาบุคคลทั้งทางจิตใจและความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดการผสมผสานกับกระบวนการแสดงออกของมโนทัศน์ของบุคคล

ทฤษฎีของไทด์แมนและโอฮารา (อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร, 2540 : 15) ให้แนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพในการปรับตัวทางสังคมเป็นความพยายามปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

เน้นระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันขั้นตอนของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแบ่งเป็น 2 ระยะคือ

ระยะที่1 ระยะการคาดการณ์ (Period of Anticipation) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นคือการสำรวจเพื่อค้นหาทางเลือกการคัดเลือกที่เป็นไปได้การจัดอันดับทางเลือกและนำไปสู่ขั้นของการเลือกอาชีพในที่สุด

ระยะที่ 2 ระยะการปฏิบัติและการปรับตัว (Period of Implementation& Adjustment) ในระยะนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือการปรับตัวเข้ากับกลุ่มอาชีพการปรับเป้าหมายเข้ากับเป้าหมายกลุ่มและขั้นสุดท้ายคือการปรับสมดุลเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพในกระบวนการการพัฒนาแต่ละขั้นไทด์แมนให้ความเห็นว่าบุคคลสามารถปรับหรือเปลี่ยนและย้อนกลับได้เนื่องจากการตัดสินใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่ถ้าหากมีตัวแปรอื่นแทรกเข้ามากระทบกับขั้นตอนของการพัฒนาก็ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับ

จากทฤษฎีที่กล่าวอ้างมาทั้ง 3 จะเห็นได้ว่าเป็นทฤษฎีดั้งเดิมที่เน้นตัวบุคคลในการเลือกและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองปัจจุบันได้มีการนำเอาทฤษฎีเหล่านี้เข้ามาผสมผสานกับการทำงานในองค์กรเพื่อช่วยเหลือและสร้างแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น

สมิต สัชฌุกร(2538: 271-279) ให้ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นกิจกรรมทางการบริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานที่มีความสามารถสูงให้ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Planning) และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Management) เริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงานนำมาพิจารณาจัดไว้ทดแทนตำแหน่ง (Replacement Chart) รวมทั้งการจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆเพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายทางเดินสายอาชีพ (Career Path) อย่างเหมาะสมนอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จอย่างสูงตามความสามารถขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทะนง ทองเต็ม(2538: 1-4) ให้ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานตามสายอาชีพงานเดิมและการเปลี่ยนสายงานใหม่เพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าและองค์กรได้รับประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลสูงสุดโดยให้แนวความคิดไว้ว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกระทำโดยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแต่ละองค์กรตามสถานการณ์บุคคลกาลเวลาและสถานที่โดยการผสมผสานแนวคิดในเรื่องการฝึกอบรมซึ่งรวมเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานในสายงานเดิมหรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาเงินเดือนการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงานสายการเดินของ

อาชีพคำบรรยายลักษณะงานมาตรฐานงานและต้องมีการร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบุคคลผู้บังคับบัญชาและความสมัครใจของพนักงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร และได้ยกตัวอย่างการจัดทำแนวทางการจัดทำการพัฒนาอาชีพของการไฟฟ้านครหลวงซึ่งประสบความสำเร็จคือการทำเป็นโครงการทดลองโดยการเลือกบางสายอาชีพที่มีความเป็นไปได้สูงมาจัดทำก่อนแล้วจึงขยายฐานออกสู่สายงานที่กว้างขึ้น

การพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาในสายอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์, 2551 :199-299)เป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development : HRD) ที่มุ่งเน้นตัวบุคคล(Individual) และมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์การ (Long Term Results) ทั้งนี้แนวคิดของการพัฒนาสายอาชีพนั้นประกอบด้วย 2 ส่วนหลักที่สำคัญ ได้แก่

การวางแผนสายอาชีพ (Career Planning)

การวางแผนสายอาชีพ เป็นกระบวนการที่เน้นพนักงานเป็นหลัก (Employee-centered initiatives) โดยมองว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกันในด้านอาชีพ ความต้องการที่มีต่อตัวองค์กร ต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้การวางแผนอาชีพถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของ Career Development ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะประเมินความสนใจและความสามารถของตนเอง พิจารณาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดเป้าหมายในชีวิตการทำงาน วางแผนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ทั้งนี้องค์การจะมีหน้าที่ในการช่วยเหลือพนักงานโดยการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพของพนักงานแต่ละคน รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานเป็นรายบุคคล

การบริหารสายอาชีพ (Career Management)

การบริหารสายอาชีพ เป็นกระบวนกรที่เน้นองค์การเป็นหลัก (Organization-centered initiatives) เป็นเรื่องของการจัดเตรียมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน การบริหารสายอาชีพนี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของ Career Development โดยเน้นไปที่กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การกำหนดหน้าที่การงาน การประเมินศักยภาพ การออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงาน เป็นการดำเนินงานขององค์การเพื่อช่วยทำให้พนักงานมีโอกาสบรรลุเป้าหมายในอาชีพที่ได้กำหนดขึ้น

การพัฒนาสายอาชีพที่องค์การจะต้องวางไว้ให้กับพนักงาน โดยเน้นไปที่ 3 เรื่องที่สำคัญได้แก่

1.การวางผังความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

2.การบริการจัดการคนเก่งและคนดี (Talent Management)

3.การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning)

แนวคิดของการพัฒนาสายอาชีพ

ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาสายอาชีพ เนื่องจาก เมื่อพนักงานได้เข้ามาทำงานในองค์การแล้ว ย่อมคำนึงถึงอนาคตในการทำงานของตนเอง การพัฒนางาน การพัฒนาตนเอง ซึ่งจะต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในตนเอง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.การวางผังความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

ผังความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นเสมือนเส้นทางของพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งงานต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การได้มากน้อยแตกต่างกันไป พบว่าการจัดวางผัง Career Path ให้กับพนักงานนั้น โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานและพนักงานมักจะคิดถึงแต่การเลื่อนตำแหน่งหรือการเคลื่อนย้ายในแนวตั้งเพียงอย่างเดียว (Vertical Level) ทั้งๆที่ จริงๆแล้วเส้นทางเดินในสายอาชีพในองค์การมิใช่เป็นเพียงแนวตั้งเท่านั้น การเคลื่อนย้ายในแนวนอน (Horizontal Level) นั่นคือการโอนย้ายงาน ที่เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสร้างโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

2.การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talented People)

การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี หรือการบริหารจัดการพนักงานดาวเด่น (Talented People) เป็นอีกเรื่องหนึ่งในการพัฒนาสายอาชีพที่สำคัญ เพราะองค์การจะได้รับรู้ว่าใครคือพนักงานดาวเด่นที่สมควรได้รับการพัฒนา การดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษบ้าง เนื่องจากองค์การไม่สามารถดูแลพนักงานทุกคนได้อย่างทั่วถึงและหากองค์การต้องเลือกกลุ่มคนที่จะต้องพัฒนาและดูแลรักษาก่อน บุคลากรที่องค์การต้องให้ความสำคัญนั่นก็คือ บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

3.การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning)

การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง เป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานในองค์การ โดยเน้นการเตรียมความพร้อมของพนักงานสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารที่เป็นผู้นำขององค์การ (Leadership Level) ซึ่งการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานนี้ถือได้ว่าเป็นแผนงานเชิงรุก (Proactive Planning)ที่ต้องการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารได้ทันที่เมื่อมีโอกาส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มี 3 ด้าน คือ ด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของการทำงาน (ประณต นันทิยะกุล, 2535 : อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุต. 2540 : 17)

1. องค์กรหรือหน่วยงาน กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

1.1 การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการซึ่งผู้ที่งานดี มีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทนโดยมีการให้ขั้น 1 ขั้น ในกรณีความชอบปกติ และ 2 ขั้น ในกรณีมีความชอบพิเศษ ในปีพ.ศ.2539 ถึงปัจจุบัน ได้มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นขั้นครึ่ง เนื่องจากโควตาของการพิจารณาความดีความชอบ 2 ขั้น นั้นมีจำนวนจำกัด แต่จำนวนบุคลากรมีมากกว่า ดังนั้นรัฐบาลจึงขยายจำนวนออกมาเป็นขั้นครึ่ง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานทางหนึ่ง

1.2 การเลื่อนตำแน่งมี 3 ลักษณะ คือ

1.2.1 การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบ การเลื่อนในระดับนี้มาการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำหรือกำหนดจำนวนปี ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาต้องประเมินความเหมาะสมด้วย

1.2.2 การเลื่อนตำแหน่งที่ว่าง เป็นการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงกว่าที่ว่างลง ผู้ที่เหมาะสมจะได้รับพิจารณาแต่งตั้ง

1.2.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชหารพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะใช้ผลงานและการให้การรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.3 การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาฝึกอบรม และดูงาน เมื่อบุคคลได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว

1.4 การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลลากรได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางขึ้น

1.5 นโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า

2. ผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องปฏิบัติงานดังนี้

2.1 ด้านจิตใจ ต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องก้าวหน้าและทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 มีความรู้ทางด้านวิชาการและมีความรู้ในการปฏิบัติงาน(สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2535 : อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543) โดยมีการใฝ่หาความรู้โดยการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ดูงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวกับงานมาศึกษาด้วยตนเอง มีความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้งานในหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวม รวมทั้งรู้เป้าหมายของหน่วยงาน

2.3 ความสามารถในการปรับปรุงความรู้และปรับปรุงตนให้เข้ากับงานจะต้องมีลักษณะในการนำความรู้มาปรับใช้ให้เข้ากับการทำงานรวมทั้งจะต้องรู้จักนิสัยใจคอและความถนัดของผู้ร่วมงาน

2.4 การทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนวาน ทำงานด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว และถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชาการ เมื่อทำงานเสร็จไม่สร้างปัญหาติดตามมาและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

2.5 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีในการรับราชการ กล่าวคือ ต้องมีสำนึกว่าข้อราชการ คือผู้รับใช้ประชาชน มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉกฉวยผลประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมาย ไม่รับสินบนและทำงานโดยอุทิศตนและมีความเสียสละ

2.6 เป็นผู้มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผลของงาน

2.7 มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง

2.8 มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตัวเอง

2.9 ความสามารถในการประสานงาน

2.10 มีมนุษย์สัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานกับบุคลากรที่เกี่ยวด้วย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้าผู้รับบริการ

3. คุณภาพการทำงาน

3.1 การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน

3.2 การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่างที่เกี่ยวกับงานและต้องแสวงหาความรู้คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขอความร่วมมือและเพื่อทำให้การทำงานร่วมกนมีประสิทธิภาพ

3.4 การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรีบทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเพื่อพร้อมที่จะทำงานสิ้นต่อไป

3.5 การริเริ่มงานผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานที่เพิ่มขึ้น

3.6 การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของหน่วยงาน

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ (ประณต นันทิยกุล, 2535 : อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุณยะสุต, 2540) ได้กล่าวถึงเกณฑ์หรือมาตราวัดความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์การไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้นๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2.ความก้าวหน้าในเงินเดือนการที่ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ บ่อยครั้งหรือได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เครื่องวัดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ วัดได้จากการเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการบรรจุเข้ามาทำงานหรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรผู้นั้น หรือเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกัน ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีส่วนสัมพันธ์กันและมีส่วนเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนก็ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3.ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทัศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนเพราะ การได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามี

อำนาจพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเป็นประการสำคัญ

เครื่องมือช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ได้แก่ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 : 208 อ้างถึงใน วิบูลย์ พุทธวงศ์, 2555 : 3)

1.แผนผังงาน (Job Ladders)เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่นๆ ได้ทั้งโดยในแนวนอนและการเลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยจะมีรายละเอียดต่างๆ เช่น อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ การอบรมที่ต้องการต่างๆ เป็นต้น

2. ตำแหน่งงาน (Job Posting)เป็นวิธีการง่ายๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้าโดยการเลื่อนชั้นหรือการโยกย้ายไปทำงานที่ชื่นชอบ ตามระบบนี้เมื่อตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะมีการแจ้งให้ทราบในข่าวสาร หรือการติดประกาศซึ่งจะระบุถึงความสามารถประสบการณ์และอายุงานที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งที่เปิดได้

ประโยชน์ในการพัฒนางานอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ย่อมเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

