



ความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร
กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง



โดย
นางสาวประภากรณ์ พูลละม้าย
นางสาวปรีณดา หอมแก้ว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

12510090, 12510093: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนา / การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ประกาศนียบัตร พูลละม้าย และปริณดา หอมแก้ว : การศึกษาความต้องการ ในการพัฒนา
เส้นทางอาชีพของ บุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง (A STUDY
OF THE NEEDS ABOUT CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF GOVERNMENT
OFFICER AT CITY HALL RANONG PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์รัฐ รัต
นพงศ์ภิญโญ. 77 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการ ในการพัฒนาในเส้นทาง
อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทาง
อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็น ข้าราชการ
ศาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัด
ระนองอยู่ในระดับมาก
2. ความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสาย อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัด
ระนองถูกกำหนดจากความต้องการของงาน ความต้องการขององค์กรและความต้องการในตัว
บุคคลตามลำดับ

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา 1 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

12510090, 12510093: MAJOR: GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORD: NEEDS OF DEVELOPMENT / CAREER PATH

PARPHAPHORN PHUNLAMAI AND PARINDA HOMKEAW: A STUDY OF THE NEEDS ABOUT CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF GOVERNMENT OFFICER AT CITY HALL RANONG PROVINCE. RESEARCH ADVISOR: TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 77 pp.

Abstract

The purposes of this research were to study the needs about career development and factors that determine the career path of development of government officers in the city hall Ranong Province. The populations of this study were 145 government officers of city hall Ranong Province. Questionnaires were used as the research tools. The statistical analysis showed in frequency distribution, percentage, mean and standard deviation statistics.

The research found that :

1. The need of government officers about career development at the City hall Ranong Province was at high level.
2. The need of government officers about career development at the City hall Ranong Province determined by work needs, organization needs and individual needs.

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

Academic Year 2011

Students' signatures 1 2.....

Research Advisor's signature.....

ความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร
กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2554

**A STUDY OF THE NEEDS ABOUT CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF
GOVERNMENT OFFICER AT CITY HALL RANONG PROVINCE**



By
Parphaphorn Phunlamai
Parinda Homkeaw

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Bachelor of Arts Program in General Business Management
Faculty of Management Science
SILPAKORN UNIVERSITY**

2011

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กรกรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง” เสนอโดยนางสาว ประภาภรณ์ พูลละม้ายและนางสาวปรีณดา หอมแก้ว มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชาสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตาม หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ



.....
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

วันที่ เดือน พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

..... / /

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ)

..... / /

.....กรรมการ

(อาจารย์ ศศิกานต์ เข้าใจรัฐ)

..... / /

12510090, 12510093: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนา / การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ประกาศนียบัตร พูลละม้าย และปริญคา หอมแก้ว : การศึกษาความต้องการ ในการพัฒนา
เส้นทางอาชีพของ บุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง (A STUDY
OF THE NEEDS ABOUT CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF GOVERNMENT
OFFICER AT CITY HALL RANONG PROVINCE) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ธนิษฐ์รัฐ รัต
นพงศ์ภิญโญ. 77 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการ ในการพัฒนาในเส้นทาง
อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทาง
อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็น ข้าราชการ
ศาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัด
ระนองอยู่ในระดับมาก
2. ความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสาย อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัด
ระนองถูกกำหนดจากความต้องการของงาน ความต้องการขององค์กรและความต้องการในตัว
บุคคลตามลำดับ

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา 1 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

12510090, 12510093: MAJOR: GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORD: NEEDS OF DEVELOPMENT / CAREER PATH

PARPHAPHORN PHUNLAMAI AND PARINDA HOMKEAW: A STUDY OF THE NEEDS ABOUT CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF GOVERNMENT OFFICER AT CITY HALL RANONG PROVINCE. RESEARCH ADVISOR: TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 77 pp.

Abstract

The purposes of this research were to study the needs about career development and factors that determine the career path of development of government officers in the city hall Ranong Province. The populations of this study were 145 government officers of city hall Ranong Province. Questionnaires were used as the research tools. The statistical analysis showed in frequency distribution, percentage, mean and standard deviation statistics.

The research found that :

1. The need of government officers about career development at the City hall Ranong Province was at high level.
2. The need of government officers about career development at the City hall Ranong Province determined by work needs, organization needs and individual needs.

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

Academic Year 2011

Students' signatures 1 2.....

Research Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง สำเร็จไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากคุณเสาวณีย์ หอมแก้ว (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน) และข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร .ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวคิดข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจทานแก้ไขและเป็นกำลังใจในการทำงานกับผู้วิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ทุกๆท่านและเพื่อนๆที่มีส่วนช่วยเหลือ ที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
	กิตติกรรมประกาศ	ฉ
	สารบัญตาราง	ญ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	5
	ขอบเขตการวิจัย	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
	นิยามศัพท์	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ทฤษฎีความต้องการ	9
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน	13
	แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	18
	แนวทางในการนำการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
	ข้อมูลองค์กร	25
3	วิธีดำเนินการวิจัย	29
	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	28
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	28

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ	30
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ.....	33
ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนา และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ.....	41
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง	56
5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล.....	60
ข้อจำกัดการในการทำวิจัย.....	62
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	62
ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก แบบสอบถาม	67
ประวัติผู้วิจัย	76

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเพศ.....	33
2	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุ.....	33
3	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	34
4	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุราชการ.....	34
5	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	35
6	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	36
7	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเงินเดือน.....	36
8	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามสถานภาพ.....	37
9	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ.....	37
10	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม การเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจหรือ เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา.....	38

ตารางที่	หน้า
11	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ประเภทของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ 38
12	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ 39
13	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญของความต้องการในตัวบุคคล 39
14	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญของความต้องการของงาน 40
15	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญต่อความต้องการขององค์กร 40
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อ ความต้องการในตัวบุคคล 42
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อ ความต้องการในตัวบุคคล 43
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน 45
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน 46
20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร 48
21	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร 50

22	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 52
23	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 53
24	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 54
25	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 55

ผลงานวิทยนั้กศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันเน้นความสำคัญด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นอย่างสูงก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และภาวะแวดล้อมทางสังคม อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันอย่างมาก ในธุรกิจหรือองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญกับความเสี่ยงสูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่มากขึ้นซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคมทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการลงทุนมนุษย์ และการจัดการความรู้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้นทำให้สังคมมีการเชื่อมโยงกันในลักษณะของโลกไร้พรมแดน โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ของโลกเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้เกิดเป็นสังคมสารสนเทศ หากองค์กรใดมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง แม่นยำก็จะสามารถแข่งขันความเป็นเลิศทางธุรกิจไว้ได้ (มาฆะ ภูจินดา, 2553 : 23)

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนนั้น มีทรัพยากรที่มีความจำเป็นหลายประการ แต่ทรัพยากรที่ถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างมากจะปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรหรือธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญ การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นหัวใจของการบริหาร (วินัย เสาหิน , 2535 : 88) เพราะงานทุกชนิดในองค์กรจะดำเนินไปได้ต้องมีประสิทธิภาพและจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรก็จะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การที่องค์กรใดจะบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ของการบริหารงานให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ก่อนการจัดคนเข้าทำงาน ขณะปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร และที่สำคัญขององค์กรต้องบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งจะต้องกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องสัมพันธ์กัน (เอกชัย เหล่าอิศริยะกุล : 2550) และในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน เพราะในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม มักจะเน้นที่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้หรือกำหนดไว้ ไม่ว่าจะกำหนดเอาไว้ในรูปแบบใดก็ตาม เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เป็นต้น เป็นธรรมชาติอยู่เองที่ว่า ในการที่จะทำให้สามารถบริหารงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของผู้เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งของเราเองก็ตาม ให้สอดคล้องหรือสนับสนุนวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกส่วนงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป้าหมายของทุกคนจะมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักในการบริหารขององค์กรในภาพรวม ในทางตรงข้ามถ้าเป้าหมายของบุคลากรแต่ละคนไม่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักดังกล่าวแล้ว การบริหารงานขององค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้น เป้าหมายที่กำหนดสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบกับผลงานจริงที่ทำได้ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องนำทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถพิจารณาได้ว่า แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนนั้น อยู่ในวิสัยที่สนับสนุนเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานขององค์กร ส่วนงานและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ก็ยังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หลาย ๆ เป้าหมาย ที่กำหนดมานั้นไม่สามารถวัดได้ หลาย ๆ เป้าหมาย กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาแต่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ หรือหลาย ๆ เป้าหมาย ถ้าสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายดังกล่าวแล้วไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ ต่อเป้าหมายหลักขององค์กรโดยรวมเลย สาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มาจากความไม่เข้าใจในหลักการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการกำหนดเป้าหมาย หลาย ๆ คนคิดว่าการกำหนดเป้าหมายไม่ใช่เรื่องยาก ใครก็ทำได้ ซึ่งความคิดดังกล่าวเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ในการกำหนดเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจ

เข้าใจในหลักการต่าง ๆ ในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเสียก่อน จึงจะสามารถกำหนดเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ก่อนที่องค์กรต่างๆจะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคล เคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการนิยามใหม่ โดยการพัฒนาความสำคัญเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ส่วนแผนก หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก "งานบริหารบุคคลและ ธุรการ" ไปเป็น "การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์" ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้าไป เป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว และในปัจจุบันการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆต่อองค์กรต่างๆทั้งในภาคธุรกิจ เอกชน หรือ แม้กระทั่งในหน่วยงานภาค ราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดก็ตาม ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ องค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้นๆ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดใน องค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งก ารที่ทำงานรวมกันและกรณีที ทำงานคนเดียวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการประกอบ ธุรกิจในนั้นๆ ซึ่งกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากร มนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุง อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลายๆประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ใน การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้นจะมากหรือน้อยก็ ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำ คัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่ามีความสำคัญมากน้อย เพียงใด การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ (สมบัติ กุสุมาวดี, 2547 : 6)

ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปริญญาตรี

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดงถึงการ เติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยใ ในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่า ให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการ กำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ ความสำเร็จของเป้าหมายเมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร พนักงานจึงควรได้รับโอกาส ให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้นการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมีจุดมุ่งหมายไป ยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจ คุณค่า จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การได้รับ

สารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (อากรณ ภูวิทย์พันธุ์, 2548 : 25)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงเน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องเป็นเรื่องที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้ ทักษะของผู้รับฝึกอบรมยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาบุคคลากรว่ามีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคคลากรและนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทักษะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานฝึกอบรมตลอดจนเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรรู้ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2531- 2532 : 20-25)

