



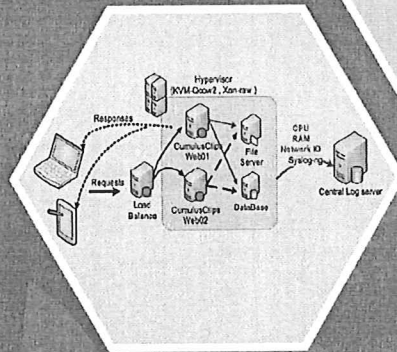
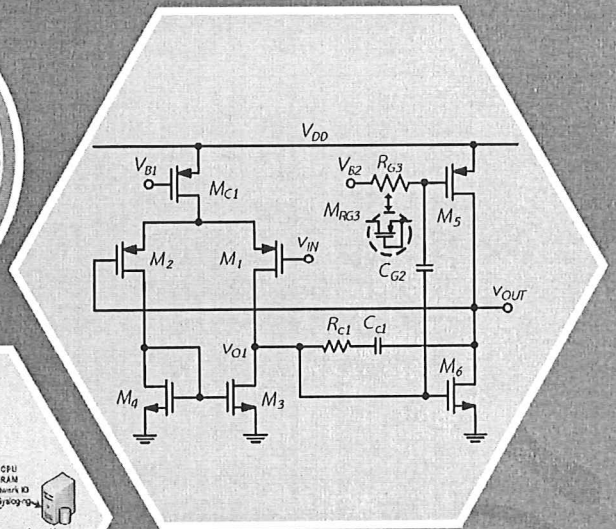
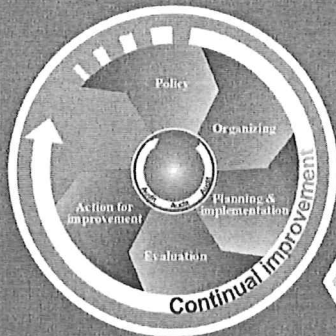
# การประชุมวิชาการระดับชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 7  
The 7<sup>th</sup> NPRU National Academic Conference

# 2015

Nakhon Pathom Rajabhat University | Nakhon Pathom | Thailand

“พัฒนางานวิจัย สร้างสรรค์ประเทศไทย ก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน”  
“Research Development to create the creative Thailand for stepping towards the ASEAN Community”



วันที่ 30 – 31 มีนาคม 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม



IEEE  
COMMUNICATIONS  
SOCIETY  
® Thailand Chapter



การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 7  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม | จังหวัดนครปฐม | ประเทศไทย | 30 - 31 มีนาคม 2558  
“พัฒนางานวิจัย สร้างสรรค์ประเทศไทย ก้าวไกลสู่ประชาคมอาเซียน”

The 7<sup>th</sup> NPRU National Academic Conference  
Nakhon Pathom Rajabhat University | Nakhon Pathom | Thailand | 30 - 31 March 2015  
“Research Development to create the creative Thailand  
for stepping towards the ASEAN Community”

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความวิจัยโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 7