ประโยชน์ที่มีต่อองค์กร

การพัฒนาสายอาชีพเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการจูงใจรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด โดยเฉพาะคนเก่งและคนดี (Talented People) ซึ่งบุคคลเหล่านั้นย่อมเป็นที่ต้องการขององค์การอื่นๆ เนื่องจากพวกเขาสามารถทำงานได้มากกว่าคนปกติประมาณ 2-6 เท่า และแน่นอนว่าบุคคลเหล่านี้ย่อมต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีความต้องการที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน การจูงใจให้พนักงานดาวเด่นอยู่กับองค์การ นานๆ จะทำให้องค์การมีผลงานโดดเด่น เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ รวมถึงการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนในผลการดำเนินงานขององค์การในระยะยาว

ประโยชน์ที่มีต่อหัวหน้างาน

ผลงานของหัวหน้างานจะเกิดขึ้นจากผลงานของพนักงานประเด็นอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำงานให้กับหัวหน้างาน การพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงานจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงาน ซึ่งผลงานนั้นย่อมสะท้อนถึงผลงานของหน่วยงานที่มีหัวหน้าทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบนอกจากนี้การที่องค์การมีเครื่องมือให้กับหัวหน้างานในการจูงใจรักษาคนเอาไว้ได้ ย่อมจะทำให้หัวหน้างานไม่เหนื่อยที่จะดูแลพนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานให้กับหน่วยงาน และเมื่อพนักงานมีใจที่อยากจะทำงานให้หัวหน้างาน พวกเขา

จะมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะส่งผลให้หัวหน้างานมีเวลามากเพียงพอในการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่มีต่อพนักงาน

พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากพวกเขามีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสายอาชีพที่องค์การจัดไว้ให้สำหรับพนักงานแต่ละคนนั้น ย่อมจะทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีแรงจูงใจการทำงานเพื่อให้ตนเองไปถึงเป้าหมายหรือสายอาชีพที่องค์การกำหนดไว้ให้ นอกจากนี้การมีรูปแบบการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจนนั้นจะทำให้พนักงานมีขีดความสามารถในงานที่เพิ่มมากขึ้น มีมูลค่างาน (Job Value) ที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้พวกเขามีทักษะในการทำงานที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น (Multi Skill)

การพัฒนางานอาชีพ (Career Development)

สตอเร (Storey) (สุจิตรา จันทนา.2541 : 11) กล่าวว่าเป็นขบวนการวางแผนที่มีความต่อเนื่องกับงานตลอดจนพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติที่มีต่อสังคมให้เกิดคุณค่าในตัวเองและปรารถนาที่จะให้มีชีวิตที่ดีเชน (Schein. 1988: 1) อธิบายว่าการพัฒนาอาชีพบุคคลและการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กันซึ่งสามารถทำให้งานอาชีพของแต่ละบุคคลดำเนินไปได้ด้วยดีและมีความสัมพันธ์ที่ทำให้งานในองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาพนักงาน (Staff Development)

การพัฒนาพนักงานเป็นการจัดการพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาสายอาชีพเพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่การพัฒนาบุคคลจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาพนักงานต่อไปซึ่งไม่เพียงแต่เป็นความต้องการขององค์การแต่จะช่วยให้พนักงานแต่ละคนมีความสามารถอีกด้วย

การจัดการพัฒนาบุคคลจะต้องทำการพัฒนาลูกจ้างในองค์การทั้งหมดซึ่งมีดังต่อไปนี้

ขอบเขตในการสร้างโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์การจะต้องรู้ว่ามีบทบาทอย่างไรเพื่อที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

ดังเช่นจะต้องปฐมนิเทศผู้ที่มาทำงานใหม่บางแห่งจะต้องฝึกอบรมหัวหน้างานฝึกอบรมเสมียนพนักงานซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์การที่มีอยู่ดังตัวอย่างโปรแกรมที่ทำการฝึกอบรมที่ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้นประเภทของการพัฒนาทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องพัฒนาผู้เชี่ยวชาญผู้ปฏิบัติงานพัฒนางานอาชีพให้สัมพันธ์การพัฒนาองค์การและการพัฒนาพนักงานทั้งหมดในองค์การโดยจดโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอด 1 เดือนจึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรจะฝึกอบรมและพัฒนาให้ตอบสนององค์การและของแต่ละบุคคลเช่นการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญผู้ปฏิบัติงานงานอาชีพและพนักงาน (Professional Development) รอบบิน(2525 : 90, อ้างถึงใน เจริญ ถานะภิรมณ์, 2548 : 24) อธิบายว่าจะต้องแยกการพัฒนาระดับจึงจะมีประสิทธิภาพได้แก่

1. การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในองค์การเพราะการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นขบวนการรักษาศิลปะในการทำงานให้เป็นปัจจุบันรักษาความสามารถในการปฏิบัติงานและเปิดกว้างให้รับทฤษฎีใหม่เทคนิควิธีการทำงานใหม่และทัศนคติที่มีต่องานใหม่ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่องานในอนาคตอันใกล้และเป็นเป้าหมายของงานที่ทำ

2. การพัฒนางานอาชีพเป็นขบวนการวางแผนที่มีความต่อเนื่องกับงานตลอดจนพฤติกรรมการทำงานและทัศนคติที่มีต่อสังคมให้เกิดคุณค่าในตัวเองและปรารถนาที่จะให้มีชีวิตที่ดีการพัฒนาอาชีพบุคคลและการพัฒนาองค์การมีความสัมพันธ์กันซึ่งสามารถทำให้งานอาชีพของแต่ละบุคคลดำเนินไปได้ด้วยดีและจะมีความสัมพันธ์ที่ทำให้งานในองค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาพนักงานการพัฒนาพนักงานเป็นการจัดการพัฒนาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาสายอาชีพเพื่อที่จะทำให้พนักงานมีความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่การพัฒนาบุคคลจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาพนักงานต่อไปซึ่งไม่เพียงแต่เป็นความต้องการขององค์การแต่จะช่วยให้พนักงานแต่ละคนมีความสามารถอีกด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้การศึกษาการพัฒนาและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของบุคคลจะทำให้เขาสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติที่มีต่องานดีขึ้นประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มี

ประสิทธิภาพได้แก่การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญผู้ปฏิบัติงานการพัฒนางานอาชีพการพัฒนาพนักงานโดยการสร้างโปรแกรมอบรมพนักงานดังเช่นโปรแกรมการฝึกอบรมการปฐมนิเทศการมีมนุษย์สัมพันธ์และการพัฒนาอาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง 3 ด้าน คือ 1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2.ความก้าวหน้าในเงินเดือน และ3.ความก้าวหน้าในเงินเดือน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้ได้นำเกณฑ์หรือมาตราวัดความก้าวหน้าในอาชีพไปเป็นตัวแปรตามและนำไปสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

4.ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา

เอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553:47) PEST Analysis นั้นคือ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มของตลาด และวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรในอนาคต โดยอาศัยการข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เราไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ประกอบไปด้วย P – Politic: ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง E – Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจS – Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม และสุดท้าย T – Technology : ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ

ดังนั้นองค์กรที่รู้แนวโน้มของตลาดจากปัจจัยภายนอกก่อนย่อมได้เปรียบในการทำธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะข้อมูลเหล่าจะช่วยให้ผู้ประกอบการได้เตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ รอบตัวที่เรากำหนดไม่ได้ แต่สามารถปรับตัวตามได้ ซึ่ง PEST Analysis ถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างมากในการแก้ปัญหาในส่วนนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการไปลงทุนกับธุรกิจในประเทศที่เรายังไม่รู้จักทั้งในด้านวัฒนธรรมและการลงทุน เครื่องมือชิ้นนี้ก็จะช่วยให้เราตัดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เพื่อให้สามารถลงทุนเดินหน้าทำการตลาดหรือพัฒนาธุรกิจให้ไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง(P – Politic)

ปัจจัยทางนโยบายและการเมืองคือปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของรัฐบาลและนโยบายของรัฐในช่วงเวลานั้นๆ ในบางช่วงเวลารัฐอาจมีการส่งเสริมการส่งออก ก็จะส่งผลให้ธุรกิจที่มีการส่งสินค้าไปขายนอกประเทศได้เปรียบ รวมไปถึงข้อตกลงและข้อกฎหมายทางการค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐ ที่ทำให้เราต้องคอยปรับตัวหรือช่วยผู้ประกอบการตัดสินใจว่าเราพร้อมที่จะลงทุนในประเทศที่มีนโยบายแบบนี้หรือไม่ โดยปัจจัยทางการเมืองที่ควรนำมาวิเคราะห์โดยใช้ PEST ได้แก่

1.สถานะความมั่นคงและรูปแบบของทางรัฐบาลว่ามีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด

2.ปัญหาคอรัปชั่นที่มีในประเทศมีมากจนภาษีของ

ประชาชนไม่ได้ถูกนำไปส่งเสริมในด้านสาธารณูปโภคอื่นๆ หรือเปล่า

3.อิสระและเสรีภาพในการทำธุรกิจหลากหลายรูปแบบของแต่ละท้องถิ่น

4.กฎระเบียบปฏิบัติและข้อห้ามในการทำธุรกิจ

5.การควบคุมการนำเข้าและการส่งออก

6.มีการเรียกเก็บอัตราค่าธรรมเนียมและการจัดเก็บภาษี

7.กฎหมายในด้านต่างๆ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการละเมิดลิขสิทธิ์ การขโมยข้อมูล สวัสดิการพนักงาน เป็นต้น

8.การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญามีการให้ความคุ้มครองอย่างไร และครอบคลุมแค่ไหน

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ(E – Economic)

ปัจจัยต่อมาคือปัจจัยทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีผลกับทุกๆ ธุรกิจในทางตรงเป็นอย่างมาก เพราะเศรษฐกิจของประเทศเป็นตัวกำหนดกำลังซื้อของคนในประเทศ และเป็นตัวกำหนดตลาดขนาดใหญ่ในประเทศอีกด้วย ซึ่งปัจจัยในหัวข้อนี้ก็สามารถช่วยเราวางแผนธุรกิจว่าจะเลือกดำเนินการเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและแนวโน้มของเศรษฐกิจในอนาคตได้อีกด้วย โดยเราสามารถวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจได้จากหัวข้อเหล่านี้

1.ภาวะเงินฝืด ภาวะเงินเฟ้อ และอัตราดอกเบี้ย

2.อัตราแลกเปลี่ยนในประเทศ

3.อัตราการว่างงานของคนในประเทศ

4.อัตราค่าแรงขั้นต่ำและค่าแรงของพนักงานโดยเฉลี่ย

5.ระดับชนชั้น และกำลังซื้อของผู้คนในประเทศ

6.เพดานราคาของสินค้าและบริการที่เราสนใจ

7.ตลาดหุ้นของประเทศ

8.วงจรของธุรกิจที่เราสนใจ

ปัจจัยทางสังคม(S – Social)

ปัจจัยทางสังคมนั้นหมายถึงปัจจัยทุกๆ อย่างที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม และชีวิตการเป็นอยู่ของคนพื้นที่นั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร ก่อนที่จะเริ่มทำการตลาดให้ได้ถูกทาง เพราะวิถีชีวิตของคนในแต่ละชุมชนนั้นก็จะมีความแตกต่างกันออกไป การที่จะเข้าไปทำตลาดในพื้นที่ต่างๆ เราต้องเข้าไปศึกษาในส่วนนี้ก่อนเพื่อให้มั่นใจได้

ว่าธุรกิจจะสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเป็นที่สนใจของคนในชุมชนในด้านที่ดีโดยที่ไม่ส่งผลกระทบด้านลบใดๆ ต่อคนในชุมชนนั้นๆ ด้วย

1.มีการเพิ่มหรือลดของประชากรในสังคมมากน้อยเพียงใด

2.ทัศนคติต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชน

3.การจับจ่ายใช้สอยของคนในชุมชนเน้นสินค้านำเข้าหรือสินค้าพื้นที่มากกว่ากัน

4.ข่าวสารและการบอกต่อมีผลมากน้อยแค่ไหน

5.พฤติกรรมอื่นๆ เช่น การดูแลสุขภาพ ความสะดวกจากการเดินทางในชุมชน เป็นต้น

6.วิถีชีวิตของคนในสังคม

7.พฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้า

8.อัตราการอพยพเข้าหรือออกของคนในชุมชน

9.คุณภาพชีวิตการเป็นอยู่

10.อายุและเพศ

11.การแบ่งชนชั้นวรรณะ

12.สิทธิเสรีภาพของผู้คน

ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ(T – Technology)