ระบบราชการในประเทศไทย เป็นระบบการทำงานหลักควบคู่ไปกับ ระบบ เอกชน และ รัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ มีหลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการการเมือง ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันกับข้าราชการ

ผลงานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปริญญาตรี

จากข้อมูลดังกล่าว จึงต้องการศึกษาถึง ความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองซึ่งศาลากลางจังหวัดนั้นเป็นองค์กรทางราชการแห่งหนึ่ง มีหน่วยงานและกระทรวงจำนวนมาก จึงจัดว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่ให้บริการและความช่วยเหลือแก่ประชาชน แม้ว่าอาชีพข้าราชการจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานก็ตามแต่บุคคลที่เป็นข้าราชการนั้นก็มีความต้องการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่ของตน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่ากลุ่มบุคคลที่เป็นข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเส้นทางสายอาชีพของตนเองให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและสามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร และ

นำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบโครงการการพัฒนาและการฝึกอบรมให้แก่พนักงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการในการพัฒนาในเส้นทาง อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง

ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ทำงานในศาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน เนื่องจากศาลากลางจังหวัดเป็นศูนย์ราชการที่มีหน่วยงานราชการหลายหน่วยงานประจำอยู่ ทำให้มีข้าราชการจำนวนมาก จึงได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับชั้น รายได้ สถานภาพ และ ความต้องการการพัฒนา ได้แก่ ความต้องการในตัวบุคคล ความต้องการของงาน ความต้องการขององค์กร

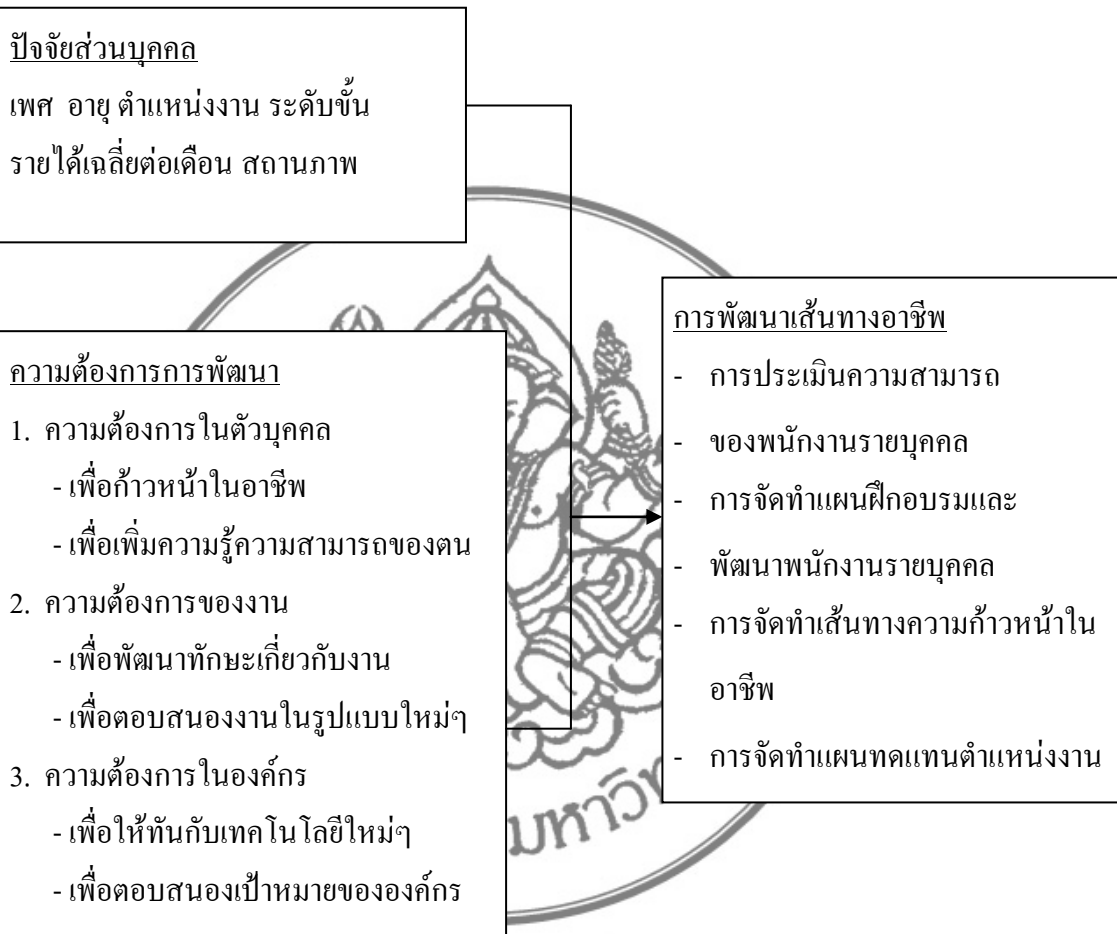
- 2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ได้แก่ การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ช่วงเวลา ระหว่าง เดือนตุลาคม-เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง
3. ผลการศึกษาและข้อมูลที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ เช่น
 - องค์กรสามารถพัฒนาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม

- องค์กรสามารถศึกษาและเรียนรู้ความต้องการในการพัฒนาแต่ละด้านได้อย่างครบถ้วนไม่ว่าด้านความต้องการในตัวบุคคล ความต้องการของงานและ ความต้องการขององค์กรของบุคลากรในองค์กร
- หน่วยงานและบุคคลสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการการพัฒนา คือ รูปแบบทาง จิตวิทยา หรือ ความรู้ สึกที่นำไปสู่ จุดมุ่งหมายหรือเหตุผล การกระทำของพฤติกรรม ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตของงานและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการในตัวบุคคล คือ ความปรารถนา หรือสิ่งที่เราต้องการ จะมี อยากรจะ ได้ เช่น รถยนต์ เสื้อผ้าสวยๆ บ้านหลังใหญ่ๆ ความปรารถนาเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลทำงาน และอาจทำงานหนักกว่าคนอื่นเพราะความปรารถนาสิ่งเหล่านี้

1.2 ความต้องการของงาน คือ คุณลักษณะของงานที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้อง จะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลระหว่างบ้านและที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ และ โครงสร้างของงาน ที่สามารถจะตอบสนองเป้าหมายของงานได้

1.3 ความต้องการขององค์กร คือ ความปรารถนาหรือ ความรู้สึก ที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร การพัฒนาในองค์กรปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ คือ กระบวนการสำคัญ ที่ จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับ การฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ในการทำงานและพัฒนาสายอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ซึ่งมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยการหาช่องว่างความสามารถของพนักงานรายบุคคล ตามความเป็นจริง เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวัง เพื่อวางแผนพัฒนาและปรับปรุงความสามารถที่ยังขาดและต้องการเสริมให้มีขึ้นสำหรับการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคลซึ่งเป็นแผนประจำปี ที่เรียกว่า Annual Training & Development Plan หรือเป็นแผนระยะยาว ที่เรียกว่า

Training & Development Road Map ที่กำหนดขึ้นเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานกับองค์กร และทำงานต่อไปจนกระทั่งพนักงานลาออกจากองค์กร

2.3 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณเองสามารถเลื่อนตำแหน่งงาน ไปยังตำแหน่ง งานใดได้บ้าง หรือสามารถโอนย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน ไปยังหน่วยงานอื่นหรือตำแหน่งงานใดได้บ้าง

2.4 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน คือ การ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและ ศักยภาพสูง โดยการจัดทำแผนพัฒนา พนักงานรายบุคคล ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น เพื่อให้ พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

3. การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ใน ปัจจุบันและอนาคตเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการ จัดรูปขององค์กร

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่าง ต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณี ที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบ ธุรกิจ ใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุง ตลอดเวลา

5. ข้าราชการพลเรือน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ. นี้ ให้รับ ราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน (แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครู

6. สายความก้าวหน้าในอาชีพ คือ เส้นทางที่จะบอกได้ว่าพนักงานมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งงาน (Promotion) ไปเป็นตำแหน่งงานใด ได้บ้าง ภายในบริษัทฯ หรือองค์กรต่างๆ ที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย ประกอบการสนับสนุนผลการวิจัยและประกอบการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน
3. แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ข้อมูลองค์กร

ทฤษฎีความต้องการ

1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Dr. Abraham H. Maslow) นักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม ได้อธิบายเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นลำดับทั้งหมด 5 ชั้น (Five general system of needs) โดยเขียนเป็นรูปพีระมิดแห่งความต้องการไว้ แสดงความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งเป็นคนแรกที่ได้เขียนขึ้น เรียกว่า "Maslow's General theory of human motivation"

Maslow (1970, อ้างถึงในเสถียร เหลืองอร่าม 2519 : 325) กำหนดหลักการว่าบุคคลพยายามสนองความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จของชีวิต

Needs หมายถึงความต้องการอันจำเป็น ซึ่งชีวิตจะขาดเสียมิได้ ผลจากการศึกษาทราบว่าทุกกริยาท่าทาง หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาเป็น รูปของพฤติกรรมนี้ก็เพราะแรงผลักดันจากความต้องการเป็นกำลังสำคัญให้แสดงออกมา ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่ได้มาภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้เป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological

Needs) ทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และเป็นสิ่งที่ซ่อนตัวอยู่ ทัศนคติแห่งการจูงใจของ Maslow กล่าวถึง ความต้องการ (Need) ของมนุษย์ โดยมีสมมุติฐาน กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1) ความต้องการจำเป็นทางร่างกาย (Physiological Needs) สามารถแยกออกเป็น ประเภทหนึ่งต่างหาก เป็นเอกเทศ จากการจูงใจประเภทอื่นๆ ได้เพราะเป็นความต้องการพื้นฐานที่ ทุกคนต้องการเหมือนกัน

2) ความต้องการจำเป็น (Need) ทางกายเป็นความต้องการหลักของทุกคน

3) ความต้องการ (Needs) อย่างอื่นๆ จะอันตรธานไป トラบใดที่ความต้องการมนุษย์ ทางกายยังไม่ได้รับการตอบสนองตามความพอใจ เพราะยังถูกรอบำงำด้วยความจำเป็นทางสรีระอยู่

4) ความต้องการอย่างอื่นที่สูงขึ้นไปจะเริ่มปรากฏเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการสนองตอบเพียงพอแล้ว ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่น ก็จะเข้ามาแทนที่

5) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง เพียงพอแล้ว จะไม่เป็นอุปสรรคต่อความต้องการระดับสูงกว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น อีกต่อไป และอินทรีย์นั้นจะถูกครอบงำด้วยความต้องการอื่นที่ยังไม่เพียงพอ ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์

6) บุคคลส่วนใหญ่ในสังคมมนุษย์ ต้องการ โลกที่มีแต่ความปลอดภัยมีระเบียบแบบแผน และสามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้