1.	รองศาสตราจารย์โสรัจ	กายบริบูรณ์	ประธานกรรมการ
2.	ศาสตราจารย์ พล.ต.ต.หญิง ดร.นัยนา	เกิดวิชัย	กรรมการ
3.	ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม	โอทกานนท์	กรรมการ
4.	ศาสตราจารย์ พล.ต.ต.ดร.โสภณ	ศรีวรพจน์	กรรมการ
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย	วงษ์ใหญ่	กรรมการ
6.	รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์	ทองเลิศ	กรรมการ
7.	รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.กิตติ์ชนทัต	เลอวงค์รัตน์	กรรมการ
8.	รองศาสตราจารย์ ดร.จรียาวัตร	คมพยัคฆ์	กรรมการ
9.	รองศาสตราจารย์ ดร.จอนณะจง	เพ็งจาด	กรรมการ
10.	รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา	น้อยจันทร์	กรรมการ
11.	รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา	ชลภิรมย์	กรรมการ
12.	รองศาสตราจารย์ ดร.ประกอบ	คุณารักษ์	กรรมการ
13.	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะ	โควินท์ทวีวัฒน์	กรรมการ
14.	รองศาสตราจารย์ ดร.พรทิพย์	เกตุรานนท์	กรรมการ
15.	รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลพร	วรจิตตานนท์	กรรมการ
16.	รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ไทย	สุรกิจบวร	กรรมการ
17.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ	พุทธาพิทักษ์ผล	กรรมการ
18.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมิต	อินทศิริพงษ์	กรรมการ
19.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุนุดตรา	ตะบูนพงศ์	กรรมการ
20.	รองศาสตราจารย์ชลิรัตน์	พยอมแย้ม	กรรมการ
21.	รองศาสตราจารย์บรรดล	สุขปิติ	กรรมการ
22.	พระครูสุนทรธรรมโสภณ (รองศาสตราจารย์)		กรรมการ
23.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรณศุภมาส	เอ็งฉ้วน	กรรมการ
24.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณท์ธิดา	นิลทองคำ	กรรมการ
25.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศินี	ประทุมสุวรรณ	กรรมการ
26.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์	แก้วขาว	กรรมการ
27.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทนา	วัฒน์กาญจนะ	กรรมการ
28.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์	แสงเลิศอุทัย	กรรมการ
29.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์	อุสาโท	กรรมการ
30.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์	สังวาระนที	กรรมการ
31.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนันท์	คุณมาศ	กรรมการ
32.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารินทร์	ประดิษฐ์ทัศนีย์	กรรมการ
33.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย	พงศ์สิทธิกาญจนา	กรรมการ
34.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนันท์	วรรณศิริ	กรรมการ
35.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์	สังข์รักษา	กรรมการ

36.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา	ดวงกุ่มเมศ	กรรมการ
37.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร	บุญไใช้	กรรมการ
38.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนาถ	บุญมีพิพิธ	กรรมการ
39.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผัสสพรรณ	ถนอมพงษ์ชาติ	กรรมการ
40.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมสุภาวี่	จันทนะโสทธิ	กรรมการ
41.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เยาวภา	บัวเวช	กรรมการ
42.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน	ศรีโสภา	กรรมการ
43.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนก	คชไกร	กรรมการ
44.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐดาว	พิศาลพงศ์	กรรมการ
45.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วงจันทร์	เพชรพิเชษฐเชียร	กรรมการ
46.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรีย์	บุญคุ้ม	กรรมการ
47.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิภา	ฉลากบาง	กรรมการ
48.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย	ลำไย	กรรมการ
49.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์	เจษฎาลักษณ์	กรรมการ
50.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลปชัย	กงตาล	กรรมการ
51.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมจิต	จันทร์ฉาย	กรรมการ
52.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสนี	ศิริโกศาภิรมย์	กรรมการ
53.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิชฌาย์	จินดาวัฒนภูมิ	กรรมการ
54.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนนทิพย์	จิตสว่าง	กรรมการ
55.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์	ฉิมะสังคนันท์	กรรมการ
56.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล	เรืองศรี	กรรมการ
57.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี	วรพงษ์	กรรมการ
58.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยชนก	บัวเจริญ	กรรมการ
59.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษา	น้อยทิม	กรรมการ
60.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาพรรณ	เพียรชอบ	กรรมการ
61.	อาจารย์ ดร.กฤษณ์	รักษชาติเจริญ	กรรมการ
62.	อาจารย์ ดร.กัญญา	สอนสนิท	กรรมการ
63.	อาจารย์ ดร.กัณฑ์ดน้อย	วรจิตติพล	กรรมการ
64.	อาจารย์ ดร.กิติพันธ์	บุญอินทร์	กรรมการ
65.	อาจารย์ ดร.กীরติ	เกิดศิริ	กรรมการ
66.	อาจารย์ ดร.เจษฎา	สาททอง	กรรมการ
67.	อาจารย์ ดร.ชานนท์	วาริสาร	กรรมการ
68.	อาจารย์ ดร.ณรงค์	โพธิ	กรรมการ
69.	อาจารย์ ดร.ณรงค์ชัย	บุญโญปกรณ์	กรรมการ
70.	อาจารย์ ดร.ณัฐกฤตา	จันทิมา	กรรมการ
71.	อาจารย์ ดร.ณัฐพล	ศรีสิทธิโชคกุล	กรรมการ
72.	อาจารย์ ดร.ณัฐพัชญ์	ศรีราจันทร์	กรรมการ
73.	อาจารย์ ดร.เดช	ธรรมศิริ	กรรมการ