แต่ละพื้นที่ในการทำธุรกิจก็มีการพัฒนาของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันออกไป บางชุมชนอาจอาศัยอยู่ได้โดยไม่ต้องอาศัยเทคโนโลยี แต่กับบางชุมชนกลับต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก รวมไปถึงแนวโน้มในอนาคตว่าถ้าในอนาคตมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาและธุรกิจเราจะเป็นอย่างไร อย่างเช่น ธุรกิจร้านเช่าวีดีโอรายใหญ่อย่าง Blockbuster ก็ต้องประสบปัญหาอย่างจังเมื่อต้องเผชิญกับเทคโนโลยีอย่างภาพยนตร์ระบบไฟล์ดิจิตอลที่สามารถดาวน์โหลดจากอินเตอร์เน็ตได้สะดวกสบายมาก เป็นต้น ดังนั้นหัวข้อปัจจัยทางเทคโนโลยีที่ควรคำนึงถึงในด้านล่างนี้จึงมีความสำคัญมากในการทำธุรกิจในยุคปัจจุบัน

1.เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานของพื้นที่นั้น

2.อัตราการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

3.ปริมาณนักสร้าง และนักพัฒนา

4.ระดับของเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมในชุมชน

5.เทคโนโลยีการสื่อสาร

6.การเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า าเครื่องมือชิ้นนี้นั้นสามารถแสดงให้ภาพรวมเรื่องปัจจัยเสี่ยงหรือโอกาสต่างๆ ที่จะช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และปัจจัยอื่นๆ รอบตัวได้มากขึ้น ซึ่งทำให้สามารถรับรู้ศักยภาพของพนักงานในองค์การและศักยภาพขององค์การด้วยซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้ไปเป็นตัวแปรต้นด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมาใช้เป็นในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและสร้างแบบสอบถาม

5.ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ.2557) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตกคือกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อสร้างเครือข่าย กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตกประกอบด้วย 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏที่อยู่ในเขตภูมิภาคตะวันตกคือ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

5.1มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีเริ่มก่อตั้งครั้งแรกเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรมที่ตำบลอู่เรือจังหวัดราชบุรีเมื่อวันที่ 1 เมษายนพ.ศ. 2469 ในปีถัดมาจึงได้ย้ายมาอยู่ในเขตพระราชวังพระรามราชนิเวศน์ (วังบ้านปืน) ตำบลบ้านหม้ออำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรีจากนั้นในปีพ.ศ. 2476 ได้ยกฐานะขึ้นเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมูลและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดเพชรบุรีในปีต่อมาในปีพ.ศ. 2481 ได้ย้ายสถานที่ไปตั้งบริเวณวัดเกตุตำบลท่าราบอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรีและเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีในปีพ.ศ. 2491 และย้ายมาที่สถานที่ตั้งปัจจุบันในปีพ.ศ. 2506 กระทั่งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคมพ.ศ. 2512 ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรีและได้เปลี่ยนชื่อเป็น"สถาบันราชภัฏเพชรบุรี" ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. 2538 ปัจจุบันมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. 2547 มีชื่อว่า "มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี"

ปรัชญา

"คุณธรรมนาความรู้ค้าชูสังคม"

วิสัยทัศน์

เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ที่มีคุณภาพระดับสากลเพื่อสังคมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

"คุณธรรมเด่นเน้นความเป็นไทยเข้าใจท้องถิ่น"

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

"สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น"

ค่านิยมองค์กร

"ทางานเชิงรุกสร้างประโยชน์สุขที่เป็นธรรมสานึกนาความรับผิดชอบกอบกิจเป็นหนึ่งเดียว"

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพนาความรู้และมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

2. สร้างและพัฒนาองค์ความรู้โดยเน้นพัฒนาด้านวิชาชีพครูการท่องเที่ยวอาหารและเทคโนโลยี

3. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาสังคมสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีแบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สายคือสายวิชาการและสายสนับสนุน

สายวิชาการคือสายการสอนคืออาจารย์ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุนคือฝ่ายดาเนินงานกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัยโดยจะแบ่งสังกัดในหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
5. คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์
6. คณะวิทยาการจัดการ
7. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

8. บัณฑิตมหาวิทยาลัย

9. สานักงานอธิการบดี

10. สานักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

11. สานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

12. สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

13. กองกลาง

14. กองนโยบายและแผน

15. กองพัฒนานักศึกษา

16. หน่วยตรวจสอบภายใน

17. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

18. ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง

19. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

5.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ประวัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงก่อตั้งขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2497 ในชื่อว่า "วิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง" ซึ่งได้ต้นแบบมาจาก Village Institute ของประเทศตุรกีโดยพลเอกมังกรพรหมโยธี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้นเพื่อรับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาตอนปลายที่เรียนดีจากชนบททั่วประเทศมาเป็นนักเรียนทุนเรียน 5 ปีจบประกาศนียบัตรวิชาชีพครูไปสอนในท้องถิ่นของตนต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัยราชภัฏตามลาดับในปีการศึกษา 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายนพ.ศ. 2547 ซึ่งได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 1 ตอนที่พิเศษ 23 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏทุกแห่งเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายนพ.ศ. 2547 เป็นต้นไปสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงจึงมีชื่อใหม่เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงตามพระราชบัญญัตินั้นเป็นต้นมา

เจตนารมณ์ของอธิการบดี

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเป็นมหาวิทยาลัยสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพโดยเฉพาะบัณฑิตมีความสามารถที่หลากหลายและมีงานทา

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเป็นมหาวิทยาลัยสร้างบัณฑิตสายครูผู้ซึ่งมีความสามารถสืบทอดตามเจตนารมณ์ดั้งเดิมของการเกิดขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ. 2497 ผสมผสานด้วยการมีศักยภาพด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้เด่นชัดเช่นการผลิตครูด้านปฐมวัยภาษาอังกฤษวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ฯลฯเรียกว่า “ครูพันธุ์บึง” ซึ่งมีความสามารถทั้ง High tech และ High touch

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเป็นแหล่งเพาะบ่มภูมิปัญญาโดยเฉพาะภูมิปัญญาตะวันออกสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนมีจุดเด่นด้านมวยไทยและการแพทย์แผนไทยภาษาจีนธุรกิจการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมพื้นเมืองเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่นระดับชาติและนานาชาติโดยใช้รากฐานภูมิปัญญาไทย

4. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงมีศักยภาพของบุคลากรด้านการวิจัยในการใช้ผลการวิจัยไปรับใช้ท้องถิ่นและสังคม

5. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นธรรมชาติมีสุขภาพองค์กรที่ดีทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจโดยเน้นการมีภาวะผู้นาด้านการบริหารจัดการที่ดี

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยคุณภาพและสร้างสรรค์คุณค่าเพื่อพัฒนาผลผลิตสู่สังคมภายในปี2556”

พันธกิจ(Mission)

1. สร้างบัณฑิตวิจัยบริการวิชาการทานุบารุงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดาริ

2. ยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนากลไกของมหาวิทยาลัยโดยเน้นการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย

เป้าประสงค์

1. มุ่งตอบสนองต่อการประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานคุณภาพของสมศ. กพร. สกอ. และมหาวิทยาลัย

2. มุ่งตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นสังคมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

3. มุ่งบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

4. มุ่งให้ทุกหน่วยงานทางานแบบมีส่วนร่วมมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้และผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

5. มุ่งกระจายอานาจอย่างเหมาะสมไปสู่หน่วยงานเพื่อให้มีพลังในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

6. มุ่งสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นและดารงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์อันเป็นที่ยอมรับของสังคม

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงแบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สายคือสายวิชาการและสายสนับสนุน

สายวิชาการคือสายการสอนคืออาจารย์ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุนคือฝ่ายดาเนินงานกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัยโดยแบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สานักงานอธิการบดี
    - 1.1 แผนกการเงินและการบัญชี
    - 1.2 แผนกนโยบายและแผน
    - 1.3 แผนกทรัพยากรบุคคล
    - 1.4 แผนกบริหารวิชาการ
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิทยาการจัดการ
5. คณะครุศาสตร์
6) วิทยาลัยมวยไทยและแพทย์แผนไทย

5.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ประวัติ

พ.ศ. 2479 เริ่มตั้งเป็น “โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐม” โดยใช้ตึกหอทะเบียนมณฑลนครชัยศรีซึ่งตั้งอยู่ณเลขที่ 86 ถนนเทศาตำบลพระปฐมเจดีย์อำเภอเมืองจังหวัดนครปฐมรับเฉพาะนักเรียนหญิงเปิดสอนชั้นฝึกหัดครูประชาบาล

พ.ศ. 2511 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูนครปฐมเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูนครปฐม

พ.ศ. 2513 เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนฝึกหัดครูนครปฐมเป็นวิทยาลัยครูนครปฐมเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2513 และเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง)

พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานนามวิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏ” เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯลงพระปรมาภิไธยในพ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. 2547 พิมพ์ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 กลงวันที่ 14 มิถุนายนพ.ศ. 2547 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายนเป็นต้นไป

ปรัชญาการศึกษาสร้างคนคิดค้นภูมิปัญญาพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพพร้อมทางานในประชาคมอาเซียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้อารยธรรมทวารวดีและเป็นคาตอบของท้องถิ่นในการสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. 2547 ระบุไว้ในมาตรา 7 “ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดินฟื้นฟูพลังการเรียนรู้เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชนมีส่วนร่วมในการจัดการการบารุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืนโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทาการสอนวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคมปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีทะนุบารุงศิลปะและวัฒนธรรมผลิตครูและส่งเสริมวิทยะฐานะครู” จึงกาหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมไว้เป็น6 ประการคือ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่คุณธรรมและขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ผลิตบัณฑิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู
3. ทานุบารุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
4. วิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานสากลและสืบสานพัฒนาโครงการพระราชดาริ
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล
6. พัฒนาศักยภาพของชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ยกระดับคุณภาพบัณฑิตให้มีศักยภาพพร้อมทางานในประชาคมอาเซียน
2. วิจัยและบริการวิชาการเพื่อมุ่งเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น
3. สืบสานวัฒนธรรมทวารวดีและเกื้อกูลสิ่งแวดล้อม
4. มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมแบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สายคือสายวิชาการและสายสนับสนุน

สายวิชาการคือสายการสอนคืออาจารย์ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุนคือฝ่ายดาเนินงานกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัยโดยแบ่งสังกัดหน่วยงานดังนี้

1. คณะครุศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะวิทยาการจัดการ
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. คณะพยาบาลศาสตร์
6. สานักงานบัณฑิตศึกษา
7. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
8. สานักงานอธิการบดี
9. สถาบันวิจัยและพัฒนา
10. สานักศิลปะและวัฒนธรรม
11. สานักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
12. สานักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

5.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

ประวัติ

เมื่อวันที่ 29 กันยายนพ.ศ. 2516 ได้มีการก่อตั้ง “**วิทยาลัยครูกาญจนบุรี**” สังกัดกรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการโดยการริเริ่มของพลโทชาญอังศุโชติผู้อานวยการสานักงบประมาณ (ในขณะนั้น) มีบทบาทในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายของ

รัฐบาลโดยรับผิดชอบเขตพื้นที่การศึกษาคือจังหวัดกาญจนบุรีและจังหวัดสุพรรณบุรีซึ่งเปิดรับนักศึกษารุ่นแรกปีการศึกษา 2519 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาและได้พัฒนาหลักสูตรต่างๆจนถึงระดับปริญญาตรีได้ต่อมาในวันที่ 14 กุมภาพันธ์พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แทนชื่อ "วิทยาลัยครู" มีผลให้ "วิทยาลัยครูกาญจนบุรี" เปลี่ยนชื่อเป็น "สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี" สังกัดสานักงานสภาสถาบันราชภัฏกระทรวงศึกษาธิการและเมื่อวันที่ 9 มิถุนายนพ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไภยในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏพ.ศ. 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏกาญจนบุรีเปลี่ยนสภาพเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี" ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายนพ.ศ. 2547

ปรัชญา

สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยกาญจนบุรีเป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นหลักทางวิชาการของท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อพัฒนาสังคมให้เกิดความอยู่ดีมีสุขตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พันธกิจ

1. สร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

2. จัดระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา

3. วิจัยสร้างองค์ความรู้จัดการความรู้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนท้องถิ่นและสังคม

บุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีแบ่งสายการปฏิบัติงานออกเป็น 2 สายคือสายวิชาการและสายสนับสนุน

สายวิชาการคือสายการสอนคืออาจารย์ปฏิบัติการสอนให้แก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย

สายสนับสนุนคือฝ่ายดาเนินงานกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัยโดยจะแบ่งสังกัดในหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
3. คณะวิทยาการจัดการ
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

5. คณะครุศาสตร์

6. โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต

7. สานักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

8. สานักศิลปะและวัฒนธรรม

9. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

10. สานักมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา

11. สานักงานอธิการบดี

12. สานักงานบัณฑิตศึกษา

13. สถาบันวิจัยและพัฒนา

14. ศูนย์เครือข่ายสมศ.ฯ

15. ศูนย์ศึกษาดาราศาสตร์

16. ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารฯ

17. งานพัสดุ

18. งานประชาสัมพันธ์

19. หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ

20. งานบริหารงานบุคคล

21. งานบริหารการคลัง

22. งานบริการวิชาการและกิจการพิเศษ

23. กองพัฒนานักศึกษา

24. กองนโยบายและแผน

พนักงานสายสนับสนุน ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภทสนับสนุน มี 4 กลุ่มและแต่ละกลุ่มมีชื่อตำแหน่งดังต่อไปนี้

1.กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ หมายถึง ตำแหน่งในสายงานวิชาชีพเฉพาะตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่2) พ.ศ. 2538หรือตำแหน่งในสาขาที่พระราชกฤษฎีกากำหนดให้เป็นสาขาการประกอบโรคศิลปะตามพระราชบัญญัติการประกอบโรคศิลปะซึ่งต้องมีใบประกอบวิชาชีพมี19ตำแหน่งได้แก่

1.นักกายภาพบำบัด
2.ทันตแพทย์
3.พยาบาล
4.แพทย์
5.สัตวแพทย์
6.นักเทคนิคการแพทย์

7.เภสัชกร 8.วิศวกรเครื่องกล

9.วิศวกรไฟฟ้า 10.วิศวกรโยธา

11.สถาปนิก 12.นักรังสีการแพทย์

13.นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 14.นักจิตวิทยาคลินิก

15.นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย 16.นักกิจกรรมบำบัด

17.นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก 18.นักกายอุปกรณ์

19.นักวิเคราะห์ระบบงานคอมพิวเตอร์

2.กลุ่มสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่สนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจของมหาวิทยาลัยและส่วนงานทางด้านการเรียนการสอนและการวิจัยโดยตรงและ/หรือตำแหน่งที่สนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือเป็นงานบริการที่เป็นงานหลักของส่วนงาน/หน่วยงานมี26ตำแหน่งได้แก่

1.นักวิชาการศึกษา 2.นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

3.นักวิทยาศาสตร์ 4.บรรณารักษ์

5.นักวิชาการเวชสถิติ 6.นักวิชาการโภชนาการ

7.นักจิตวิทยา 8.นักวิชาการโสตทัศนศึกษา

9.เจ้าหน้าที่วิจัย 10.นักเอกสารสนเทศ

11.นักวิทยาศาสตร์ 12.นักวิชาการช่างทันตกรรม

13.นักวิชาการอาชีวบำบัด 14.นักกำหนดอาหาร

15.เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ 16.นักวิชาการอักษรเบรลล์

17.นักวิชาการภาษามือ 18.ล่ามภาษามือ

19.นักให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ 20.ผู้ช่วยวิจัย

21.นักเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ 22.นักพัฒนาการเด็ก

23.นักวิทยาศาสตร์การกีฬา 24.นักวิชาการดนตรีไทย

25.นักวิชาการสารสนเทศภูมิศาสตร์ 26.นักวิชาการข้อมูลสมุนไพร

กลุ่มสนับสนุนทั่วไป แบ่งเป็น 2 ระดับได้แก่

3.ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หมายถึง ตำแหน่งที่สนับสนุนงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน/หน่วยงานและเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะด้านซึ่งต้องบรรจุผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปมี21ตำแหน่งดังนี้

1.เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2.นักวิชาการเงินและบัญชี
3.นักวิชาการช่างศิลป์
4.นักตรวจสอบภายใน
5.นักสุขศึกษา
6.วิศวกร
7.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
8.นักวิชาการเกษตร
9.นักวิชาการสัตวบาล
10.นิติกร
11.นักทรัพยากรบุคคล
12.นักประชาสัมพันธ์
13.นักวิชาการพัสดุ
14.นักวิชาการสถิติ
15.นักวิเทศสัมพันธ์
16.นักสังคมสงเคราะห์
17.นักวิชาการสารสนเทศ
18.นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ
19.เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
20.เจ้าหน้าที่พยาบาลทางสัตวแพทย์
21.ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสินทรัพย์

4.ตำแหน่งระดับช่วยปฏิบัติการด้านต่างๆ หมายถึง ตำแหน่งที่สนับสนุนงานทั่วไปของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน/หน่วยงานซึ่งมีลักษณะงานที่เป็นผู้ช่วยของตำแหน่งระดับปฏิบัติการโดยบรรจุผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมี24ตำแหน่งดังนี้

1.ช่างทันตกรรม
2.ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์
3.ช่างศิลป์
4.ช่างเขียนแบบ
5.ช่างพิมพ์
6.ช่างเครื่องยนต์
7.ช่างไฟฟ้า
8.ช่างอิเล็กทรอนิกส์
9.ช่างเทคนิค
10.ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
11.ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร
12.ผู้ปฏิบัติงานสัตวบาล
13.ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา
14.ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด
15.ผู้ปฏิบัติงานอาชีวบำบัด
16.ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์
17.ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม
18.ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม
19.ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล
20.ผู้ปฏิบัติงานโภชนาการ
21.ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
22.ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค
23ผู้ปฏิบัติงานกายภาพบำบัด
24.เจ้าหน้าที่อักษรเบรลล์

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งประเภท ทั่วไป

ระดับตำแหน่ง ชำนาญงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหรือประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางและต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือช่วยวิจัยโดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือพัฒนางานในทันทีและงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง หรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.ด้านปฏิบัติการ

1.1ด้านปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้นๆ ในระดับปฏิบัติงาน

1.2รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ ทดสอบ ควบคุม ติดตั้ง ศึกษารายละเอียดพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ประมวลผล จัดทำรายงาน คู่มือ เพื่อให้ได้ข้อมูล วิธีดำเนินการและเทคโนโลยีในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาในงาน หรือนำไปใช้ประกอบการวางงาน การพัฒนาคุณภาพของงานได้อย่างเหมาะสมหรือช่วยสนับสนุนให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.ด้านการกำกับดูแล

2.1ส่งเสริม กำกับดูแล ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2วางแผน ประเมินผล ในคำแนะนำและแก้ไขปัญหาข้อขัดของในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.ด้านการบริการ

3.1ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา และฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติให้แก่ผู้รับบริการหน่วยงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

3.2ประสานงานกับหน่วยงานหรือผู้รับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกและปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงาน

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน โดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 6 ปี วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 4 ปี

ประเภทตำแหน่ง ทั่วไป

ระดับตำแหน่ง ชำนาญงานพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานนี่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะหรือประสบการณ์สูงมากในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยใช้ประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการเพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางหรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ และเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.ด้านปฏิบัติการ

1.1ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง นั้นๆ ในระดับชำนาญงาน

1.2ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง ทดสอบ วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อปรับปรุงงานในหน้าที่หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างความรู้ใหม่ แนวทางใหม่ หรือแก้ไขปัญหาในงาน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสถานการณ์

1.3ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาในการปฏิบัติหน้าที่

2.ด้านการกำกับดูแล

2.1ส่งเสริม กำกับ ดูแล ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2กำหนดแนวทางและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.ด้านการบริการ

3.1ให้คำแนะนำ สนับสนุนและถ่ายทอดความรู้ในงานที่ปฏิบัติ ตอบปัญหาและฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่มีความยากมากเป็นพิเศษ ให้แก่หน่วยงานหรือผู้รับบริการเพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญงานที่ปฏิบัติ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับตำแหน่ง ชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์สูงในงานที่ปฏิบัติตามลักษณะงานของตำแหน่งนั้น ปฏิบัติงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวางและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงานด้านนั้นๆ ที่มีขอบเขตเนื้อหาของงานหลากหลายและมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนค่อนข้างมาก โดยต้องกำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนกำกับ ตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.ด้านปฏิบัติการ

1.1ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้นๆ ในระดับปฏิบัติการ

1.2บันทึก รวบรวม ตรวจสอบ ทดสอบ ออกแบบ ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย สร้างหรือพัฒนาระบบ แนวทาง วิธีการหรือเครื่องมือ ตลอดทั้งจัดทำเอกสารวิชาการ คู่มือ เกี่ยวกับงานที่รับปิดชอบ เผยแพร่ผลงานเพื่อให้ความเห็นหรือแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1.3ให้บริการวิชาการ เช่น ช่วยสอน ฝึกอบรม เผยแพร่ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง

1.4ในฐานหัวหน้างาน นอกจากปฏิบัติตามข้อ 1.1-1.4 แล้ว ต้องทำหน้าที่กำหนดแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในงานที่รับผิดชอบ

2.ด้านการวางแผน

ร่วมกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่สังกัด วางแผนหรือร่วมวางแผนการทำงานตามเป็นงานหรือโครงการของหน่วยงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3.ด้านการประสานงาน

ประสานการทำงานร่วมกัน โดยมีบทบาทในการให้ความเห็น ข้อคิด และคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมหรือบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือความเข้าใจในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้กำหนดไว้

4.ด้านการบริการ

4.1ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา นักศึกษา ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4.2พัฒนาข้อมูล จัดทำเอกสารวิชาการ สื่อเอกสารเผยแพร่ให้บริการวิชาการในงานที่รับผิดชอบที่ซับซ้อน เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สอดคล้องและสนับสนุนภายกิจของหน่วยงาน

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ โดยใช้วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 6 ปี วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 4 ปี และวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 ปี

ตำแหน่งประเภท วิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระดับตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์สูงมากในงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานที่ต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางและปฏิบัติหน้างานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีขอบเขตเนื้อหาของงานหลากหลายและมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนมากโดยใช้ความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ตลอดจนกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.ด้านปฏิบัติการ

1.1ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้นๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อนที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เพื่อจัดทำ ควบคุม ทดสอบ ตรวจสอบ วางแผน วางระบบ ตรวจวัด ตรวจพิสูจน์ วินิจฉัยหรือการปรับปรุง ข้อเสนอแนวทาง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ติดตามประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางาน ควบคุม ดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการหรือวิชาชีพที่กำหนด

1.2ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่ยุ่งยากซับซ้อน ติดตามประเมินผล กำหนดวิธีการทดลอง ทดสอบ ตรวจสอบ รวมทั้งพัฒนาเอกสารวิชาการ คู่มือเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบและเผยแพร่ผลงาน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนางานวิชาการหรือวิชาชีพ เทคนิควิธีการกำหนดแนวทาง พัฒนาระบบและมาตรฐานของงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรือเพื่อหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาในงาน

1.3ให้บริการวิชาการด้านต่างๆ เช่น ช่วยสอน ฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและวิธีการของงานที่ปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อให้ข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณาและตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4ในฐานะหัวหน้างาน นอกจากอาจปฏิบัติงานตามข้อ 1.1-1.3 ดังกล่าวข้างต้นแล้วต้องทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมาย ส่งเสริม กำหนด ควบคุม ดูแล และตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

2.ด้านการวางแผน

ร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือโครงการของหน่วยงานที่สังกัด วางแผนหรือร่วมวางแผนการทำงานตามนโยบาย แผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3.ด้านการประสานงาน

3.1ประสานการทำงานภายในสถาบันอุดมศึกษา หรือองค์กรอื่น โดยมีบทบาทในการเจรจาโน้มน้าว เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

3.2ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ แก่หน่วยงานภายในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

4.ด้านการบริการ

4.1ให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา นักศึกษา ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อพัฒนาความรู้ เทคนิค และทักษะ ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2กำหนดแนวทางรูปแบบ วิธีการเผยแพร่ ประยุกต์เทคโนโลยีระดับสากล เพื่อให้สอดคล้องสนับสนุนภารกิจขององค์กร

4.3จัดทำฐานข้อมูลระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์กร

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (เสถียร คามีศักดิ์ : 2555)