7) คนที่ทำลายความต้องการทางด้านความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึงคนที่ไม่ต้องการความรักและไม่ชอบการเข้าสังคมเป็นการกระทำของบุคคลที่ ปรับตัวเองไม่ได้และเป็นโรคประสาท

8) ทุกๆ คนในสังคมย่อมต้องการและปรารถนาที่จะมีความเป็นอยู่อย่างมั่นคง ได้รับการเคารพ นับถือ ยกย่อง สรรเสริญ ประเมินค่าตน และมีความต้องการความแข็งแรง ความสำเร็จ ฉลาดปราดเปรื่อง ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะ มีเกียรติ ภูมิ มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

9) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาแทนที่

10) ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) จากต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างมีระเบียบเรียก ว่า Hierarchy of human needs เรียงลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ถ้าความต้องการในขั้นแรกๆ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ยังไม่มีความต้องการในขั้นสูงถัดไป ดังนี้

1) ความต้องการพื้นฐานทางสรีระ (Basic physiological needs or Biological Needs , Physical Needs) คือความต้องการบำบัดความหิวกระหาย ต้องการพักผ่อน ต้องการเรื่องกามารมณ์ ต้องการบำบัดความเจ็บปวดและ ความไม่สมดุลทางร่างกายต่างๆ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs and security) คือ ต้องการความมั่นคง ต้องการการป้องกัน อันตราย ต้องการระเบียบ ต้องการทำนาขอนาคต

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs or Social Needs) คือ ต้องการเพื่อน ต้องการผู้ร่วมงาน ต้องการครอบครัว ต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ต้องการใกล้ชิดกับเพศตรงข้าม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs, Self-Esteem Needs) คือ ต้องการความนับถือ ต้องการความมั่นคงซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นของคนโดยทั่วไป ต้องการความพอใจ ชมเชย นิยม ต้องการความมั่นใจในตนเอง ต้องการคุณค่าในตนเอง ต้องการยอมรับตนเอง

5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs, Self-realization, Self-fulfillment Needs) คือต้องการไปให้ถึงความสามารถสูงสุดของตนเอง ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตน ต้องการทำสิ่งที่เหมาะสมที่สุด ต้องการความงอกงามและขยายความต้องการให้ถึงที่สุด ค้นพบความจริง สร้างสรรค์ความงาม ส่งเสริมความยุติธรรม สร้างระเบียบ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเรื่องทฤษฎีความต้องการ ของ Maslow นั้นทำให้สรุป

ได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงและต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง บุคคลพยายามสนองความต้องการของตนเองเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในชีวิต มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ อยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดโดยมนุษย์จะแสวงหาความต้องการตามลำดับซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ เริ่มตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานจนไปถึงความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นทฤษฎีนี้ จึงนับว่ามีความสำคัญในการจูงใจบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบว่าความต้องการของบุคคลอยู่ในขั้นใดนั้น และนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาและนำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูล

2. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลเลนด เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการ การจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2) ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคล มุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เท่ากัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเรื่องทฤษฎีความต้องการ จากการเรียนรู้ นั้นทำให้สรุปได้ว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และคนเราจะมีความต้องการใน 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ได้ทำงานที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ความต้องการอำนาจได้รับการยอมรับและนับถือจากคนอื่น และ ความต้องการความผูกพัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านของแต่ละคนนั้นจะมีสัดส่วนที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงอุปนิสัยของคนๆนั้น และนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาและนำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน

แนวคิดนี้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาคนแบบบูรณาการ ซึ่งจะศึกษาการพัฒนา 3 ประการ คือ

ประการแรก ระดับการพัฒนาคน

ประการที่สอง ศึกษาการพัฒนาคน

ประการที่สาม การศึกษาผลลัพธ์

การพัฒนาคน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร หากมีแนวคิดเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคน น่าจะให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (คณีย์ เทียนพุด, 2543 : 178-185)

ในเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาคนแบบบูรณาการ จะเป็นก้าวสำคัญของธุรกิจสู่ศตวรรษที่ 21 บูรณาการมีลักษณะผสมผสาน คือ ต้องกระทำในหลายๆเรื่อง หรือในหลายกิจกรรมจึงจะประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การพัฒนาแบบบูรณาการ จึงเป็นรูปแบบที่ปรับกรอบแนวคิดใหม่ของการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล คือต้องผสมผสานในทุกเรื่องของการพัฒนาคน เช่น การพัฒนารายบุคคล ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือต่างๆที่องค์กรสนับสนุนจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ

1 ประการแรก ระดับการพัฒนาคน

ระดับการพัฒนาคนแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล (Individual Level) ระดับทีม/กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน (Team/Group/Department Level) และระดับองค์กร (Corporate Level) ดังกล่าวเป็นการแบ่งเพื่อรองรับโครงสร้างองค์กรแบนราบ (Flat Organization) หรือองค์กรที่มีลักษณะแบบเจ้าแห่งหรือเจ้าของกระบวนการ (Process Owner)

2. ประการที่สอง ศึกษาการพัฒนาคน

การพัฒนาคน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ /การวางแผนและพัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนารายบุคคลหรือการฝึกอบรมและการพัฒนา องค์กรจะมุ่งเน้นการให้ ประสบการณ์การเรียนรู้แก่บุ คคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะแยกประเภทของ ประสบการณ์การเรียนรู้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

2.1.1 การฝึกอบรม หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วย พัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคน หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือพนักงานแต่ละบุคคล สามารถทำหน้าที่ในปี จจุบันหรือ กระบวนการทำงานได้อย่างครบวงจร การฝึกอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2.1.2 การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อมุ่งในงานอนาคตหรือการ เปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต

จุดเน้นการศึกษา คือ การเตรียมบุคลากรให้ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างใน อนาคต เป็นการศึกษาเพื่องานอื่นไม่ใช่งานในปัจจุบัน แต่เป็นอนาคตที่ไม่ไกลนัก สาเหตุสำคัญในการศึกษา

1) การวางแผนกำลังคน (Workforce planning) เป็นการพยายามพิจารณา ถึงความต้องการกำลังคนในอนาคตและเป็นแหล่งกำลังคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร โปรแกรม การศึกษาสามารถสนองความต้องการกำลังคน โดยการขยับภายในและให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่ ต้องการขยับตำแหน่งหน้าที่การงานขึ้นได้

2) เตรียมการทดแทน (Preparing Replacements) ตามที่การวางแผน กำลังคน การให้การศึกษาแก่บุคลากร มีความพร้อมที่จะไปรับงานใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาและการ วางแผนอย่างระมัดระวัง เมื่อองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีงานใหม่ๆเกิดขึ้น การขยับบุคลากรจะ ทำให้สะดวกกว่า แต่ถ้าการให้การศึกษาให้เฉพาะบุคคลที่คิดว่ามีการ โยกย้ายในอนาคตแล้ว องค์กร จะไม่มีความพร้อมเมื่อเกิดควา มจำเป็นที่ไม่ได้คาดคิดไว้เกิดขึ้น แต่ละองค์กรจึงต้องมีการวางแผน อย่างรอบคอบ ว่าขอบเขตการให้การศึกษาแก่บุคลากรจะมีขอบเขตขนาดไหน

3) การวางแผนอาชีพ (Career Planning) การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการ พัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียก ว่า การศึกษาของ พนักงาน (Employee Education) เช่น

- การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education)

- การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education)
- การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

2.1.3 การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นดำเนินการเพื่อพนักงานมุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโต ทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเขาเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ มี ประสบการณ์และความรู้จากสิ่งที่ดีดึงออกมาจากการทำงาน

2.2 การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือวิธีการที่มีระบบซึ่งจัดทำโดยบริษัท เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีพนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้ทันทีที่บริษัท ต้องการซึ่งจะมีส่วนหลักๆ คือ

2.2.1 การวางแผนอาชีพ (Career Planning) อันเป็นวิธีการแต่ละบุคคล กำหนดเป้าหมายอาชีพและแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น การประเมินตนเองเพื่อศึกษาว่าตนเองมีความสามารถ มีบุคลิกภาพ ความสนใจ ประสบการณ์ ทักษะดี ค่านิยม และแรงจูงใจในอาชีพแบบใด การจัดทำคู่มือวางแผนอาชีพ ประเมินทางเลือกและโอกาสของอาชีพในอนาคต เตรียมกิจกรรมเพื่อความพร้อมสำหรับงานและการตัดสินใจในอนาคต การอภิปรายในอาชีพ และการจัดอันดับความสำคัญของงาน ความคาดหวังการตอบแทนจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันรวมถึงการจัดทำแผน ปฏิบัติตามอาชีพ ประเมินผลงานและการให้คำปรึกษาในอนาคตถึงแม้ว่าการวางแผนอาชีพจะเป็นความรับผิดชอบต่อบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการวางแผนอาชีพของตนเอง องค์กรก็ต้องมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในช่วงหลังที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าบุคลากรพัฒนามากเพียงใดองค์กรยิ่งได้รับประโยชน์มากเท่านั้น

2.2.2 การบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่างๆขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่า บริษัทจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต เช่น การวางแผนกำลังคนสำหรับธุรกิจการจัดสายทางก้าวหน้าในอาชีพ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาในสายอาชีพ เป็นต้น

2.3 การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรแบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขันเวลา (Time

Baswd Strategy) และการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรอัจฉริยะ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การเรียนรู้ของคนในองค์กร การเรียนรู้ของ “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” ในองค์กรหากอ้างอิงถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนที่ 1 ที่กล่าวถึง การเรียนรู้ของบุคคล ทีม องค์กร อาจกล่าวเพิ่มเติมได้ว่า

2.3.1 การเรียนรู้บุคคล การเรียนรู้ของบุคคลก็ยังคงเป็นการเน้นที่ KUSA คือ

- ความรู้ (Knowledge : K) หมายถึงว่า ให้ความรู้ในหลักการ แนวคิด หรือมโนทัศน์()ในสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้

- ความเข้าใจ (Understand : U) เป็นลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจนสามารถตีความ แปลความ ขยายความในหลักการหรือแนวคิดนั้นได้ ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น

- ทักษะ (Skill : S) สำหรับทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นมีอยู่ 2 ระดับคือ ขั้นแรก เป็นทักษะเบื้องต้น หมายถึงเป็นการกระทำโดยดูจากตัวอย่าง คำชี้แนะหรือการกำกับอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ขั้นที่ 2 เป็นทักษะที่ทำได้โดยอัตโนมัติ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้กรอบและเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ต้องการก็พอ

- ทักษะคติ (Attitude : A) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงาน โดยปรับเปลี่ยน นทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนมีเหตุผล เข้าใจถึงความคิด และความรู้สึกของคนอื่น ขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นด้วย