74.	อาจารย์ ดร.ธงไชย	สุรินทร์วางกูร	กรรมการ
75.	อาจารย์ ดร.นพดล	ผู้มีจรรยา	กรรมการ
76.	อาจารย์ ดร.นภาเดช	เชิดชู	กรรมการ
77.	อาจารย์ ดร.นภาพรณัฏ	ยอดสิน	กรรมการ
78.	อาจารย์ ดร.นันทน์ภัส	นิยมทรัพย์	กรรมการ
79.	อาจารย์ ดร.นิภูจิตา	เชิดชู	กรรมการ
80.	อาจารย์ ดร.นิพล	เชื้อเมืองพาน	กรรมการ
81.	อาจารย์ ดร.นิออน	ศรีสมยง	กรรมการ
82.	อาจารย์ ดร.เนตรชนก	เกียรติ์นันทพัทธ์	กรรมการ
83.	อาจารย์ ดร.เนตรชนก	นุ้ยสีรุ่ง	กรรมการ
84.	อาจารย์ ดร.ธดา	สิทธิ์ธาดา	กรรมการ
85.	อาจารย์ ดร.บรรณทัศน์	สร้อยระย้า	กรรมการ
86.	อาจารย์ ดร.บุญสม	ทับสาย	กรรมการ
87.	อาจารย์ ดร.บุรุษกร	ไตรรัตน์	กรรมการ
88.	อาจารย์ ดร.ปรารธนา	แอ็ง	กรรมการ
89.	อาจารย์ ดร.ปาริชาติ	ชำเรือง	กรรมการ
90.	อาจารย์ ดร.ปิยะพร	ต้นฉิ่งกุล	กรรมการ
91.	อาจารย์ ดร.เปรมศิริ	โรจน์สัจจะกุล	กรรมการ
92.	อาจารย์ ดร.เปรมศิริ	สมพรเสริม	กรรมการ
93.	อาจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์	กীরติวินทกร	กรรมการ
94.	อาจารย์ ดร.พรเทพ	จันทร์อรุณกฤษณ์	กรรมการ
95.	อาจารย์ ดร.พฤตนิพล	ลิมกิจเจริญภรณ์	กรรมการ
96.	อาจารย์ ดร.พิจิตรา	จอมศรี	กรรมการ
97.	อาจารย์ ดร.พิชญานภา	ยืนยาว	กรรมการ
98.	อาจารย์ ดร.พิทักษ์พงศ์	ป้อมปราณี	กรรมการ
99.	อาจารย์ ดร.ภรณ์ยา	पालวิสุทธิ	กรรมการ
100.	อาจารย์ ดร.ภัทรวจี	ยะสะกะ	กรรมการ
101.	อาจารย์ ดร.ภัทราวุฒิ	แสงศิริ	กรรมการ
102.	อาจารย์ ดร.ภาสกร	อินทุมาร	กรรมการ
103.	อาจารย์ ดร.มติ	ห่อประทุม	กรรมการ
104.	อาจารย์ ดร.มณูญ	จันทร์สมบุรณ์	กรรมการ
105.	อาจารย์ ดร.มินท์มันตา	หิรัณย์ณภัทร์	กรรมการ
106.	อาจารย์ ดร.มนัสนันท์	น้ำสมบุรณ์	กรรมการ
107.	อาจารย์ ดร.ยศกิต	เรืองทวีป	กรรมการ
108.	อาจารย์ ดร.ยศพล	เหลืองโสมนภา	กรรมการ
109.	อาจารย์ ดร.ยิ่ง	กียรติบุรณะ	กรรมการ
110.	อาจารย์ ดร.รัฐศิริินทร์	วังกานนท์	กรรมการ
111.	อาจารย์ ดร.รุ่งนภา	เพ่งรุ่งเรืองวงษ์	กรรมการ