ตำแหน่งปฏิบัติการ

ปฏิบัติการระดับต้น

วุฒิ ปวช. เป็นระดับ 1-3, 4, 5

วุฒิ ปวส. เป็นระดับ 2-4, 5, 6

ปฏิบัติการระดับกลาง

วุฒิ ป.ตรี เป็นระดับ 3-6

วุฒิ ป.โท เป็นระดับ 4-7

ความก้าวหน้า

ตำแหน่งผู้บริหาร

หัวหน้ากลุ่มงานภายในกอง/สำนักงานเลขานุการคณะ

กำหนด เป็นระดับ 7

หัวหน้ากลุ่มงานภายในสถาบัน/สำนักศูนย์

กำหนด เป็นระดับ 7, 8

ผู้อำนายการกอง/เลขานุการคณะ

ผู้อำนวยการกอง เป็นระดับ 7-8

เลขานุการ เป็นระดับ 7, 8

หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี/สำนักงานวิทยาเขต

กำหนด เป็นระดับ 8, 9

ตำแหน่งชำนาญหาร/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ

ผู้ชำนาญการ กำหนดเป็นระดับ 6, 7-8

ผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็นระดับ 9

ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเป็นระดับ 10

ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น

1.เปลี่ยนตำแหน่งโดยใช้วุฒิ ป.ตรี เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

2.เป็นตำแหน่งผู้บริหาร

3.เลื่อนระดับในฐานะผู้มีประสบการณ์

4.เป็นระดับชำนาญการ

พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง๗

ข้อ 9 จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อัตราค่าจ้างเท่าใด ให้ อ.ก.ม. พิจารณาโดยความเป็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 10 ให้ อ.ก.ม. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หากยังไม่ได้กำหนดให้ใช้ของข้าราชการ

ข้อ 11 กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ไม่เกิน ภารกิจหลักของหน่วยงาน

11.1.หน่วยงานหลัก

11.2.หน่วยงานสนับสนุน

หน่วยงานหลัก คณะ/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบัน

1.สร้าง

2.พัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

3.ความรู้ใหม่

4.ความรู้ที่ใช้ในการแก้ปัญหาให้สังคม

5.ถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษา วิจัย ให้บริการวิชาการหรือวิชาชีพ

โครงสร้างตำแหน่งภายในหน่วยงานหลัก

1.ผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8

2.ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9

3.ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10

หน่วยงานสนับสนุน สำนักงานอธิการบดี/สำนักงานเลขาฯ

ปฏิบัติภารกิจอำนวยให้ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาดำเนินไปโดยสะดวก

สำนักงานอธิการบดี

1.ผู้เชี่ยวชาญ รพดับ 9 สังกัดกอง กลุ่มงาน หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า

2.ผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 สังกัดงานเลขานุการคณะ/สำนัด/ศูนย์/หรือหน่วยงานเทียบเท่าผู้ชำนาญการรพดับ 6, 7-8

หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ 6, 7-8

1.ลักษณะงานจำเป็นต้องปฏิบัติโดนผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ซึ่งเป็นงานที่ต้องทำการศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย

2.ต้องใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวคิด วิธีการ

2.1เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2เพื่อการพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

2.3เพื่อแก้ปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพที่มีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ 9 ผู้เชียวชาญพิเศษ 10

ลักษณะงานจำเป็นต้องปฏิบัติโดนผู้มีความรู้ทฤษฎี หลักวิชาหรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

-งานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ที่ต้องวิจัยเฉพาะทาง เฉพาะด้านและนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติงาน สนับสนุนบริหารวิชาการหรืองานวิชาชีพ

-เพื่อแก้ไขปัญหางาน ที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก

-เพื่อถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงาน การให้คำปรึกษาแนะนำบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

-เพื่อปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์ผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8

1.ระยะเวลาและคุณวุฒิ

2.ปริมาณงาน

3.คุณภาพงาน

4.ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

หลักเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9

1.ระยะเวลา และคุณวุฒิ

2.ปริมาณงาน

3.คุณภาพของงาน

4.ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

5.การใช้ความรู้ความสามารถในงาน

หลักเกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10

1.ระยะเวลา และคุณวุฒิ

2.ปริมาณงาน

3.คุณภาพของงาน

4.ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

5.การใช้ความรู้ความสามารถในงาน

6.ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นหรือวิชาชีพนั้นๆ

ระยะเวลา คุณวุฒิผู้ชำนาญการ ระดับ 6,7-8

1.ป.วช. 16 ปี 2.ป.วส. 12 ปี

3.ป.ตรี 9 ปี 4.ป.โท 5 ปี

5.ป.เอก 2 ปี

ระยะเวลา คุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9

ปริญญาตรีและดำรงตำแหน่งชำนาญการหรือเทียบเท่าของสารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

ระยะเวลา คุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10

ปริญญาตรีและดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ปริมาณงาน

ขนาดหรือความมาก-น้อยของงาน

วิธีการ

1.วิธีปกติ

2.วิธีพิเศษ

วิธีพิเศษ

คุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอปกติ เรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือกรณีขอมิได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง

กรรมการ

1.มีความรู้ความสามารถตรงวิชาชีพที่เสนอ

2.เป็นบุคคลภายนอกสถาบันทั้งหมด

3.ระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าที่เสนอ

เกณฑ์การตัดสิน

วิธีปกติ กรรมการจำนวน 3-5 คน เสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3

วิธีพิเศษ กรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน เสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 5

คู่มือการปฏิบัติงานมี 3 ระดับ

1.Manual Book เป็นการนำเอากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน มติ หนังสือตอบข้อหารือมารวบรวมเป็นหมวดหมู่ เป็นรูปเล่ม

2.Cook Book ลักษณะเดี่ยวกันกับ 1 แต่ละต้องเพิ่มเทคนิค วิธีการ ประสบการณ์เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี

3.Tip Book ลักษณะเดียวกันกับ 1 และ 2 แต่ต้องเพิ่มเทคนิค วิธีการ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพเป็นการต่อยอดเพิ่มเข้าไปเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างดีมาก

คุณลักษณะของ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 4 มหาวิทยาลัย คือ 1.มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2.มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง 3.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ4.มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งทั้ง 4 มหาวิทยาลัยนี้มีรูปแบบการบริหารงานที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแนวทางของผู้บริหารของแต่ละสภาในด้านของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดย พ.ร.ก อุดมศึกษา 2557 เป็นมาตรฐานที่จะบอกถึงแนวทางและข้อปฏิบัติในความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

เพ็ญนภา ปาละปัน (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพของปลัดองค์กรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างในด้านการใช้ระยะเวลาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชะของผู้ให้ข้อมูล ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ วุฒิการศึกษาที่ใช้สอบบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับตำแหน่งที่บรรจุครั้งแรก ความรู้ความสามารถในการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อขึ้นตำแหน่ง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จังหวะและโอกาสในการมีตำแหน่งว่างและการใช้ระบบอุปถัมภ์ และจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบบริบทแวดล้อมที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของผู้ให้ข้อมูลหลัก ทางด้านบริบททางด้านอายุราชการ บริบททางด้านระดับการศึกษา บริบททางด้านความสามารถ บริบททางด้านธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บริบททางด้านระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ทางก.ถ. กำหนดและบริบทที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด คือ บริบททางอิทธิพลทางการเมืองระดับพื้นที่บริบททางด้านสภาวะการแข่งขัน บริบททางด้านผลประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบริบททางด้านภูมิหลังทางครอบครัว

วิบูลย์ พุทธวงศ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการที่มากกว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนในด้านความก้าวหน้าในด้านเงินเดือนและโอกาสการพัฒนาตนเองไม่มีความแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ เพศซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา อายุงานและกลุ่มสาขาวิชา มีผลต่อความก้าวหน้าใน

การได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันและความมุ่งมั่นในงาน

ชุลีพร จิณณธนพงษ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนมนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1.กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี

2.ความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนานายวิชาชีพครูในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการพัฒนาความรู้ รองลงมาคือ ความต้องการพัฒนาทักษะและความต้องาการด้านเจตคติ

3.ความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในเงินเดือน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

4.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.913)

ธนกร จันทร์ระวาง (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

1.ความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก

2.ระยะเวลาในการโอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กับจำนวนครั้งในการได้รับพิจารณาให้เลื่อนระดับ การได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งและการได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปี

3.ปัจจัยส่วนบุคลากรด้านเพศและระยะเวลาในการโอน ไม่มีผลต่อระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

4.ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยทางการเมืองและปัจจัยทางสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่

วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญและกำลังใจด้านการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจงานที่ปฏิบัติในระดับสูง พนักงานปฏิบัติการที่มีสภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรต่างมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ต่างกัน

วงจันทร์ จันทรวงศ์ (2544)ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดซึ่งผลการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง

2. ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานฯได้แก่ 1) สาขาวิชาที่พนักงานนิยมเลือกศึกษาต่อมากที่สุดคือสาขาวิชาที่สามารถนำไปใช้ในงานปัจจุบันได้ 2) ปัจจัยที่พนักงานคิดว่ามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุดคือประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง 3) เหตุผลที่ทำให้พนักงานตัดสินใจโอนย้ายงานในตำแหน่งที่เท่ากันคือตำแหน่งที่ทำให้พนักงานฯมีโอกาสก้าวหน้ามาก

4. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานได้แก่เพศตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานได้แก่อายุงานเงินเดือนและผลการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติ

6. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปใช้ในองค์การได้แก่

6.1 ความมาพร้อมในด้านเครื่องมือสื่ออุปกรณ์สำหรับการจัดการฝึกอบรมพัฒนาในศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค

6.2 พนักงานบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานรอบด้านของบริษัทฯได้

สโตรห์เบรตต์และเรลลี่ (Stroh , Brett and Reilly. 1992 ,อ้างถึงในวงจันทร์ จันทรวงศ์, 2544 : 38.) ศึกษาวิจัยเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 1,029 คนจาก 500 องค์การซึ่งมีการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารระหว่างปี 1987-1988 ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงจะมีอัตราความก้าวหน้าในวิชาชีพล้าหลังกว่าเพศชายไม่ว่าจะในเรื่องเงินเดือนความถี่ของการโยกย้ายงานการเลื่อนตำแหน่งแม้ว่าเพศหญิงจะมีวุฒิการศึกษาตลอดจนผลการปฏิบัติงานที่ดีเท่าเทียมเพศชายก็ตาม

สายนันท์ จันทรศัพท์ (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจได้แก่

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าเป็นอย่างมากได้แก่ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่นๆ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าค่อนข้างมากมี 3 ประการได้แก่คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมเช่นบุคลิกภาพการแต่งกายการแสดงออกฯลฯความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนรวมทั้งผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าปานกลางได้แก่ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินการให้ความสำคัญต่อการประเมินคุณสมบัติส่วนตัวการให้ความสำคัญต่อการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานการให้ความสำคัญต่อการประเมินความชำนาญและประสบการณ์และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงาน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าน้อยได้แก่ความเที่ยงธรรมในการประเมินของผู้บังคับบัญชากระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลการประเมินคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมผลของการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่นๆผลของการประเมินความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนและผลการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงาน

นฤมล นิราทร (2534) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอาชีพงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยผลการศึกษาสรุปว่าการวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทั้งความเห็นพ้องและความร่วมมือจากทั้งองค์การและตัวบุคคลรวมถึงสังคมที่เข้ามามีบทบาทต้องมีการพิจารณาบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้องเช่นวงจรชีวิตของคนวงจรอาชีพงานกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวข้องกับองค์การและแนวโน้มของอาชีพงานอีกประเด็นหนึ่งคืองานในสายอาชีพอื่นนอกจากสายการจัดการเริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นการก้าวขึ้นสู่ระดับสูงขององค์การจึงไม่ถูกจำกัด

เฉพาะบุคคลในสายการจัดการอีกต่อไปและความแตกต่างในสายอาชีพระหว่างชายและหญิงจะน้อยลงพร้อมกันนี้ยังได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาททางสังคมและนายจ้างดังนี้

1. บทบาททางสังคมคือการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องการสร้างเพิ่มและปรับปรุงกลไกการประเมินตนเองของบุคคลการปรับปรุงกลไกทางการศึกษาและการพัฒนาเช่นการฝึกอบรมและการขยายโอกาสทางการศึกษาผู้ใหญ่ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ

2. บทบาทของนายจ้างคือการสร้างแบบการวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการประเมินคุณลักษณะของบุคคลอย่างถี่ถ้วนสามารถนำไปสู่การวางแผนอาชีพอย่างเหมาะสมการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับอาชีพภายในองค์การอย่างสม่ำเสมอให้บุคคลเห็นเส้นทางอาชีพของตนสนับสนุนทางการอบรมและการศึกษาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการจัดทำการโยกย้ายงาน