2.3.2 การเรียนรู้ของทีม การเรียนรู้ของทีมเป็นลักษณะที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) หมายถึง การที่องค์กรได้ปรับ เปลี่ยนองค์กรให้เป็นแบบแบนราบ หรือแบบยืดหยุ่น หลังการทำงานแต่ละแผนก แต่ละฝ่ายได้ปรับให้เป็นแบบทีมงาน ดังนั้น ในการทำงานโครงการหรือแผนงานใดๆ จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (Performance Analysis) ตั้งแต่เริ่มการทำงาน ขณะปฏิบัติงานและสิ้นสุดการทำงานเพื่อจะได้นำผลสรุปมาเป็นบทเรียนหรือประสบการณ์ เพื่อสามารถทำได้ดีกว่าเดิมหรือเรียนรู้ความสำเร็จจากผลงานที่ผ่านมา หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการทำงานแบบข้ามทีมงาน

2.3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เมื่อองค์กรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะ “ทีมการเรียนรู้” (Team Learning) จะทำให้องค์กรกลายเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ขึ้นมาได้ ซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับระบบย่อย 4 ระบบ คือ ระบบย่อยขององค์กร ระบบย่อยของเทคโนโลยี ระบบย่อยของการเรียนรู้ และระบบย่อยของคนเน้นเรื่อง การเรียนรู้ในการทำงาน การ

สร้างโมเดลความคิด (Mental Models) การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) หรือบูรณาการการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้ (Personnel Mastery) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision)

3. ประการที่สาม การศึกษาผลลัพธ์

ในการศึกษาของผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาจะมีอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) บุคคลมุ่งผลลัพธ์ด้านการจัดผลงาน
- 2) ทีม/กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน มุ่งผลลัพธ์ด้านผลสำเร็จของธุรกิจ หรือดัชนีวัดผลสำเร็จ

(KPIs ; Key Performance Indicators) คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต

3) บูรณาการเข้าด้วยกัน หมายถึง การมองภาพรวมของการพัฒนาคนจนกระทั่งนำไปสู่การประยุกต์ในทางปฏิบัติได้ในลักษณะ ดังนี้

- การพัฒนารายบุคคล จะมุ่งวิธีการพัฒนาทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษาหรือการพัฒนา เพื่อเน้นรายบุคคล ต้องการยกระดับผลงานให้เท่ากับมาตรฐาน ระดับทีมงาน ต้องการยกระดับผลงานให้สูงกว่ามาตรฐาน และระดับองค์กร ต้องการผลลัพธ์ในด้านการจัดผลงานที่เป็นมาตรฐานของโลก

- การพัฒนาอาชีพ มุ่งจัดทำในลักษณะยกระดับของขีดความสามารถของบุคลากรหรือระดับบริหาร โดยต้องการผลลัพธ์ด้านผลสำเร็จของธุรกิจใน 3 ระดับ เช่น ระดับบุคคล ต้องการให้ระดับพนักงานพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น แต่ในระดับบริหารองค์กร ต้องการยกขีดความสามารถที่จะเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในอนาคต ระดับทีมงาน เป็นการยกขีดความสามารถของทีม เพื่อให้ได้ตามความสามารถหลักของธุรกิจ ระดับขององค์กร เพื่อยกระดับขีดความสามารถให้ธุรกิจตอบสนองวัตถุประสงค์ของธุรกิจ เชิงกลยุทธ์ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน กับด้านการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งเป็นผลสำเร็จของธุรกิจภายใต้ความสามารถของทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาองค์กร มุ่งผลลัพธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการเรียนรู้เพื่อให้เป็นองค์กรอัจฉริยะใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล พัฒนาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ ระดับทีมงาน พัฒนาให้เป็นทีมการเรียนรู้ และระดับองค์กร พัฒนาให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ

แนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาคนที่เป็นแนวทางสู่ธุรกิจศตวรรษที่ 21 ในรูปของ การพัฒนาแบบบูรณาการ ซึ่งผู้ที่ทำการพัฒนาในรูปแบบนี้ได้จะต้อง

1) เข้าใจเรื่องราวของธุรกิจในด้าน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร รูปแบบใหม่ และการวัดผลสำเร็จธุรกิจเชิงกลยุทธ์

2) เข้าใจมิติการบริหารและพัฒนาคนที่ครอบคลุมทั้งเรื่องการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร

3) เข้าใจถึงระดับของการพัฒนาในองค์กรรูปแบบใหม่ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน/ฝ่ายงาน และระดับองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนทำให้สามารถกำหนดตัวแปรอิสระได้ โดยการนำเนื้อหาในแต่ละข้อมาเป็นตัวช่วยในการกำหนดตัวแปรอิสระ ซึ่งในแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนนั้นจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการในตัวบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรและยังแยกเนื้อหาในแต่ละระดับออกไป จึงได้นำเนื้อหาเหล่านั้นมาเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ให้เกิดมาเป็นตัวแปรอิสระเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาและยังนำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูล

แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

(อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548 : 126) กล่าวว่า Career Path หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

1) แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวตั้ง (Vertical) เป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (Promotion) ซึ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ Career Path ในลักษณะนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะได้แก่

1.1) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “บริหาร” สู่อำนาจระดับ “บริหาร” (Executive to Executive Level) เป็นการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งงานบริหารไปสู่ตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น

1.2) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่อำนาจระดับ “บริหาร” (Non Executive to Executive Level) เป็นการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานไปสู่ตำแหน่งงานบริหาร

1.3) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่อำนาจระดับ “พนักงานอาวุโส” (Non Executive to Non Executive Level) : เป็นการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานไปสู่พนักงานที่มีระดับสูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งในลักษณะนี้อาจไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบในเชิงของการบริหารในลักษณะของการวางแผน หรือการกำหนดกลยุทธ์ แต่หน้าที่งานจะเปลี่ยนแปลงไปในเชิงของการสอนหรือเสนอแนะวิธีการทำงานให้กับพนักงานที่มีระดับหรือชั้นน้อยกว่า

2) แสดงสาขาอาชีพของพนักงานในแนวนอน (Horizontal) เป็นการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทั้งตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงก็ย่อมได้ แต่หน้าที่และความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ ซึ่ง Career Path ในลักษณะนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกัน : พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งตำแหน่งงานจะเรียกชื่อเหมือนเดิม โดยของเขตหน้าที่งานอาจจะสับเปลี่ยนหรือไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ

2.2) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงานกัน : พนักงานไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดิม ซึ่งตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลง แต่ขอบเขตหน้าที่งานจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ

1. การนำ Career Development มาใช้ในองค์กร

การนำ Career Development มาใช้ในองค์กรจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ทั้งนี้ขอบเขตของงานด้านการจัดทำ Career Development โดยส่วนใหญ่จะครอบคลุมถึงงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548 : 24-25)

1.1 การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล (Competency Gap Assessment) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพโดยการหาช่องว่างความสามารถของ พนักงานรายบุคคลตามความเป็นจริง (Actual Competency) เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวัง (Expected Competency) เพื่อวางแผนพัฒนาและปรับปรุงความสามารถที่ยังขาดและต้องการเสริมให้มีขึ้น สำหรับการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Training & Development Plan) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพโดยการกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานรายบุคคลซึ่งเป็นแผนประจำปี ที่เรียกว่า Annual Training & Development Plan หรือเป็นแผนระยะยาว ที่เรียกว่า Training & Development Road Map ที่กำหนดขึ้นเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานกับองค์กร และทำงานต่อไปจนกระทั่งพนักงานลาออกจากองค์กร

1.3 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้

ว่าตนเองสามารถเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง หรือสามารถโอนย้าย (Transfer)/สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Job Rotation) ไปยังหน่วยงานอื่นหรือตำแหน่งงานใดได้บ้าง

1.4 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพสูง (High Performance and Potential) โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan) ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2. รูปแบบการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548 : 130)

2.1 Traditional Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานในสายงานเดิมที่รับผิดชอบซึ่งจะอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดียวกัน โดยมีการเลื่อนขั้นทีละลำดับจากขั้นหนึ่ง ไปสู่ขั้นหนึ่ง (step by step)

2.2 Network Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน และในแนวนอน (Horizontal) ในลักษณะของการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแต่ละขั้น

2.3 Dual Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบกึ่งปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานตามสายงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถเปรียบเทียบ (Comparison) แต่ละตำแหน่งที่อยู่ในลำดับขั้นเดียวกันได้

3. ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ที่มา: อาจารย์ ภูวิทย์พันธ์ , อ้างถึงใน สำนักงาน ก .พ., แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, 2551), 66.

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน

การศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นขั้นตอนเริ่มต้นก่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรในปัจจุบัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การจัดกลุ่มงาน (Job Family) ให้เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงานต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ขอบเขตของตำแหน่งงานในกลุ่มต่างๆตามผังโครงสร้างองค์กร และผังโครงสร้างตำแหน่งงานปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงานและจัดรูปแบบของสายอาชีพให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family)

การจัดกลุ่มงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยวิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานที่จัดทำขึ้น โดยการจัดกลุ่มงานมีวิธีการต่อไปนี้

- 1) ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification)
- 2) การจัดแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) โดยพิจารณาจัดกลุ่มงานจากงานที่มีความสามารถ (Competency) ที่คล้ายคลึงกันควรจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
- 3) การจัดแบ่งกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์

แนวทางการจัดทำ Career Model หรือรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรมีดังต่อไปนี้

- 1) การระบุตำแหน่งงานทั้งหมดที่อยู่ในหน่วยงานทั้งในระดับฝ่าย ส่วน แผนกของแต่ละกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ในแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น
- 2) การจัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพ โดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสมซึ่งพิจารณาจากความสามารถในงาน (Job Competency) โดยมีแนวทางเลือก คือ โอนย้ายงานข้าม Sub Group ของ Job Family เดียวกัน และ โอนย้ายงานข้าม Job Family ที่ต่างกัน
- 3) การจัดทำ Career Model ของตำแหน่งงาน โดยมีเทคนิคคือ
 - 3.1) การพิจารณาโอนย้ายระดับตำแหน่งงาน มีหลักเกณฑ์คือ โอนย้ายทุกระดับตำแหน่งงาน และ โอนย้ายบางระดับตำแหน่งงาน
 - 3.2) การจัดทำผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการโอนย้ายงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ คือ การเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายใน Job Family ที่เหมือนกัน และเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานใน Job Family ที่ต่างกัน
- 4) การจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการโอนย้ายงาน (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ. 2551 : 66-67)

4. แนวทางในการนำการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ

- 1) ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานควรแจ้งให้พนักงานรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆในการสร้างความเข้าใจตรงกัน
- 2) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บังคับบัญชาพิจารณาคูณสมบัติ และความสามารถที่คาดหวัง (Expectation Competency) เพื่อวิเคราะห์และประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment)
- 3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จัดทำสรุปความสามารถของพนักงานที่ต้องพัฒนารวมทั้งกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan)