112. อาจารย์ ดร.เรืองอุไร	อมรไชย	กรรมการ
113. อาจารย์ ดร.วณิชสพร	ณัฐรุจิโรจน์	กรรมการ
114. อาจารย์ ดร.วัลลภา	จันทร์เพ็ญ	กรรมการ
115. อาจารย์ ดร.วิเชียร	ศิริพรหม	กรรมการ
116. อาจารย์ ดร.วิศิษฐ์	ฤทธิบุญไชย	กรรมการ
117. อาจารย์ ดร.ศุภรัตน์	ทัศน์เจริญ	กรรมการ
118. อาจารย์ ดร.สมศักดิ์	อมรสิริพงศ์	กรรมการ
119. อาจารย์ พล.ต.ดร.สิทธิเดช	วงศ์ปรัชญา	กรรมการ
120. อาจารย์ ดร.สัญญาชัย	เกียรติทรงชัย	กรรมการ
121. อาจารย์ ดร.สันติ	กุลการชาย	กรรมการ
122. อาจารย์ ดร.สุจิตรา	คงจินดา	กรรมการ
123. อาจารย์ ดร.สุชาดา	แสงดวงดี	กรรมการ
124. อาจารย์ ดร.สุพจน์	เฮงพระพรหม	กรรมการ
125. อาจารย์ ดร.สุเมธี	วงศ์ศักดิ์	กรรมการ
126. อาจารย์ ดร.แสงแข	บุญศิริ	กรรมการ
127. อาจารย์ ดร.พรรษา	คล้ายจันทร์พงษ์	กรรมการ
128. อาจารย์ ดร.อัมรินทร์	อินทร์อยู่	กรรมการ
129. อาจารย์ ดร.อุมาพร	อาลัย	กรรมการ
130. อาจารย์พงศ์สฎา	เฉลิมกลิ่น	กรรมการ
131. อาจารย์ศานติ	ดิฐสถาพรเจริญ	กรรมการ



ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน  
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก  
Factors Related to the Development of Career Advancement of Employees  
University Support Staff, Western Rajabhat Universities

ธารินี ทองลิ้ม<sup>1</sup> และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

<sup>2</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

april30\_tari@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 272 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนเดือนต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากวิจัย คือ องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร มอบหมายตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและควรสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาให้พนักงานไปเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมาพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความก้าวหน้าในอาชีพ, ปัจจัยแวดล้อมภายนอก, ปัจจัยแวดล้อมภายใน, ปัจจัยส่วนบุคคล

Abstract

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.

Keywords: career advancement, external environment factor, internal environment factor, individual factor

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคม รวมทั้งการแข่งขันทางการค้ากับต่างประเทศในปัจจุบัน องค์กรแต่ละองค์กรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพของบุคลากรในองค์กร และขององค์กรเองด้วย เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสภาพเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตไปอย่างรวดเร็ว ด้วยการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคม หลาย ๆ สิ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้คนมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นด้วย เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง คนจึงมีความอยากได้ อยากมี และอยากที่จะพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น คนจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยหวังผลที่จะได้รับจากความก้าวหน้านั้น เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกต่อความต้องการในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน และนำไปใช้ในตอบสนองต่อความต้องการและเป็นแนวทางในการพัฒนาของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