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรในองค์การไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดต่างก็มีความต้องการพัฒนาในด้านอาชีพในระดับปานกลางถึงมากโดยปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านอาชีพประกอบไปด้วยคุณสมบัติส่วนตัวความรู้ระดับการศึกษาตำแหน่งงานลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติรวมถึงสถานภาพส่วนบุคคลและในส่วนของแนวทางความต้องการในการพัฒนาในอาชีพนั้นค่อนข้างหลากหลายตัวอย่างเช่นความต้องการความรู้เพิ่มเติมเทคโนโลยีใหม่ๆในเรื่องทักษะการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานร่วมกันความผูกพันที่มีต่อองค์การการฝึกอบรมการศึกษาเพิ่มเติมหรือแม้แต่การสับเปลี่ยนโอนย้ายงานและความคาดหวังขององค์การกับความคาดหวังของบุคคลที่มีความแตกต่างกันกล่าวคือองค์การจะคาดหวังการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานจะทำให้พนักงานมีความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำองค์การไปสู่เป้าหมายแต่พนักงานมีความคาดหวังว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจะสามารถทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมายหลักของชีวิตได้เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยและทฤษฎีในขั้นต้นที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัย ใช้ในการสร้างแนวคำถามในแบบสอบถามทางการวิจัยและใช้ในการอภิปรายผลการวิจัย

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1.ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

2.ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

3.ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีรายละเอียดต่อไปนี้

1.การออกแบบการวิจัย

2.ประชากร

3.วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.การวัดตัวแปร

5.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

6.การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

2.ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 842 คน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	ประเภทพนักงานสายสนับสนุน	ประชากร(จำนวน)	กลุ่มตัวอย่าง(จำนวน)
1	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	168	54
2	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	194	63
3	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	295	95
4	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	185	60
รวม		**842**	**272**

จำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน 842 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2558) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane (ทาโร ยามาเน 2516 : 125, อ้างถึงใน จิตราภา กุณฑลบุตร 2550 : 120)โดยคำนวณจากจำนวน ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างรายเดือนชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 842 คน ซึ่งระบุขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร ในระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยแสดงรายละเอียดของการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังต่อไปนี้

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (FinigePopulation) ใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane 2516 : 125, อ้างถึงใน จิตราภา กุณฑลบุตร , 2550 : 120)

สูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

เมื่อ n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทนขนาดของประชากร

eแทนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 842 คน

แทนค่าได้ $$n = \frac{842}{1 + 842(0.05)^2}$$

$$n = 271.18 \approx 272$$

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก มีจำนวนทั้งสิ้น 272คน และการวิจัยนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายของกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งการสุ่มโดยวิธีนี้จะทำให้ประชากรมีความเป็นไปได้อย่างเท่ากันที่จะถูกเลือกมาเป็นตัวอย่าง

3.วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาจากทฤษฎีเอกสารข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

2.การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยการรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ประเภทคือ

2.1ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือหรือเอกสารต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจากงานวิทยานิพนธ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวนทั้งหมด 272 คน ตามที่ได้กำหนดไว้

2.2.2 ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ผู้ศึกษาจัดทำและรวบรวมขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มการเก็บตัวอย่างแบบง่าย โดยจะเลือกผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแบบบังเอิญ แล้วรอให้ผู้กรอกแบบสอบถามกรอกให้สมบูรณ์ และรอรับแบบสอบถามกลับมาด้วย

2.2.3 กำหนดเวลาทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เวลา 10.00 – 16.00 น. ในวันและเวลาราชการ

2.2.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

4.การวัดตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

1.ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน

1.2 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1.2.1 ปัจจัยแวดล้อมภายในได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองความต้องการพัฒนางานและความต้องการพัฒนาองค์กร

1.2.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายและการเมือง

2.ตัวแปรตามได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

5.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้โดยประยุกต์ใช้จากงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1ของ อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา

ปัจจัยแวดล้อมภายในที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 9 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1. ความต้องการพัฒนาองค์กร จำนวน 3ข้อ
2. ความต้องการพัฒนางานจำนวน 3 ข้อ
3. ความต้องการพัฒนาตนเองจำนวน 3 ข้อ

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกจำนวน 12 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจจำนวน 3 ข้อ
2. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรมจำนวน 3 ข้อ
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีจำนวน 3 ข้อ
4. ปัจจัยด้านนโยบายและการเมืองจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสร้างเครื่องมือตามแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบไปด้วย 1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2. ความก้าวหน้าในเงินเดือนและ 3.ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองทั้งหมดจำนวน 13 ข้อ

ในการวัดผลของการตอบแบบสอบถามของตอนที่ 2 และที่ 3 ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นลักษณะของแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert(อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 114-115) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	**คะแนนของตัวเลือก**
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

การแสดงระดับความคิดเห็นและคะแนนของตัวเลือก

การวิเคราะห์แบบสอบถามมีข้อมูลแบบสอบถาม ใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวเลขสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บมาได้ ดังนั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงๆ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งกำหนดให้แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังต่อไปนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้น ระดับความคิดเห็นจะมีการเปลี่ยนแปลงความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21–5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41–4.20	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61–3.40	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81–2.60	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00–1.80	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปรผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนากับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550 : 125) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมา แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามตามลักษณะของข้อมูลที่ต้องการทราบภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.นำเครื่องมือที่พัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและครอบคลุมกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการพิจารณามาแก้ไขให้ถูกต้อง

3.นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ จำนวน 30 ชุด กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาทดสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบประเมินด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค(Cronbach) ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน พบว่า มีความความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง มีค่า เท่ากับ 0.888 (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ข้อที่ 7	81.10	74.783	.666	.893
	ข้อที่ 8	81.13	75.154	.665	.893
	ข้อที่ 9	81.10	74.438	.669	.893
	ข้อที่ 10	80.77	70.461	.593	.885
	ข้อที่ 11	80.67	71.057	.538	.886
	ข้อที่ 12	80.53	70.602	.581	.885
	ข้อที่ 13	80.83	72.213	.674	.888
	ข้อที่ 14	80.63	70.378	.633	.884
	ข้อที่ 15	80.80	71.752	.659	.888
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน เท่ากับ .888					

การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา ด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน พบว่า มีความความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง มีค่า เท่ากับ 0.886 (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอก

ปัจจัย สภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนา	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของ มาตรวัดถ้า ลบข้อความ	ค่าความ แปรปรวนของ มาตรวัดถ้าลบ ข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้า ลบข้อความ
ปัจจัยแวดล้อม ภายนอก	ข้อที่ 16	80.67	71.402	.609	.885
	ข้อที่ 17	80.80	71.752	.659	.888
	ข้อที่ 18	80.87	69.706	.678	.883
	ข้อที่ 19	80.80	70.441	.570	.888
	ข้อที่ 20	80.93	68.478	.555	.886
	ข้อที่ 21	81.20	72.303	.630	.893
	ข้อที่ 22	80.73	70.064	.568	.885
	ข้อที่ 23	80.70	69.252	.714	.881
	ข้อที่ 24	80.67	71.126	.579	.885
	ข้อที่ 25	80.97	69.206	.696	.888
	ข้อที่ 26	80.67	71.126	.662	.888
	ข้อที่ 27	80.77	69.220	.577	.885

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า มีความความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง มีค่า เท่ากับ 0.782 (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ข้อที่ 28	42.57	29.151	.633	.746
	ข้อที่ 29	43.07	28.961	.619	.771
	ข้อที่ 30	42.20	35.269	.613	.806
	ข้อที่ 31	42.40	32.110	.695	.770
	ข้อที่ 32	42.30	31.872	.516	.763
	ข้อที่ 33	42.40	31.421	.527	.760
	ข้อที่ 34	42.37	29.620	.592	.751
	ข้อที่ 35	42.33	30.713	.627	.753
	ข้อที่ 36	42.53	32.947	.673	.793
	ข้อที่ 37	42.47	29.085	.538	.754
	ข้อที่ 38	42.27	30.133	.662	.776
	ข้อที่ 39	42.03	30.930	.695	.761
	ข้อที่ 40	41.47	32.809	.343	.774
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ด้านปัจจัยแวดล้อมภายใน เท่ากับ .782					

4.ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ จึงนำแบบสอบถามไปเก็บตัวอย่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 272 ชุด ต่อไป

6.การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการ ดังนี้

1.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

2.ลงรหัสแบบสอบถาม

3.ลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมการคำนวณทางสถิติในการวิเคราะห์สถิติ

4.นำผลมาสร้างตารางอ่านค่าและวิเคราะห์ผล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.ค่าความถี่ (f) และ ค่าร้อยละ (%) ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1

2.ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ anovaในการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

3.ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์ด้านปัจจัยแวดล้อมภายในปัจจัยแวดล้อมภายนอกและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เพื่อใช้วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม

4.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ 0.05

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1.เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

2.เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อแสวงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ จากการรวบรวมโดยใช้แบบประเมินสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 272 คนประกอบไปด้วย

1.มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

2.มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

3.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

4.มหาวิทยาลัยราชภัฏหาญจนบุรี

ผลการศึกษาเป็น ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=272)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	84	30.88
หญิง	188	69.12
รวม	272	100
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี	30	11.03
26-30 ปี	91	33.46
31-40 ปี	119	43.75
41-50 ปี	23	8.46
51 ปีขึ้นไป	9	3.31
รวม	272	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	210	77.21
ปริญญาโท	47	17.28
ปริญญาเอก	1	0.37
อื่น ๆ	14	5.15
รวม	272	100
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	94	34.56
นักวิชาการศึกษา	56	20.59
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	52	19.12
อื่น ๆ	70	25.74
รวม	272	100

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

(n=272)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	122	44.85
6-10 ปี	108	39.71
11-15 ปี	20	7.35
16-20 ปี	12	4.41
21 ปีขึ้นไป	10	3.68
รวม	272	100
อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.84
10,001-15,000 บาท	48	17.65
15,001-20,000 บาท	153	56.25
21,001 บาทขึ้นไป	66	24.26
รวม	272	100.00

จากตารางที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 69.12 และเพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.46 อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.03 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.46 และ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.31

การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 77.21 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.28 อื่น ๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.15 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.56 อื่น ๆ จำนวน 70 คนคิดเป็นร้อยละ 25.74 นักวิชาการศึกษา จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 39.71 ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 20 คน จำนวน 7.35 ระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.41 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68

ค่าตอบแบบแทนต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 ตั้งแต่ 21,001 บาทขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 ระหว่าง 10,000-15,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.84

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 2.1ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ'

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆได้ผลดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม

ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ความต้องการพัฒนาองค์การ	3.77	0.62	มาก
2. ความต้องการพัฒนางาน	4.12	0.70	มาก
3. ความต้องการพัฒนาตนเอง	4.06	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.99	0.54	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านความต้องการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และด้านความต้องการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนาองค์การ

ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.การทราบและเข้าใจ“วิสัยทัศน์”ขององค์การ	1 (0.37)	4 (1.47)	75 (27.57)	140 (51.47)	52 (19.12)	3.71	0.68	มาก
2.การทราบและเข้าใจ “พันธกิจ” ขององค์การ	8 (2.94)	0	61 (22.43)	114 (41.91)	89 (32.72)	3.73	0.71	มาก
3.การทราบและเข้าใจ“เป้าหมาย”ขององค์การ	8 (2.94)	0	52 (19.12)	108 (39.71)	104 (38.24)	3.88	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.77	0.62	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การทราบและเข้าใจ “เป้าหมาย” ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การทราบและเข้าใจ “พันธกิจ” ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการทราบและเข้าใจ “วิสัยทัศน์” ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนางาน

ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.การตั้งใจทำงานมีผลต่อความก้าวหน้า	0	8 (2.94)	38 (13.97)	121 (44.49)	105 (38.60)	4.04	0.82	มาก
2.ความชำนาญและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงาน	0	6 (2.21)	64 (23.53)	127 (46.69	75 (27.57)	4.13	0.82	มาก
3.การสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงาน	1 (0.37)	9 (3.31)	43 (15.81)	119 (43.75)	100 (36.76)	4.19	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.12	0.70	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความชำนาญและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และการตั้งใจทำงานมีผลต่อความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย ฯลฯ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	6 (2.21)	0	64 (23.53)	127 (46.69)	75 (27.57)	4.00	0.78	มาก
2.การพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	1 (0.37)	9 (3.31)	43 (15.81)	119 (43.75)	100 (36.76)	4.13	0.82	มาก
3.การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะมีผลต่อความก้าวหน้าในงาน	1 (0.37)	11 (4.04)	44 (16.18)	131 (48.16)	85 (31.25)	4.06	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						4.06	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะมีผลต่อความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย ฯลฯ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