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งแผนการพัฒนานักงานรายบุคคลให้พนักงานรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันโดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทางหรือวิธีการพัฒนารวมทั้งวิธีการในการติดตามผล

5) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บริหารแต่ละหน่วยงานติดตามผลการพัฒนา

6) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงานกรณีที่พนักงานมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานรายบุคคล (อากรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2548 : 186-187)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเรื่อง แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) นั้นทำให้สรุปได้ว่าแนวคิดนี้เป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรสามารถวางแผนสรรหาและพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่งงานตามที่กำหนดไว้ได้เร็วขึ้น เพื่อที่จะเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โอน ย้าย สาขา เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการสร้างความก้าวหน้า และใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคคล

ส่วนแนวคิด Career Development เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนานักงานตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงานในองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถเติบโตก้าวหน้าในองค์กรได้ในระยะเวลาที่กำหนด ช่วยในการสร้างมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากร ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างผลกำไรให้องค์กร ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในสายอาชีพ และสร้างความรู้สึกรักว่าพนักงาน นั้นเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้ในการกำหนดเป็นตัวแปรตามเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง งาน ซึ่งได้นำมาใช้ในการตั้งคำถามแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตภา ป้อมป้อง (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ ระดับ 3 ขึ้นไป จำนวน 130 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและต้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เห็นว่า เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมระบบเครือญาติ ที่เคยชินกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมา โดยตลอด ประกอบกับระบบการศึกษาที่มีระบบการรับน้อง รุ่นพี่จะต้องทำหน้าที่ในการดูแล และคอยช่วยเหลือแก่รุ่นน้องในระหว่างที่ ศึกษายู่ ดังนั้นจึงส่งผลให้นักศึกษาเกิดความผูกพันและ จำต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา ถึงแม้จะจบการศึกษาไปแล้วก็ตาม เมื่อจบ การศึกษาไปประกอบอาชีพแล้ว รุ่นพี่ที่มาทำงานก่อนจึงคอยให้ความช่วยเหลือ คำจูงใจรุ่นน้องเกิด ความก้าวหน้าในอาชีพได้

พุทธพร ภัคดี (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมของครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร จังหวัดน่าน โดยการใช้แบบสอบถามและการ สัมภาษณ์โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ความ ต้องการในการฝึกอบรมถูกกำหนดจากความต้องการของงาน ความต้องการของบุคคลและความ ต้องการขององค์กรตามลำดับ

พีรพัฒน์ เฉลิมธำรงค์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมของ บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการใช้ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความ ต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.53 รูปแบบการ อบรมที่บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุดคือ แบบ บรรยายกับแบบสาธิต ร้อยละ 27.90 หัวข้อการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะส่วนบุคคลที่บุคลากรสังกัด สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุด คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ร้อยละ 17.80 ส่วนหัวข้อเกี่ยวกับความรู้ทางการจัดการที่บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุด คือ ความรู้ทางการจัดการด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 10.24

อำนาจ กิจเจริญ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยทำการศึกษาจากกลุ่มครูในโรงเรียน จำนวน 291 คน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนสังกัด คสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ใน ระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการ ทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน

นันทจิต สุนทรวิภาค (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานภายในองค์กรที่มีคุณวุฒิในระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป และมีอายุงานมากกว่า 1 ปี มีความสนใจและมีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตร การบริหารเครดิต เป็นอันดับแรกและรองลงมาเป็นหลักสูตรภาษาต่างประเทศ หลักสูตรส่งเสริม

การพัฒนาบุคลากรด้านอื่น หลักสูตรเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการบริหารและการจัดการและ หลักสูตรการตลาดและการให้บริการ โดยช่องทางความต้องการที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม หลักสูตรพบว่าพนักงานมีความต้องการให้ธนาคารจัดฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกมากที่สุด และน้อยที่สุด เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลส่วนบุคคล เปรียบเทียบ พบว่าอายุงานและตำแหน่งที่แตกต่างของพนักงานในองค์กร มีความต้องการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน

จากผลการสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นั้นพบว่า องค์กรทุกองค์กรควรที่จะมีการ ฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและ เจตคติที่ดีในการทำงาน และเข้าใจการทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อมูลองค์กร

ศาลากลางจังหวัดระนองตั้งอยู่เลขที่ 7 ถ.ลวง ต.เขานิเวศน์ อ.เมือง จ.ระนอง 85000 มี บุคลากรจำนวน 145 คน ครอบคลุมไปด้วยหน่วยงาน 9 หน่วยงาน ดังนี้

1. ที่ทำการปกครองจังหวัดระนอง สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็น หน่วยงานหนึ่งของรัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การ ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่างๆ ตามกฎหมาย

2. สำนักงานจังหวัดระนอง สังกัดสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่ สำคัญหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Back Office) สำหรับผู้ว่าราชการจังหวัด กล่าวคือ ทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรือแสดงข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ว่าราชการจังหวัด ในการ บริหารราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนจังหวัด

3. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระนอง กรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนัก นายกรัฐมนตรี มีหน้าที่เสริมสร้างความเข้าใจ ระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน และระหว่าง ประชาชนกับประชาชนด้วยกัน นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่โน้มน้าว ชักจูงประชาชน ให้ร่วมมือกับ รัฐบาล และหน่วยงานราชการ รับผิดชอบในงานด้านประชาสัมพันธ์ของจังหวัด โดยให้คำปรึกษา แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ในด้านการวางแผนการประชาสัมพันธ์ รวบรวมข่าวสารทางราชการ องค์กร หน่วยงาน มูลนิธิ สถาบันการศึกษา ของจังหวัดระนอง และ จังหวัดอื่นๆ เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนทั้งในจังหวัดและนอกจังหวัด ได้รับทราบและเข้าใจ

4. สำนักงานประมงจังหวัดระนอง สังกัดกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำการศึกษาค้นคว้าสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ ทดลอง ด้านวิชาการทุกสาขาวิชาการของประมง ตลอดจนทำการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวกับการประมงของประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต พัฒนาคุณภาพสินค้าประมงทุกประเภทให้ได้มาตรฐาน

5. สำนักงานคลังจังหวัดระนอง สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณของจังหวัด รวมทั้งติดตามและรายงานความก้าวหน้า ให้บริการรับจ่ายและบริหารเงินคลัง ให้บริการจ่ายแลกเปลี่ยนบัตรและเหรียญกษาปณ์ จัดทำแผนงานที่ปรึกษาในเรื่องบัญชี ตรวจสอบภายใน กฎหมายและระเบียบการเงิน การคลัง และการพัสดุแก่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในจังหวัดเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐวิสาหกิจและเศรษฐกิจ

6. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดระนอง สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกิ่งอำเภอ อำนวยการประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระนอง สังกัดกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีคุณภาพชีวิตประชาชนส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพโดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ วิจัยจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชนลดจนการศึกษอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

8. สำนักงานธนารักษ์จังหวัดระนอง สังกัดกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ทำหน้าที่ดำเนินการปกครองดูแลรักษาจัดให้ใช้ประโยชน์ และทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ราชพัสดุให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ภาครัฐ และดำเนินการผลิตเหรียญกษาปณ์หมุนเวียนตั้งแต่ชนิดราคา 10 บาท ลงมาจนถึง 1 สตางค์ รวมทั้งผลิตเหรียญกษาปณ์ที่ระลึก เหรียญที่ระลึกเนื่องในวโรกาส และโอกาสสำคัญต่างๆ ตลอดจนการจัดสร้างเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดทำเครื่องหมายตอบแทนและของสังฆภัณฑ์ที่หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ

และเอกชนสั่งจ้าง ทำการขุดหลอมทำลายและล้างตัวเหรียญษาปณ์ ตลอดจน ตัดตั้ง ตรวจสอบ
ซ่อมแซมประตูห้องมั่นคง และจัดทำซ่อมแซมกุญแจตู้ไม้ของส่วนราชการ

9. สำนักงานสถิติจังหวัดระนอง สังกัดกระทรวงกลาโหม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการ
เกณฑ์ทหาร ลงทะเบียนทหารกองเกิน คำ นินการเกี่ยวกับ บัญชีทหารกองเกินเข้ากองประจำการ
บัญชีจำนวนคนที่เรียกได้ (แบบ สด.14) บัญชีเทียบจำนวนคนที่จะกะเรียก (แบบ สด.15)
ใบรับรองผลการตรวจเลือด (แบบ สด.43) บัญชียกเว้นหรือผ่อนผัน (แบบ สด.20) การยกเว้นผ่อน
ผัน การพ้นจากการยกเว้นและหมดเหตุผ่อนผัน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงาน
ในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสำรวจ
โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการที่ทำงานในศาลากลางจังหวัด
ระนอง จำนวน 145 คน เนื่องจากศาลากลางจังหวัดเป็นศูนย์ราชการที่มีหน่วยงานราชการหลาย
หน่วยงานประจำอยู่ ทำให้มีข้าราชการจำนวนมาก จึงได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมซึ่งได้แก่ การใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามทั้งแบบเปิด (Open ended Questionnaires) และแบบปิด (Close ended
Questionnaires) ใช้สำหรับถามข้าราชการระดับ 2 ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในศาลากลางจังหวัดระนอง

เนื้อหาประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสาย
อาชีพ

1) ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว
ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการ หน่วยงาน
ระดับชั้น รายได้ สถานภาพ จำนวน 8 ข้อ

2) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ได้แก่ เรื่องความสมัครใจ
ประเภทและปัจจัยในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพของข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการในตัวบุคคล แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ความต้องการของงาน แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน และเพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ ความต้องการในองค์กร แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆและเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร จำนวน 30 ข้อ พัฒนามาจากแบบสอบถามของพุทธพร ภักดี (2551)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดแผนทดแทนตำแหน่งงาน จำนวน 8 ข้อ พัฒนามาจากแนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในเรื่องการนำ Career Development มาใช้ในองค์กรของอารณี ภูวิทย์พันธุ์ (2548)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการให้คะแนนใช้เกณฑ์ดังนี้

น้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
มาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5	คะแนน

ผลการแปลความหมายของข้อมูล ค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์โดยการกำหนดความกว้าง

ของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้ ชลันดา พันธุ์พานิช (2540:42)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายความว่า มีความเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงศาลากลางจังหวัดระนองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของข้าราชการ

1.2 นำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรด้วยตนเอง พร้อมหนังสือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากทางมหาวิทยาลัย ซึ่งได้กำหนด วัน เวลา ที่จะมาขอรับแบบสอบถามคืนจากข้าราชการที่ทางผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมให้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11-25 ตุลาคม พ.ศ. 2554