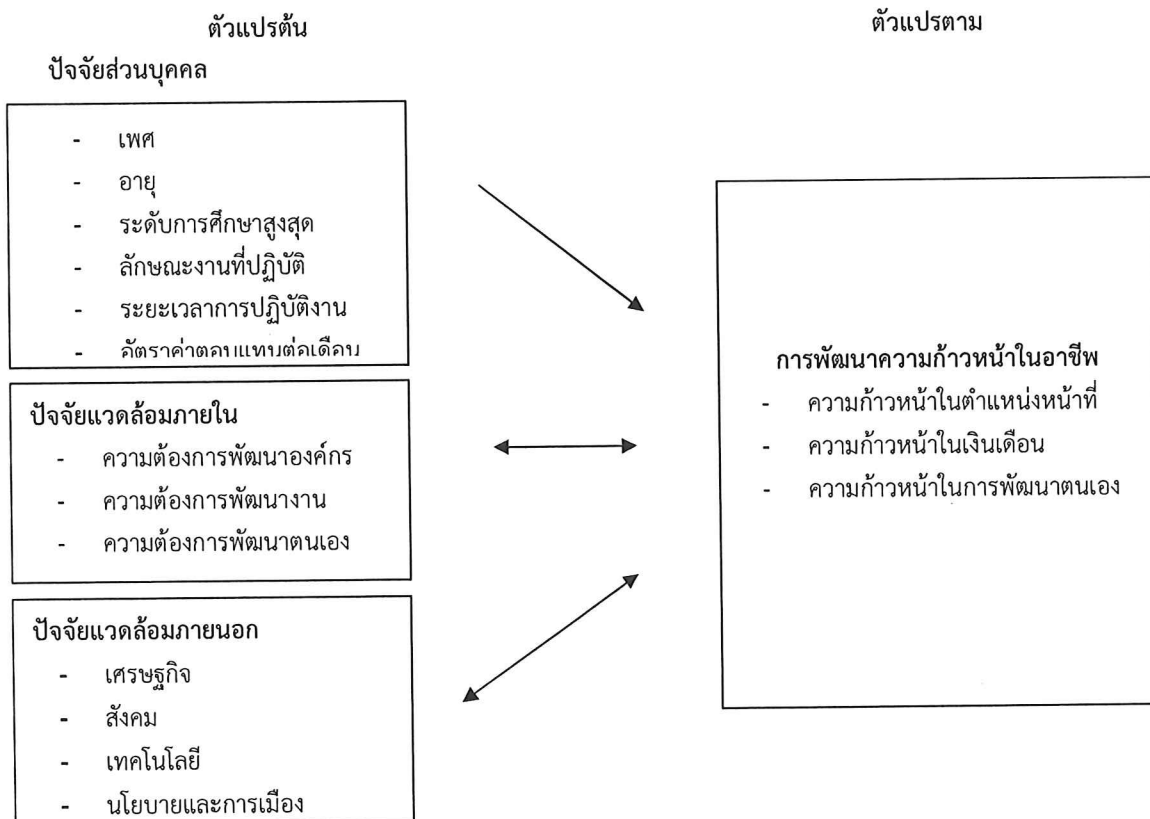
1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับการความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก



## สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. ปัจจัยแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

## กรอบแนวความคิด



การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

### 1. ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

ต้องการของมนุษย์แบ่ง 5 ชั้น คือ 1.ความต้องการขั้นพื้นฐาน อาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย และการไม่เจ็บปวด 2.ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและความปลอดภัย 3.ความต้องการเป็นที่รัก 4. ความต้องการเพื่อนในสังคม 5. ความต้องการยกย่องเป็นที่รู้จัก มีคนเคารพนับถือและ 5. ความต้องการประสบความสำเร็จทั้งด้านการใช้ชีวิตและการทำงานโดยมีแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เราเกิดความต้องการและต้องการที่จะตอบสนองต่อแรงกระตุ้นนั้น ซึ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแสดงออกซึ่งความต้องการจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายและตอบสนองสิ่งที่ต้องการโดยอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกได้ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีนี้ไปใช้ในการสร้างแบบสอบถามในด้านความต้องการพัฒนาตนเอง

## 2.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาตนเองของบุคลากร จะต้องเริ่มตั้งแต่ต้น ตั้งแต่บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานหรือการสอบประเมินการทำงานจริงก่อนการเริ่มทำงาน รวมทั้งการศึกษาดูงานนอกสถานที่และการโยกย้ายสับเปลี่ยนงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กรซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการกำหนดสร้างตัวแปรต้นในกรอบแนวความคิดด้านการพัฒนาตนเองและสร้างเนื้อหาในแบบสอบถามด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

## 3.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

การพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้อบรม การศึกษาการพัฒนาและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของบุคคลจะทำให้เขาสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตลอดจนทัศนคติที่มีต่องานดีขึ้นประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพได้แก่การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญผู้ปฏิบัติงานการพัฒนางานอาชีพการพัฒนาพนักงานโดยการสร้างโปรแกรมอบรมพนักงาน เช่น โปรแกรมการฝึกอบรมการปฐมพยาบาลการมีมนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาอาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานวัดความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง 3 ด้าน คือ 1.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2.ความก้าวหน้าในเงินเดือนและ 3.ความก้าวหน้าในเงินเดือน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้ได้นำเกณฑ์หรือมาตรฐานวัดความก้าวหน้าในอาชีพไปเป็นตัวแปรตามและนำไปสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