2.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ ในด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง 4 ด้าน ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.92	0.66	มาก
2. ด้านสังคม	3.95	0.69	มาก
3. ด้านเทคโนโลยี	3.96	0.79	มาก
4. ด้านนโยบายและการเมือง	3.77	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	0.60	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านนโยบายและการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอก ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของตลาดแรงงานในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ	13 (4.78)	0	54 (19.85)	151 (55.51)	54 (19.85)	3.90	0.76	มาก
2.การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	14 (5.15)	0	63 (23.16)	133 (48.90)	62 (22.79)	3.89	0.81	มาก
3.การปรับตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อความต้องการปรับตัวเพื่อความก้าวหน้า	7 (2.57)	24 (8.82)	123 (45.22)	92 (33.82)	26 (9.56)	3.97	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.92	0.66	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การปรับตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อความต้องการปรับตัวเพื่อความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของตลาดแรงงานในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.90 และการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านสังคม

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.ครอบครัวมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	9 (3.31)	0	58 (21.32)	137 (50.37)	68 (25.00)	3.99	0.85	มาก
2.การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	2 (0.74)	13 (4.78)	49 (18.01)	131 (48.16)	77 (28.31)	3.96	0.82	มาก
3.ความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะทำให้ได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัว	2 (0.74)	12 (4.41)	49 (18.01)	140 (51.47)	69 (25.37)	3.89	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.95	0.69	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ครอบครัวมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะทำให้ได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านเทคโนโลยี

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ	1 (0.37)	13 (4.78)	62 (22.79)	135 (49.63)	61 (22.43)	3.99	0.85	มาก
2.ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	2 (0.74)	15 (5.51)	48 (17.65)	127 (46.69)	80 (29.41)	3.96	0.82	มาก
3.เทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้เข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ	2 (0.74)	17 (6.25)	48 (17.65)	137 (50.37)	68 (25.00)	3.89	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.96	0.69	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมี

ผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเทคโนโลยีส่วนช่วยให้เข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านนโยบายและการเมือง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.นโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อ	3 (1.10)	18 (6.62)	39 (14.34)	138 (50.74)	74 (27.21)	3.99	0.87	มาก
2.ความมั่นคงของสภาพการจ้างผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4 (1.47)	20 (7.35)	57 (20.96)	139 (51.10)	52 (19.12)	3.93	0.86	มาก
3.นโยบายการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4 (1.47)	22 (8.09)	64 (23.53)	126 (46.32)	56 (20.59)	3.96	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.96	0.79	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านนโยบายและการเมือง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่นโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 นโยบายการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และความมั่นคงของสภาพการจ้างผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ส่วนที่ 3 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆได้ผลดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความต้องการ
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.44	0.68	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.57	0.75	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.67	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.69	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเทากับ 3.67 ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3.44

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่างๆ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	4 (1.47)	15 (5.51)	75 (27.57)	130 (47.79)	48 (17.65)	3.39	0.87	ปานกลาง
2.การสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	12 (4.41)	51 (18.75)	101 (37.13)	82 (30.15)	26 (9.56)	3.22	1.00	ปานกลาง
3.การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	4 (1.47)	22 (8.09)	92 (33.82)	122 (44.85)	32 (11.76)	3.57	0.86	มาก
4.ตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบเพื่อนรุ่นเดียวกัน	2 (0.74)	17 (6.25)	114 (41.91)	100 (36.76	39 (14.34)	3.58	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.44	0.68	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบเพื่อนรุ่นเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน

ความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.ท่านการพิจารณาระดับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ	1 (0.37)	20 (7.35)	110 (40.44)	99 (36.40)	42 (15.44)	3.59	0.85	มาก
2.ระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน	2 (0.74)	23 (8.64)	110 (40.44)	96 (35.29)	41 (15.07)	3.56	0.87	มาก
3.ปัจจุบันระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้	8 (2.94)	23 (8.46)	97 (35.66)	106 (38.97)	38 (13.97)	3.53	0.94	มาก
4.ระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4 (1.47)	25 (9.19)	88 (32.35)	116 (42.65)	39 (14.34)	3.59	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.57	0.75	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านการพิจารณาระดับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอและ ระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ระดับ

เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และปัจจุบันระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าการพัฒนาตนเอง

ความก้าวหน้าการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.นับตั้งแต่ท่านปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	8 (2.94)	28 (10.29)	95 (34.93)	104 (38.24)	37 (13.60)	3.49	0.95	มาก
2.ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร	15 (5.51)	25 (9.19)	93 (34.19)	98 (36.03)	41 (15.07)	3.46	1.03	มาก
3.ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน	9 (3.31)	21 (7.72)	75 (27.57)	125 (45.96)	42 (15.44)	3.63	0.95	มาก

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

ความก้าวหน้าการพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
4.ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	4 (1.47)	18 (6.62)	75 (27.57)	137 (49.26)	41 (15.07)	3.70	0.86	มาก
5.ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1 (0.40)	12 (4.40)	44 (16.20)	121 (44.50)	94 (34.60)	4.08	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67	0.71	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามเพศ

(n=272)

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.37	0.62	3.47	0.71	1.252	.212
2. ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.37	0.76	3.66	0.72	3.003	.004*
3. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.48	0.73	3.76	0.68	2.987	.004*
ภาพรวม	3.41	0.59	3.64	0.59	2.945	.004*

*P<.05

จากตารางที่ 19 การทดสอบผลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกัน โดย เพศหญิง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในเงินเดือนสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนับสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอายุ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
1.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.243	3	0.748	1.622	.185
	ภายในกลุ่ม	123.506	268	0.461		
	รวม	125.749	271			
2.ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4.235	3	1412	2.585	.064
	ภายในกลุ่ม	146.324	268	0.546		
	รวม	150.559	271			
3.ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	3.665	3	1.222	2.487	.061
	ภายในกลุ่ม	131.643	271	0.491		
	รวม	135.308	3			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.861	268	0.954	2.747	.063
	ภายในกลุ่ม	93.046	3	0.347		
	รวม	95.907	271			

*P<.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามการศึกษา

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	การศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี=210		ปริญญาโทขึ้นไป=62			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.38	0.68	3.64	0.67	2.630	.009*
2. ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.54	0.75	3.64	0.73	.914	.363
3. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.67	0.69	3.68	0.79	.103	.918
ภาพรวม	3.54	0.58	3.66	0.64	1.253	.213

*P<.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**p**
1.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.993	3	0.331	0.711	.546
	ภายในกลุ่ม	124.756	268	0.466		
	รวม	125.749	271			
2.ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.677	3	0.226	0.403	.751
	ภายในกลุ่ม	149.882	268	0.559		
	รวม	150.559	271			
3.ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.979	3	0.660	1.326	.266
	ภายในกลุ่ม	133.329	271	0.497		
	รวม	135.308	3			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.507	268	0.169	0.475	.700
	ภายในกลุ่ม	95.399	3	0.356		
	รวม	95.907	271			

*P<.05

จากตารางที่ 22 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่รับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**Df**	**MS**	**F**	**p**
1.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.105	0.226	.798
	ภายในกลุ่ม	125.538	269	0.467		
	รวม	125.749	271			
2.ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.639	2	1.319	2.400	.093
	ภายในกลุ่ม	147.920	269	0.550		
	รวม	150.559	271			
3.ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.058	2	1.029	2.077	.127
	ภายในกลุ่ม	133.250	269	0.495		
	รวม	135.308	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.955	2	0.477	1.353	.260
	ภายในกลุ่ม	94.952	269	0.353		
	รวม	95.907	271			

*P<.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.550	2	0.275	0.591	.555
	ภายในกลุ่ม	125.199	269	0.465		
	รวม	125.749	271			
2. ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.850	2	0.425	0.763	.467
	ภายในกลุ่ม	149.709	269	0.557		
	รวม	150.559	271			
3. ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.889	2	0.945	1.905	.151
	ภายในกลุ่ม	133.418	269	0.495		
	รวม	135.308	271			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.705	2	0.353	0.997	.371
	ภายในกลุ่ม	95.201	269	0.354		
	รวม	95.907	271			

*P<.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตามอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ได้รับอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	
	r	P
1. ด้านความต้องการพัฒนาองค์กร	.334*	.000
2. ด้านความต้องการพัฒนางาน	.270*	.000
3. ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง	.433*	.000
ภาพรวม	.419*	.000

P <.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างงานของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ภาพรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่าระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .419 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่สำคัญที่สุดคือ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือด้านความต้องการพัฒนาองค์กรและลำดับสุดท้ายคือด้านความต้องการพัฒนางาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกกับด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	
	r	P
1. ด้านเศรษฐกิจ	.410*	.000
2. ด้านสังคม	.274*	.000
3. ด้านเทคโนโลยี	.331	.000
4. ด้านนโยบายและการเมือง	.453	.000
ภาพรวม	.443	.000

P <.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อย่างงานของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ภาพรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่าระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .443 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ที่สำคัญที่สุดคือ ด้านนโยบายและการเมือง รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ รองลงมาคือ ด้านเทคโนโลยี และลำดับสุดท้ายคือด้านสังคม

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก” มีจุดประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

2. เพื่อศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก จำนวน 272 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ(f-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 69.12 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 77.21 ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 34.56 ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 ได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 2.1 ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การทราบและเข้าใจ “เป้าหมาย” ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 การทราบและเข้าใจ “พันธกิจ” ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และการทราบและเข้าใจ “วิสัยทัศน์” ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

2. ความต้องการพัฒนางาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความชำนาญและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และการตั้งใจทำงานมีผลต่อความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04

3. ความต้องการพัฒนาตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะมีผลต่อความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย ฯลฯ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

2.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.เศรษฐกิจ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่การปรับตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อความต้องการปรับตัวเพื่อความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของตลาดแรงงานในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ย 3.90 และการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

2. สังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ครอบครัวมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะทำให้ได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

3. เทคโนโลยี

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีส่วนช่วยให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และเทคโนโลยีส่วนช่วยให้เข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

4. นโยบายและการเมือง

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านนโยบายและการเมือง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่นโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 นโยบายการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และความมั่นคงของสภาพการจ้างผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ส่วนที่ 3 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบเพื่อนรุ่นเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.58 การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านการพิจารณาระดับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอและ ระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และปัจจุบันระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

3. ความก้าวหน้าการพัฒนาตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าเพศหญิง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในเงินเดินสูงกว่าเพศชาย มีค่า t เท่ากับ 2.945 อย่างมีนับสำคัญทางสถิติที่ .05ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีความแตกต่างกันระหว่างปริญญาตรีและปริญญาโท

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ได้รับอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ภาพรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่า (r) เท่ากับ .419 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ภาพรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่า (r) เท่ากับ .443 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

อภิปรายผล

จากการศึกษา“ปัจจัยสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันออก”ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

1.1 ปัจจัยแวดล้อมภายในพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 จากผลการวิจัยทำให้ให้ความคิดเห็นว่าต้องพัฒนางานมาเป็นอันดับแรก ลำดับถัดมาเป็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความต้องการพัฒนาองค์กร ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานของสายนันท์ จันทรศัพท์ (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจได้แก่ 1)ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าเป็นอย่างมากได้แก่ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่นๆ 2)ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าค่อนข้างมากมี 3 ประการได้แก่คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมเช่นบุคลิกภาพการแต่งกายการแสดงออกฯลฯความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนรวมทั้งผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน 3)ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าปานกลางได้แก่ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินการให้ความสำคัญต่อการประเมินคุณสมบัติส่วนตัว การให้ความสำคัญต่อการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อการประเมินความชำนาญและประสบการณ์ และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงาน และความสำเร็จในการทำงานแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องมีการพัฒนางาน พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร โดยที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ

1.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอก พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกภายนอก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก ลำดับถัดมาเป็นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านนโยบายและการเมือง ซึ่งผลการศึกษามีสอดคล้องกับงานของเอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553:47) PEST Analysis นั้นคือ เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวโน้มของตลาด และวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรในอนาคต โดยอาศัยการข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เราไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ประกอบไปด้วย