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลทุติยภูมิได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ห้องสมุด หนังสือ บทความ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences SPSS) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาในอาชีพในส่วนที่เป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยสถิติพรรณนาเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาในอาชีพ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) แล้วคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อดูว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นอย่างไร

2. การนำเสนอข้อมูล ลักษณะการนำเสนอข้อมูลเป็นการนำเสนอแบบเชิงพรรณนา โดยมีตารางเป็นส่วนประกอบ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง ” ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package to the Social Sciences) ผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยายเชิงพรรณนาประกอบตารางอธิบายข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการ หน่วยงาน ระดับชั้น รายได้ สถานภาพ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพจำแนกตามเรื่องความสมัครใจ ประเภทและปัจจัยในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าพารามิเตอร์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นการแสดงความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพของข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) แล้วคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการในตัวบุคคล แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ความต้องการของงาน แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน และ เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ ความต้องการในองค์กร แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆและเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดแผนทดแทนตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	80	55.20
หญิง	65	44.80
รวม	145	100

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 44.80

ตารางที่ 2 จำนวนค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 29 ปี	12	8.30
30 – 39 ปี	60	41.40
40 – 49 ปี	32	22.10
50 – 60 ปี	41	28.30
รวม	145	100

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมาคือ 50 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.30 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.10 และ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อนุปริญญา	45	31.00
ปริญญาตรี	85	58.60
ปริญญาโท	15	10.30
ปริญญาเอก	0	00.00
รวม	145	100

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 31.00 และ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.30

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	15	10.30
5 – 9 ปี	25	17.20
10 – 19 ปี	41	28.30
20 – 29 ปี	55	37.90
30 – 40 ปี	8	5.50
มากกว่า 40 ปี	1	0.70
รวม	145	100

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมา คือ 10 – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.30 5 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.20 น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.30 และมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามหน่วยงานสังกัด

หน่วยงานสังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่ทำการปกครองจังหวัดระนอง	31	21.40
สำนักงานจังหวัดระนอง	31	21.40
สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระนอง	5	3.40
สำนักงานประมงจังหวัดระนอง	19	13.10
สำนักงานคลังจังหวัดระนอง	16	11.00
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดระนอง	13	9.00
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระนอง	12	8.30
สำนักงานธนารักษ์จังหวัดระนอง	13	9.00
สำนักงานสถิติจังหวัดระนอง	5	3.40
รวม	145	100

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มประชา กร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง สังกัดใน หน่วยงานที่ทำการปกครองจังหวัดและสำนักงานจังหวัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมา คือ สำนักงานประมงจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 13.10 สำนักงานคลังจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 11.00 สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานธนารักษ์จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 9.00 สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 8.30 และ สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดและสำนักงานสถิติจังหวัด คิดเป็น ร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 2	5	3.40
ระดับ 3	25	17.20
ระดับ 4	12	8.30
ระดับ 5	29	20.00
ระดับ 6	29	20.00
ระดับ 7 ขึ้นไป	45	31.00
รวม	145	100

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับตำแหน่งอยู่ใน ระดับ 7 ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา คือ ระดับ 5 และระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 17.20 ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 8.30 และ ระดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	10.30
10,000 – 14,999 บาท	17	11.70
15,000 – 19,999 บาท	26	17.90
20,000 – 24,999 บาท	26	17.90
25,000 – 29,999 บาท	12	8.30
30,000 – 35,000 บาท	27	18.60
มากกว่า 35,000 บาท	22	15.20
รวม	145	100

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,000 – 35,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.60 รองลงมา คือ ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท และ 20,000 – 24,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.90 มากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

15.20 ระหว่าง 10,000 – 14,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.70 ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.30 และระหว่าง 25,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	34	23.40
สมรส	101	69.70
หย่าหรือแยกกันอยู่	4	2.80
หม้าย	6	4.10
รวม	145	100

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 23.40 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.10 และ หย่าหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ

การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	137	94.50
ไม่มี	8	5.50
รวม	145	100

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.50 รองลงมา คือ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามการเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจหรือเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เข้าร่วมด้วยความสมัครใจหรือเป็นคำสั่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เข้าร่วมตามคำสั่ง	31	21.40
เข้าร่วมตามความสมัครใจ	62	42.80
เป็นทั้งสองลักษณะ	58	40.00

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีการเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ เป็นทั้งสองลักษณะ คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ เข้าร่วมตามคำสั่ง คิดเป็นร้อยละ 21.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามประเภทของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ประเภทของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อบรมต่างจังหวัด	31	21.40
อบรมภายในหน่วยงาน	62	42.80
อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด	58	40.00
อื่นๆ	0	00.00

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพโดย อบรมต่างจังหวัดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมา คือ อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ อบรมภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 42.80

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญ ต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนา เส้นทางสายอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อบรมต่างจังหวัด	31	21.40
อบรมภายในหน่วยงาน	62	42.80
อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด	58	40.00
อื่นๆ	0	00.00
รวม	145	100

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่าความต้องการของงานมีความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมา คือ ความต้องการขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 31.70 และ ความต้องการในตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญของความต้องการในตัวเอง

ความสำคัญของความต้องการในตัวเอง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	66	45.50
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน	77	53.10
อื่นๆ(การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน)	2	1.40
รวม	145	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่า ความต้องการในตัวเองคือนั่นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมา คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 45.50 และ อื่นๆ (การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน) คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญ
ของความต้องการของงาน

ความสำคัญของความต้องการของงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน	83	57.20
เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ	61	42.10
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	1	0.70
รวม	145	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่า ความ
ต้องการของงานนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน คิดเป็นร้อยละ 57.20
รองลงมา คือ เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ คิดเป็นร้อยละ 42.10 และ อื่นๆ (ไม่ระบุ) คิดเป็น
ร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญ
ของความต้องการของงาน

ความสำคัญของความต้องการขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ	56	38.60
เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร	89	61.40
อื่นๆ	0	00.00
รวม	145	100.00

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่า ความ
ต้องการขององค์กรนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เพื่อตอบสนองเป้าหมายของ องค์กร คิดเป็นร้อยละ
61.40 รองลงมา คือ เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ คิดเป็นร้อยละ38.60

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ของข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการในส่วนบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การประเมินความสามารถขอ ่งพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดแผนทดแทนตำแหน่งงาน

1. ความต้องการการพัฒนา



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการในตัวบุคคล เพื่อก้าวหน้าในอาชีพ (N=145)

เพื่อก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความสำคัญ					μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	46 (31.7)	72 (49.7)	21 (14.5)	6 (4.1)	0 (0.00)	4.09	0.79	มาก
2. การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองใน การทำงานมากขึ้น	33 (22.8)	71 (49.0)	34 (23.4)	5 (3.4)	2 (1.4)	3.88	0.85	มาก
3. การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างการปฏิบัติงาน	16 (11.0)	60 (41.4)	56 (38.6)	12 (8.3)	1 (0.7)	3.54	0.83	มาก
4. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน	26 (17.9)	67 (46.2)	43 (29.7)	9 (6.2)	0 (0.00)	3.76	0.82	มาก
5. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น	37 (25.5)	59 (40.7)	43 (29.7)	6 (4.1)	0 (0.00)	3.88	0.84	มาก
รวม						3.83	0.83	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการในตัวบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำารพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.09$) รองลงมา คือ การจัดทำารพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองใน การทำงานมากขึ้น และการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น ($\mu = 3.88$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ($\mu = 3.76$) และการจัดทำารพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.54$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน (N=145)

เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถของตน	ระดับความสำคัญ					μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน	41 (28.3)	71 (49.0)	30 (20.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	4.03	0.78	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร	23 (15.9)	72 (49.7)	46 (31.7)	3 (2.1)	1 (0.7)	3.78	0.76	มาก
3. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน	17 (11.7)	44 (30.3)	55 (37.9)	27 (18.6)	2 (1.4)	3.32	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน (ต่อ)
(N=145)

เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถของตน	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. การพัฒนาในตัวบุคคลที่ดี จะต้องมีการประเมินความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม	36 (24.8)	62 (42.8)	40 (27.6)	7 (4.8)	0 (0.00)		3.88	0.84	มาก
5. การพัฒนาในตัวบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น	34 (23.4)	67 (46.2)	25 (17.2)	17 (11.7)	2 (1.4)		3.79	0.98	มาก
รวม							3.76	0.87	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตนโดยรวม อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.03$) รองลงมา คือ การพัฒนาในตัวบุคคลที่ดี จะต้องมีการประเมินความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม ($\mu = 3.88$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 3.78$) การพัฒนาในตัวบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ($\mu = 3.79$) และการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน ($\mu = 3.32$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน ((N=145))

เพื่อพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับงาน	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีผลงานออกมาดีและมีคุณภาพ	26 (17.9)	54 (37.2)	54 (37.2)	8 (5.5)	3 (2.1)		3.63	0.91	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	16 (11.0)	68 (46.9)	39 (26.9)	19 (13.1)	3 (2.1)		3.52	0.93	มาก
3. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	28 (19.3)	72 (49.7)	41 (28.3)	3 (2.1)	1 (0.7)		3.85	0.78	มาก
4. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพควรมีการวางแผนและกำหนดการจัดทำให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรนั้นๆ	37 (25.5)	53 (36.6)	44 (30.3)	11 (7.6)	0 (0.00)		3.80	0.91	มาก
5. ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้นสังกัดทราบอยู่เสมอ	43 (29.7)	57 (39.3)	40 (27.6)	5 (3.4)	0 (0.00)		3.95	0.84	มาก
	รวม						3.75	0.87	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัด ครอบงม มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้น สังกัดทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.95$) รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสพการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\mu=3.85$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพควรมีการวางแผนและกำหนดการจัดทำให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรนั้นๆ ($\mu=3.80$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีผลงานออกมามีคุณภาพ ($\mu=3.63$) และการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่การทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ($\mu=3.52$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลางจังหวัดครอบงมต่อความต้องการของงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ (N=145)

เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ					μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้	24 (16.6)	75 (51.7)	41 (28.3)	5 (3.4)	0 (0.00)	3.81	0.75	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	14 (9.7)	62 (42.8)	57 (39.3)	8 (5.5)	4 (2.8)	3.51	0.85	มาก
3. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้	12 (8.3)	52 (35.9)	51 (35.2)	8 (5.5)	6 (4.1)	3.28	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ (ต่อ) (N=145)

เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	(σ)	ความหมาย
4. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร	33 (22.8)	63 (43.4)	32 (22.1)	15 (10.3)	2 (1.4)	3.76	0.97	มาก
5. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน	19 (13.1)	37 (25.5)	55 (37.9)	29 (20.0)	5 (3.4)	3.25	1.03	ปานกลาง
รวม						3.52	0.92	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการของงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.81$) รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร ($\mu=3.76$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงาน ($\mu=3.51$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วย ให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ ($\mu=3.28$) และ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ($\mu=3.25$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ (N=145)

เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยี ใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ							ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	μ	(σ)	
1. การพัฒนาเส้นทางสาย อาชีพ ทำให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้ในการใช้ เทคโนโลยีใหม่ๆ	40 (27.6)	67 (46.2)	32 (22.1)	6 (4.1)	0 (0.00)	3.98	0.82	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากร จำเป็นต้องได้รับการศึกษา และฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศ	31 (21.4)	72 (49.7)	36 (24.8)	5 (3.4)	1 (0.7)	3.88	0.81	มาก
3. การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีทำให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการ พัฒนาเส้นทางสายอาชีพ	20 (13.8)	64 (44.1)	50 (34.5)	7 (4.8)	4 (2.8)	3.61	0.88	มาก
4. การพัฒนาเส้นทางสาย อาชีพ ช่วยให้บุคลากร สามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นระหว่างการใช้ อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยี ต่างๆได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	25 (17.2)	60 (41.4)	44 (30.3)	13 (9.0)	3 (2.1)	3.63	0.94	มาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับ เทคโนโลยีใหม่ๆ (ต่อ)
(N=145)

เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยี ใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	μ	(σ)	ความหมาย
5. การพัฒนาเส้นทางสาย อาชีพ ช่วยให้บุคลากร สามารถเข้าถึงการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตและเครือข่าย ออนไลน์ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานของตนเอง	32 (22.1)	62 (42.8)	36 (24.8)	11 (7.6)	4 (2.8)	3.74	0.98	มาก
รวม						3.77	0.89	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความ
คิดเห็นว่าความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
($\mu=3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดการ
เรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.98$) รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสาย
อาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการศึกษาและ ฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ
($\mu=3.88$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและ
เครือข่ายออนไลน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\mu=3.74$) การพัฒนาเส้นทาง
สายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยี
ต่างๆ ได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ($\mu=3.63$) และ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้บุคลากร
เห็นความสำคัญของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ($\mu=3.61$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร
(N=145)

เพื่อตอบสนองเป้าหมาย ขององค์กร	ระดับความสำคัญ							ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	(σ)	
1. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้ตรง กับเป้าหมายขององค์กร	35 (24.1)	63 (43.4)	44 (30.3)	3 (2.1)	0 (0.00)	3.90	0.79	มาก
2. การจัดทำแผนการพัฒนา เส้นทางอาชีพ สามารถช่วย ยกระดับความสามารถ ให้กับองค์กร	24 (16.6)	73 (50.3)	40 (27.6)	8 (5.5)	0 (0.00)	3.78	0.79	มาก
3. วัตถุประสงค์ของการทำ แผนการพัฒนาเส้นทาง อาชีพ จะต้องมีความ ครอบคลุมและชัดเจน	38 (26.2)	67 (46.2)	32 (22.1)	8 (5.5)	0 (0.00)	3.93	0.84	มาก
4. ระยะเวลาในการจัดทำ แผนการพัฒนาเส้นทาง อาชีพจะต้องมีความ เหมาะสมและสอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร	49 (33.8)	60 (41.4)	33 (22.8)	1 (0.7)	2 (1.4)	4.06	0.85	มาก

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร (ต่อ)
(N=145)

เพื่อตอบสนองเป้าหมาย ขององค์กร	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. ในการจัดทำแผนการ พัฒนาเส้นทางอาชีพในแต่ละ ครั้งจะต้องคำนึงถึง เป้าหมายขององค์กรเป็น หลักอยู่เสมอ	70 (48.3)	48 (33.1)	23 (15.9)	4 (2.8)	0 (0.00)	4.27	0.83	มาก	
	รวม						3.99	0.83	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพในแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.27$) รองลงมา คือ ระยะเวลาในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\mu=4.06$) วัตถุประสงค์ของการทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะต้องมีความครอบคลุมและชัดเจน ($\mu=3.93$) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร ($\mu=3.90$) และ การจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพ สามารถช่วยยกระดับความสามารถให้กับองค์กร ($\mu=3.78$)

2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้าน การประเมิน
ความสามารถของพนักงานรายบุคคล (N=145)

การประเมินความสามารถ ของพนักงานรายบุคคล	ระดับความสำคัญ					μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรของท่านมีการ ประเมินความสามารถใน การปฏิบัติงานของ บุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่ เสมอ	14 (9.7)	65 (44.8)	58 (40.0)	8 (5.5)	0 (0.00)	3.59	0.74	มาก
2. องค์กรของท่านมีการ วางแผนการพัฒนาและ ปรับปรุงความสามารถใน การปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง	12 (8.3)	58 (40.0)	62 (42.8)	13 (9.0)	0 (0.00)	3.48	0.77	ปานกลาง
	รวม					3.54	0.76	มาก

ผลจากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความ

คิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการประเมินความสามารถของพนักงาน
รายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.54$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการ
ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\mu=3.59$) รองลงมา คือ องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ($\mu=3.48$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้าน การจัดทำแผน
ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (N=145)

การจัดทำแผนฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน รายบุคคล	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีการ จัดทำแผนประจำปีหรือ แผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการ พัฒนาบุคลากร โดยการ จัดทำแผนการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	9 (6.2)	38 (26.2)	78 (53.8)	19 (13.1)	1 (0.7)	3.24	0.78	ปานกลาง	
2. องค์กรของท่านมีการ จัดทำกรฝึกอบรมและการ พัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงาน จนบุคลากรเกษียณอายุ หรือลาออกจากองค์กร	6 (4.1)	50 (34.5)	58 (40.0)	31 (21.4)	0 (0.00)	3.21	0.83	ปานกลาง	
รวม						3.23	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดทำแผนประจำปีหรือ แผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.24$) รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำกรฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร ($\mu=3.21$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำเส้นทาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ (N=145)

การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับ บุคลากรอยู่เสมอ	4 (2.8)	35 (24.1)	77 (53.1)	26 (17.9)	3 (2.1)	3.08	0.78	ปานกลาง	
2. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นการสร้างโอกาสและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	7 (4.8)	39 (26.9)	69 (47.6)	27 (18.6)	3 (2.1)	3.14	0.85	ปานกลาง	
รวม						3.11	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.14$) รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ ($\mu=3.08$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้าน การจัดทำแผน
ทดแทนตำแหน่งงาน (N=145)

การจัดทำแผนทดแทน ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับ บุคลากรอยู่เสมอ	4 (2.8)	35 (24.1)	77 (53.1)	26 (17.9)	3 (2.1)	3.08	0.78	ปานกลาง	
2. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นการสร้างโอกาสและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	7 (4.8)	39 (26.9)	69 (47.6)	27 (18.6)	3 (2.1)	3.14	0.85	ปานกลาง	
รวม						3.11	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=2.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=2.84$) รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนา
งานได้อย่างต่อเนื่อง ($\mu=2.77$)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง

จากการตอบแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. มีความต้องการสวัสดิการและค่าตอบแทนในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม
2. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมพัฒนาควรมีความชัดเจนมากขึ้น
3. บุคลากรในทุกๆตำแหน่งและทุกระดับควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
4. ควรมีการประเมินบุคลากรทุกครั้งหลังจากผ่านการพัฒนาและฝึกอบรม
5. ทางหน่วยงานควรมีงบประมาณสำหรับใช้ในการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำนวน 145 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 55.20 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 41.40 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.60 ราชการอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี ร้อยละ 37.90 สังกัดในหน่วยงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดและสำนักงานจังหวัด ร้อยละ 21.40 ระดับ 7 ขึ้นไป ร้อยละ 31.00 เงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,000 – 35,000 บาท ร้อยละ 18.60 สถานภาพสมรส ร้อยละ 69.70

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ ร้อยละ 94.50 มีการเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจ ร้อยละ 42.80 มีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพโดย อบรมต่างจังหวัด ร้อยละ 94.50 ความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ คือ ความต้องการของงาน ร้อยละ 37.20 ความสำคัญของความต้องการในตัวบุคคล คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน ร้อยละ 53.10 ความสำคัญของความต้องการของงาน คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน ร้อยละ 57.20 ความสำคัญของความต้องการขององค์กรคือ เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ร้อยละ 61.40

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

1. ความต้องการการพัฒนา

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการในตัวบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากดังนี้

1) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ รองลงมา คือ การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองใน การทำงานมากขึ้นและการพัฒนาเส้นทางอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น และสุดท้าย คือ การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างกรปฏิบัติงาน

2) เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การพัฒนาในตัวบุคคล ที่ดี จะต้องมีการประเมินความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม และสุดท้าย คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากดังนี้

1) เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ ผู้ที่มี หน้าที่ในการจัดทำแผนกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้นสังกัดทราบอยู่เสมอ รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น และสุดท้าย คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่กรทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกรปฏิบัติงาน

2) เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการ เห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้ รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทาง

สายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร และสุดท้ายคือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากดังนี้

1) เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสุดท้าย คือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

2) เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพในแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักอยู่เสมอ รองลงมา คือ ระยะเวลาในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสุดท้าย คือ การจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ สามารถช่วยยกระดับความสามารถให้กับองค์กร

2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็น ต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ดังนี้

1) ด้านการประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ รองลงมา คือ องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมี

การจัดทำแผนประจำปีหรือแผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร กระจายบุคคล รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร

3) ด้านการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ

4) ด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ พบว่า องค์กรมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้ รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง” มีข้อค้นพบเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่าสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ มีดังนี้ 1 คือ ความต้องการของงาน 2 คือ ความต้องการขององค์กร 3 คือ ความต้องการในตัวบุคคล เพราะข้าราชการเป็นอาชีพที่ต้องทำงานให้ประชาชนและแผ่นดิน ดังนั้นงานจึงมีความสำคัญต่อข้าราชการมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พุทธพร ภักดี (2551) ซึ่งพบว่า ครูในโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเนื่องมาจากความต้องการของงาน และเห็นว่างานมีความสำคัญต่อครูเป็นอย่างมาก เพราะว่าครูต้องมีความเข้าใจในการทำงาน