## 4.ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบไปด้วย P-Politic : ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง E-Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ S-Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม และ T-Technology : ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

## 5.ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 272 คน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วสันต์ พลัวพันธ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญและกำลังใจด้านการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญและกำลังใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจงานที่ปฏิบัติในระดับสูง พนักงานปฏิบัติการที่มีสภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาว่างงานกับองค์กรต่างมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ต่างกัน

สโตรห์เบิร์ตต์และเรลลี (Stroh , Brett and Reilly. 1992 ,อ้างถึงในวงจันทร์ จันทวงศ์. 2544 : 38.) ศึกษาวิจัยเรื่อง โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 1,029 คน จาก 500 องค์กรซึ่งมีการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารระหว่างปี 1987-1988 จากผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงจะมีอัตราความก้าวหน้าในวิชาชีพช้ากว่าเพศชายไม่ว่าจะในเรื่องเงินเดือนความถี่ของการโยกย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่งแม้ว่าเพศหญิงจะมีวุฒิการศึกษาตลอดจนผลการปฏิบัติงานที่ดีเท่าเทียมเพศชายก็ตาม

### วิธีดำเนินการศึกษา

#### การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เป็นกลุ่มประชากรในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

## ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย  
สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 842 คน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตร  
ทาโร ยามาเน (Taro Yamane 1973 : 125, อ้างถึงใน อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล 2554 : 120)

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทนขนาดของประชากร  
 $e$  แทนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย  
ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 842 คน

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าได้ } n &= \frac{842}{1 + 842(0.05)^2} \\ n &= 271.18 \approx 272 \end{aligned}$$

จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน  
มหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกมีจำนวนทั้งสิ้น 272คน

## วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาจากทฤษฎีเอกสารข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา
- 2.การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ โดยการรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ประเภทคือ
  - 2.1ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากหนังสือหรือเอกสารต่าง ๆ จากหน่วยงาน  
ที่เกี่ยวข้องและจากงานวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - 2.2ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีวิธีการ  
ดำเนินการ ดังนี้
    - 2.2.1 ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
กลุ่มภาคตะวันตก จำนวนทั้งหมด 272 คน ตามที่ได้กำหนดไว้
    - 2.2.2 ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร ถึงพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ที่ผู้ศึกษาจัดทำและรวบรวมขึ้น  
โดยขอให้ผู้กรอกแบบสอบถามกรอกให้สมบูรณ์ และรอรับแบบสอบถามกลับมาด้วย
    - 2.2.3 กำหนดเวลาทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เวลา 10.00 – 16.00 น. ในวันและเวลาราชการ
    - 2.2.4 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้โดยประยุกต์ใช้  
จากงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา  
ท้องถิ่นที่ 1ของ อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554)

### การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง  
ในการพัฒนาแบบสอบถามตามลักษณะของข้อมูลที่ต้องการทราบภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำเครื่องมือที่พัฒนาเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและครอบคลุมกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการพิจารณาแก้ไขให้ถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองเก็บข้อที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม กลับ มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค(Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ( $\alpha = 0.05$ ) พบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

#### การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม
3. ลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (เวอร์ชัน 18)

ในการวิเคราะห์สถิติ

4. นำผลมาสร้างตารางอ่านค่าและวิเคราะห์ผล

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

##### 1. สถิติพรรณนา

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

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

##### 2. สถิติสรุปอ้างอิง

2.1 ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ 0.05

#### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก พบว่า

เพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ส่วนด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ได้รับอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันมีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในภาพรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .419 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกภาพรวม มีค่า P เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ .443 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

## สรุป และอภิปรายผล

จากการศึกษา “ปัจจัยสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันออก” ผู้ศึกษาได้นำประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