P – Politic: ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง E – Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ S – Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม และสุดท้าย T – Technology : ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆดังนั้น องค์กรที่รู้แนวโน้มของตลาดจากปัจจัยภายนอกก่อนย่อมได้เปรียบในการทำธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะข้อมูลเหล่าจะช่วยให้ผู้ประกอบการได้เตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ รอบตัวที่เรากำหนดไม่ได้ แต่สามารถปรับตัวตามได้ ซึ่ง PEST Analysis ถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างมากในการแก้ปัญหาในส่วนนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการไปลงทุนกับธุรกิจในประเทศที่เรายังไม่รู้จักทั้งในด้านวัฒนธรรมและการลงทุน เครื่องมือชิ้นนี้ก็จะช่วยให้เราตัดปัจจัยเสี่ยงต่างๆ เพื่อให้สามารถลงทุนเดินหน้าทำการตลาดหรือพัฒนาธุรกิจให้ไปข้างหน้าอย่างมั่นคงแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาก้าวหน้าของเศรษฐกิจ

2. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ลำดับถัดมาพัฒนาความก้าวหน้าในเงินเดือน และพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุลีพร จิณณธนพงษ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนมนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในเงินเดือน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองแสดงให้เห็นว่า ก่อนที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพนั้น พนักงานต้องมีการพัฒนาก้าวหน้าในตนเองในอันดับแรก เพื่อพัฒนาก้าวหน้าในเงินเดือนและพัฒนาก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. การทดสอบความแตกต่าง พบว่า เพศที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน ด้านการพัฒนาองค์การ และความต้องการพัฒนางาน โดยเพศหญิงมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในเงินเดือนสูงกว่าเพศชาย มีค่า t เท่ากับ 2.945 อย่างมีนับสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศ ขวัญและกำลังใจใน

การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีสภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาร่วมงานกับองค์กรต่างมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ อาจจะเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุลีพร จิณณธนพงษ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนมนเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า.การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.913) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

5. การทดสอบปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านพัฒนา ได้แก่ ด้านความต้องการในการพัฒนาองค์การ ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และด้านนโยบายและการเมือง สามารถทำนายการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ได้ร้อยละ 29.0ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากพนักงานทราบและเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และป้าหมายขององค์กร และการพัฒนาบุคลิกภาพ การแต่งกาย พัฒนาความรู้และมีฝึกการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง อีกทั้งคิดว่านโยบายทางการเมืองมีส่วนในการพัมนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ปัจจัยเหล่านี้สามารถทำได้ทำนายได้เพียงร้อยละ 29 และอาจจะมีปัจจัยส่วนใหญ่อีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายนันท์จันทรศัพท์ (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่1. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าเป็นอย่างมากได้แก่ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่นๆ2. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าค่อนข้างมากมี 3 ประการได้แก่คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมเช่นบุคลิกภาพการแต่งกายการแสดงออกฯลฯความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนรวมทั้งผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าปานกลางได้แก่ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินการให้ความสำคัญต่อ

การประเมินคุณสมบัติส่วนตัวการให้ความสำคัญต่อการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงาน การให้ความสำคัญต่อการประเมินความชำนาญและประสบการณ์และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงาน4. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าน้อยได้แก่ ความเที่ยงธรรมในการประเมินของผู้บังคับบัญชากระบวนการที่ใช้ในการประเมินผลการประเมินคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมผลของการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่นๆผลของการประเมินความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนและผลการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและเป็นแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ขอเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปนี้

ปัจจัยแวดล้อมภายในรายละเอียด ดังนี้

1..ด้านความต้องการพัฒนางาน จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนมอบหมายงานที่นอกเหนือจากภาระงานหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้าร่วมฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่หรือการฝึกอบรมด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษ การฝึกอบรมด้านภาษาจีน และภาษาของประเทศในกลุ่มประเทศอาเซี่ยน การฝึกอบรมการใช้โปรแกรมด้านคอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น การพัฒนางานของตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญต่อตัวพนักงานและต่อองค์การเพราะจะเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานมหาวิยาลัยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2.ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาพบว่า พนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการพัฒนางานของตนเอง การสนับสนุนมอบหมายงานที่นอกเหนือจากภาระงานหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย หรือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการให้ค่าตอบแทนหรือการให้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในงานจะส่งผลให้พนักงานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงาน อาจจะส่งไปอบรมในหน่วยงานอื่นที่เปิดการฝึกอบรมหรือ มหาวิทยาลัยจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน มาฝึกอบรมให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก รายละเอียดดังนี้

ด้านเทคโนโลยี จากผลการศึกษาพบว่า เทคโนโลยีมีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การทำงานในปัจจุบันมีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการทำงาน แม้กระทั่งในการติดต่อประสานงาน ยังมีการใช้อีเมล์ในการติดต่อประสานงาน เทคโนโลยียังช่วยอำนายความสะดวกในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น มหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนพัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อสามารถทำให้เข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยควรแสดงถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานอย่างชัดเจน ควรให้การสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน ส่งเสริมทางด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยการให้ทุนสนับสนุนการเรียนหรือแม้กระทั่งการสนับสนุนด้านงานวิจัยให้พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน จากผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการประเมินผลการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกปี ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับปรับอัตราเงินเดือนตามผลการประเมินการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรมีการปรับเงินเดือนแก่พนักงานให้เหมาะสมอายุงานและความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความก้าวหน้าการพัฒนาตนเอง จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานควรสนใจในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองมากขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวในอาชีพ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตรงกับตำแหน่งงานของตนเอง เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปสมควรเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องของงานสารบรรณ เจ้าหน้าที่พัสดุสมควรเข้ารับการฝึกอบรมด้านการบริหารการเบิกง่ายงบประมาณ เจ้าหน้าที่นักวิชาการคอมพิวเตอร์สมควรเข้ารับการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์เป็นต้น นอกจากการฝึกอบรม พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองได้อีกทางหนึ่งคือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหน้าที่การทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1.เนื่องจากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปเพื่อให้ผู้วิจัยได้รับทราบถึงความต้องการ ทราบถึงทัศนคติของพนักงานมากขึ้นจึงควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์

พนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาระดับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

2.เนื่องจากการศึกษางานในครั้งนี้ เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคลคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ภายหลังจากที่พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองแล้ว ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตที่ได้รับจากการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

3.เนื่องจากการศึกษางานในครั้งนี้ เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคลคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

4. เนื่องจากขอบเขตการวิจัยครั้งนี้เน้นเฉพาะพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาในเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคอื่น ๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างทางด้านพื้นที่หรือเพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคอื่นๆ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายการอ้างอิง

(2557). **คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล**. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 5 มกราคม . เข้าถึงได้จาก http://www.la.mahidol.ac.th/medias/pdfs/hr/documentmu.pdf

เจริญ ถานะภิรมณ์. (2548). “ความต้องการความพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของคนงานก่อสร้าง บริษัท ไมวาน(ประเทศไทย) จำกัด.”ภาคนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ชุลีพร จิณณธนพงษ์. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร”วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

ณัฐรุจา แฉ่งฉายา และพันธุทิพย์ จิตบูรณะชาติ. (2555). “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตหลังการปรับขึ้นค่าแรงตามนโยบายรัฐบาลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ถุงเท้า ไทย จำกัด”จุลนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธงชัย สินติวงษ์. (2533). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.

ธนกร จันทร์ระวาง. (2553). “ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสละปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นฤมล นิราทร. (2534) “การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ” งานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประภาภรณ์ พูลละม้าย และปริณดา หอมแก้ว. (2554). “ความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง” สัมมนาปัญหาธุรกิจ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

(2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 5 มกราคม. เข้าถึงได้จาก http://www.kru.ac.th/th/intro.php?content=intro_detail&id=43

(2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 5 มกราคม. เข้าถึงได้จาก http://www.npru.ac.th/info/#

(2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 5 มกราคม. เข้าถึงได้จาก http://www.pbru.ac.th/th/index.php/about-pbru

(2557). **ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง**. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 5 มกราคม 2557. เข้าถึงได้จาก

http://www.mcru.ac.th/m2/m_about_new.php?action=history

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** กรุงเทพ : สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วงจันทร์ จันทรวงศ์. (2544). “ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัสนต์ พลั่วพันธ์. (2550). “การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร” วิทยานิพนธ์ อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เพ็ญนภา ปาละปิน. (2555). “ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิบูลย์ พุทธวงศ์. (2555). “การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิภาส ทองสุข. (2552). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ อินทภาษุ.

สายนันท์ จันทรศัพท์. (2536). “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

(2557). เสถียร คามีศักดิ์. การบรรยายตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 5 มกราคม 2557. เข้าถึงได้จาก http://personnel.mju.ac.th/edoc/forms/expert.pdf

เสนาะ ติเยาว์. (2534). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ. (2550). **CAREER DEVELOPMENT IN PRACTICE .** กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็น เตอร์ จำกัด.

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ. (2548). **HR FOR NON HR .** กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกชัย บุญยาทิษฐาน. (2553). **คู่มือการวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรการศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

1.เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2.อายุ

( ) ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี ( ) 26-30 ปี

( ) 31-40 ปี ( ) 41-50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

3.ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก ( ) อื่นๆ ระบุ.....

4.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

( ) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ( ) นักวิชาการศึกษา

( ) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ( ) อื่นๆ ระบุ.....

5.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

( ) ไม่เกิน 5 ปี ( ) 6-10 ปี

( ) 11-15 ปี ( ) 16-20 ปี

( ) 21 ปีขึ้นไป

6.อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,000 – 15,000 บาท

( ) 15,001 – 20,000 บาท ( ) 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยแวดล้อมภายใน					
ความต้องการพัฒนาองค์กร					
7.ท่านทราบและเข้าใจ “วิสัยทัศน์”ขององค์กรเพียงใด					
8.ท่านทราบและเข้าใจ “พันธกิจ” ขององค์กรเพียงใด					
9.ท่านทราบและเข้าใจ “เป้าหมาย” ขององค์กรเพียงใด					
ความต้องการพัฒนางาน					
10.ท่านคิดว่าการตั้งใจทำงานมีผลต่อความก้าวหน้าเพียงใด					
11.ท่านคิดว่าความชำนาญและประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงานเพียงใด					
12.ท่านคิดว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในงานมากเพียงใด					
ความต้องการพัฒนาตนเอง					
13.ท่านคิดว่าคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย ฯลฯ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเพียงใด					
14.ท่านคิดว่าการพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงานและการความสามารถส่วนตัวอื่นๆ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเพียงใด					

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยแวดล้อมภายใน					
ความต้องการพัฒนาองค์กร					
ความต้องการพัฒนาตนเอง					
15.ท่านคิดว่าการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะมีผลความก้าวหน้าในงานมากเพียงใด					
ปัจจัยแวดล้อมภายนอก					
ด้านเศรษฐกิจ					
16.ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของตลาดแรงงานในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
17.ท่านคิดว่าการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
18.การปรับตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลทำให้ท่านต้องมีการปรับตัวเพื่อความก้าวหน้า					
ด้านสังคม					
19.ท่านคิดว่าครอบครัวมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
20.ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
21.ถ้าท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานท่านจะได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัว					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเทคโนโลยี					
22.ท่านคิดว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
23.ท่านคิดว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีส่วนช่วยให้ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพ					
24.ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ					
ปัจจัยแวดล้อมภายนอก					
ด้านนโยบายและการเมือง					
25.ท่านคิดว่านโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
26.ท่านคิดว่าความมั่งคงของสภาพการจ้างผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
27.ท่านคิดว่านโยบายการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
28.ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ					
29.นับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานมาจนถึงปัจจุบันท่านได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานบ่อยครั้งเพียงใด					
30.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น					
31.ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน					
32.ท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอ					
33.เงินเดือนของท่านที่ได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเพียงใดเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
34.ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมดีแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้					
35.ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน					

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง					
36.นับตั้งแต่ท่านปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันท่านมีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
37.ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กร					
38.ความก้าวหน้าทางการศึกษามีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน					
39.ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
40.ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวธารินี ทองลิ่ม
ที่อยู่	518/2 หมู่ 3 ตำบลจอมบึง อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี 70150
ที่ทำงาน	มหาวิทยลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2552	สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะวิทยาจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ประจำศูนย์วิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สังกัด คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

มหาวิทยาลัยศิลปากร