### 1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

1.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 โดยให้ความคิดเห็นว่าจะต้องพัฒนางานมาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และความต้องการพัฒนาองค์กร ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับ สายนันท์ จันทรศัพท์ (2536) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจได้แก่ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าเป็นอย่างมากได้แก่ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าค่อนข้างมากมี 3 ประการได้แก่คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมเช่นบุคลิกภาพการแต่งกายการแสดงออก ฯลฯ ความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนรวมทั้งผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าปานกลางได้แก่ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินการให้ความสำคัญต่อการประเมินคุณสมบัติส่วนตัวการให้ความสำคัญต่อการประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานการให้ความสำคัญต่อการประเมินความชำนาญและประสบการณ์และปัจจัยด้านการให้ความสำคัญต่อการประเมินผลงานและความสำเร็จในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องมีการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร โดยที่จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่น ๆ

1.2 ภายในสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 โดยให้ความคิดเห็นว่าจะปัจจัยด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก ลำดับถัดมาเป็นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านนโยบายและการเมือง ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับเอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553:47) ที่เสนอว่า PEST Analysis นั่นคือเครื่องมือที่ใช้สำหรับวิเคราะห์แนวโน้มของตลาด และวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กรในอนาคต โดยอาศัยการข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่เราไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็ประกอบไปด้วย P – Politic: ปัจจัยทางนโยบายและการเมือง E – Economic : ปัจจัยทางเศรษฐกิจ S – Social : ปัจจัยทางสภาพสังคม และสุดท้าย T – Technology : ปัจจัยทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ดังนั้นองค์กรที่รู้แนวโน้มของตลาดจากปัจจัยภายนอกก่อนย่อมได้เปรียบในการทำธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ประกอบการได้เตรียมพร้อมรับมือกับความ

เปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวที่เรากำหนดไม่ได้ แต่สามารถปรับตัวตามได้ ซึ่ง PEST Analysis ถือเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างมากในการแก้ปัญหาในส่วนนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการไปลงทุนกับธุรกิจในประเทศที่เรายังไม่รู้จักทั้งในด้านวัฒนธรรมและการลงทุน เครื่องมือชิ้นนี้จะช่วยให้เราตัดปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ เพื่อให้สามารถลงทุนเดินทางทำการตลาดหรือพัฒนาธุรกิจให้ไปข้างหน้าอย่างมั่นคง แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อพัฒนาความก้าวหน้าของเศรษฐกิจ

2. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ลำดับถัดมาพัฒนาความก้าวหน้าในเงินเดือน และพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูลีพร จินณธณพงษ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนมณฑลบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในเงินเดือน รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นว่า ก่อนที่จะพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพนั้น พนักงานต้องมีการพัฒนาความก้าวหน้าในตนเองในอันดับแรก เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในเงินเดือนและพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. การทดสอบความแตกต่าง พบว่า เพศที่ต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนอายุระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญและกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีสภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานกับองค์กรต่างมีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ อาจเกิดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชูลีพร จินณธณพงษ์ (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพครูโรงเรียนเอกชนมณฑลบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.913$ ) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน พบว่า พนักงานจะต้องทราบและมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ขององค์กรเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กรและพนักงานต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า พนักงานควรมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและนโยบายและการเมือง ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะทำให้พนักงานได้รับการยอมรับ ขึ้นชมจากคนในครอบครัวและคนรอบข้าง

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนโครงการขององค์กร มอบหมายตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานแต่ละคนอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและควรสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาให้พนักงานไปเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปปรับเงินเดือนแก่พนักงานให้เหมาะสมมาด้วยกัน



### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ พนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาระดับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาในเขตมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคอื่น ๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างทางด้านพื้นที่

### เอกสารอ้างอิง

- คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล.คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ วันที่ 5 มกราคม, 2557.  
เข้าได้จาก <http://www.la.mahidol.ac.th/medias/pdfs/hr/documentmu.pdf>
- ชูลีพร จิณณชนพงษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554
- วงจันทร์ จันทรวงศ์. “ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544
- วสันต์ พลั่วพันธ์. “การศึกษาวิจัยกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร” วิทยานิพนธ์ อุดสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550
- สายนันท์ จันทรศัพท์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554
- เอกชัย บุญยาทิชฐาน. คู่มือการวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2553.