2. ความต้องการพัฒนาด้านความต้องการในตัวบุคคล พบว่า ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองให้ความสำคัญกับความต้องการในบุคคลเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ 1. เพื่อกำหนดหน้าในอาชีพ 2. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน เนื่องจากข้าราชการมีความต้องการพัฒนา ศึกษาและฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่การงาน ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ ปภาวดี ประจักษ์สุนิทธิและกิ่งพร ทองใบ (2544) ที่ว่าการศึกษาพัฒนา และฝึกอบรมมีจุดเน้นที่คนมากกว่า งาน วัตถุประสงค์ก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ความต้องการพัฒนาด้านความต้องการของงาน พบว่า ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองให้ความสำคัญกับความต้องการของงานเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ 1. เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน 2. เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ เนื่องจากข้าราชการมีความต้องการพัฒนา เพื่อที่จะพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของตนเองให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวความคิดของ ดนัย เทียนพุด (2543) ที่ว่า การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาตนเอง ให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ อันจะทำให้บุคลากรได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานและมีสมรรถภาพในการทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

4. ความต้องการพัฒนาด้านความต้องการขององค์กร พบว่า ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ 1. เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร 2. เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งข้าราชการจะยึดเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อจะได้ปฏิบัติงาน ได้ตรงและถูกต้องตามเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวความคิด ของ ดนัย เทียนพุด (2543) ที่ว่า องค์กรจะมุ่งเน้นการให้ประสบการณ์การเรียนรู้ แก่บุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการประเมินความสามารถของ พนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับการประเมินความสามารถของ พนักงานรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1. องค์กรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ 2. องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการ จัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับ จัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ 1. องค์กรมีการจัดทำแผนประจำปีหรือแผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร 2. องค์กรมีการจัดทำกรฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัด

ระนองยังได้รับการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการ จัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานรายบุคคลไม่มากเท่าที่ควร

7. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้าน การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ ในระดับปานกลาง ดังนี้ 1. องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดย มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน 2. องค์กรมี การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองยัง ได้รับการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพไม่มากเท่าที่ควร

8. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้าน การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง งาน พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับ จัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนี้ 1. องค์กรมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อ เป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้นได้ 2. องค์กรมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสาม ารพัฒนา งานได้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองยังได้รับการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงานด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน ไม่มากเท่าที่ควร

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษากลุ่มประชากรเฉพาะเจาะจง โดย เลือก ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จึงทำให้เป็นเฉพาะกลุ่มวิชาชีพและมีศักยภาพ เฉพาะเจาะจงมากเกินไป นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านเวลา ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ซึ่งไม่ค่อยมี เวลาในการตอบแบบสอบถามจึงอาจทำให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเส้นทางอาชีพมีน้อย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ความ ต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง พบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความ

ต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปดำเนินการต่อในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร
3. องค์กรควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าจากการพัฒนาและการฝึกอบรมในทุกๆ ครั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ทำการเลือกศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่นๆ ที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างเดิมเพื่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างเดิมได้ และจะให้ผลการศึกษาเป็นแบบทั่วไปมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไปอีกและปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้ มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น เช่น กำหนดคำถามในแบบสอบถามให้มีความเจาะจงและชัดเจนมากขึ้น ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลและเพื่อให้ได้ความ
3. ควรมีการกำหนดกรอบแนวคิดโดยพิจารณาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม อาทิ ตัวแปรอิสระ อาจมี การใช้แนวคิดหรือทฤษฎีอื่นๆ เข้ามาใช้ในการพิจารณา เช่น ความต้องการพื้นฐานในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ให้มีความชัดเจนและหลากหลายยิ่งขึ้น

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

จิตภา ป้อมป้อม. “ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดเชียงใหม่.”

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

ชลันดา พันธุ์พานิช. “การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนของ
คณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

คนัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

เด่นพงษ์ พลละคร. “การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา.” เพิ่มผลผลิต 28, (ธันวาคม 2531-มกราคม 2532) : 20-25.

นันทจิต สุนทรวิภาต. “ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน).”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

พีรพัฒน์ เณลิมช้างรงค์. “ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขต
สารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร.” ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

พุทธพร ภัคดี. “การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมของครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์
วิทยาคาร จังหวัดน่าน.” ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

มาฆะ กุจินดา. กระแสนกระแสโลกเปิดความรู้พัฒนาทุนมนุษย์ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

วินัย เสหาหิน. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์.” วารสารการ
วิจัยทางการศึกษา 22, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2535) : 88.

สมบัติ กุสมาวลี. “บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร?” ประชาชาติธุรกิจ, 16 ธันวาคม
2547, 6.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา, 2519.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, 2551.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. *Career Development in Practice*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2548.

เอกชัย เหล่าอสิริยะกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์...สำคัญจริงหรือ [Online]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 20
มิถุนายน 2554. เข้าถึงได้จาก

<http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/HumantResearch%20.html>

อำนาจ กิจเจริญ. “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดชมรมทราชมบุรี.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดของการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการ ธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. กรุณาเลือกคำตอบที่ท่านคิดว่าเป็นจริงที่สุด

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 29 ปี 2. 30 - 39 ปี
 3. 40 - 49 ปี 4. 50 - 60 ปี

3. ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับ

1. อนุปริญญา 3. ปริญญาโท
 2. ปริญญาตรี 4. ปริญญาเอก

4. อายุราชการของท่าน

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 - 9 ปี
 3. 10 - 19 ปี 4. 20 - 29 ปี
 5. 30 - 40 ปี 6. มากกว่า 40 ปี

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

1. ที่ทำการปกครองจังหวัด 2. สำนักงานจังหวัด
 3. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด 4. สำนักงานประมงจังหวัด
 5. สำนักงานคลังจังหวัด 6. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
 7. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 8. สำนักงานธนารักษ์จังหวัด
 9. สำนักงานสถิติจังหวัด

6. ระดับตำแหน่งงานที่ท่านในปัจจุบัน ระดับปริญญาตรี

1. ระดับ 2 2. ระดับ 3 3. ระดับ 4
 4. ระดับ 5 5. ระดับ 6 6. ระดับ 7 ขึ้นไป

7. เงินเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,000 – 14,999 บาท
 3. 15,000 – 19,999 บาท 4. 20,000 – 24,999 บาท
 5. 25,000 - 29,999 บาท 6. 30,000 – 35,000 บาท
 7. มากกว่า 35,000 บาท

8. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่าหรือแยกกันอยู่ 4. หม้าย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

9. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางสายอาชีพหรือไม่

1. มี
 2. ไม่มี

10. ในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพท่านเข้าร่วมด้วยความสมัครใจหรือเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เข้าร่วมตามคำสั่ง
 2. เข้าร่วมตามความสมัครใจ
 3. เป็นทั้งสองลักษณะ

11. หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. อบรมต่างจังหวัด
 2. อบรมภายในหน่วยงาน
 3. อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด
 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

12. ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมากที่สุด

1. ความต้องการในตัวบุคคล
 2. ความต้องการของงาน
 3. ความต้องการขององค์กร

4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

13. ท่านคิดว่าความต้องการในตัวบุคคลในข้อใดสำคัญที่สุด

1. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
 2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน
 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

14. ท่านคิดว่าความต้องการของงานในข้อใดสำคัญที่สุด

1. เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน
 2. เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ
 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

15. ท่านคิดว่าความต้องการขององค์กรในข้อใดสำคัญที่สุด

1. เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ
2. เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร
3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนา และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงขององค์กรท่านมากที่สุด

ความต้องการในตัวบุคคล

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เพื่อก้าวหน้าในอาชีพ					
16. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้					
17. การจัดทำ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านการทำงานมากขึ้น					
18. การจัดทำ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างการปฏิบัติงาน					
19. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน					
20. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น					
เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน					
21. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน					
22. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร					
23. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน					
24. การพัฒนาในตัวบุคคลที่ดี จะต้องมีการประเมิน					

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม					
เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน					
25. การพัฒนาในตัวบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น					

ความต้องการของงาน

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน					
26. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีผลงานออกมามีและมีคุณภาพ					
27. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน					
28. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น					
29. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพควรมีการวางแผนและกำหนดการจัดทำให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรนั้นๆ					
30. ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้นสังกัดทราบอยู่เสมอ					
เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ					
31. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆได้					
32. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที					

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงาน					
33. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้					
34. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร					
35. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน					

ความต้องการขององค์กร

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ					
36. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ					
37. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ					
38. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้ำ หรือประสบปัญหาในการทำงาน					
39. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีต่างๆได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
40. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและ					

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เครือข่ายออนไลน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง					
เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร					
41. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร					
42. การจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ สามารถช่วยยกระดับความสามารถให้กับองค์กร					
43. วัตถุประสงค์ของการทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะต้องมีความครอบคลุมและชัดเจน					
44. ระยะเวลาในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
45. ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักอยู่เสมอ					

การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล					
46. องค์กรของท่านมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ					
47. องค์กรของท่านมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล					

การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนประจำปีหรือแผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล					
49. องค์กรของท่านมีการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร					
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ					
50. องค์กรของท่านมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ					
51. องค์กรของท่านมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน					
การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน					
52. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ และการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้					
53. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โยคย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง สำเร็จไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากคุณเสาวณีย์ หอมแก้ว (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน) และข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นี้ ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แนวคิดข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจทานแก้ไขและเป็นกำลังใจในการทำงานกับผู้วิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ทุกๆท่านและเพื่อนๆที่มีส่วนช่วยเหลือ ที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
	กิตติกรรมประกาศ	ฉ
	สารบัญตาราง	ญ
บทที่		
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	5
	ขอบเขตการวิจัย	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
	นิยามศัพท์	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ทฤษฎีความต้องการ	9
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน	13
	แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	18
	แนวทางในการนำการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
	ข้อมูลองค์กร	25
3	วิธีดำเนินการวิจัย	29
	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	28
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	28

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ	30
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ การพัฒนาเส้นทางอาชีพ.....	33
ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนา และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ.....	41
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง	56
5 สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล.....	60
ข้อจำกัดการในการทำวิจัย.....	62
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	62
ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป	63
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	66
ภาคผนวก แบบสอบถาม	67
ประวัติผู้วิจัย	76

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเพศ.....	33
2	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุ.....	33
3	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	34
4	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุราชการ.....	34
5	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	35
6	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	36
7	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเงินเดือน.....	36
8	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามสถานภาพ.....	37
9	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ.....	37
10	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม การเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจหรือ เป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา.....	38

ตารางที่	หน้า
11	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ประเภทของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ 38
12	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ 39
13	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญของความต้องการในตัวบุคคล 39
14	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญของความต้องการของงาน 40
15	จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำแนกตาม ความสำคัญต่อความต้องการขององค์กร 40
16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อ ความต้องการในตัวบุคคล 42
17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อ ความต้องการในตัวบุคคล 43
18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน 45
19	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน 46
20	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร 48
21	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร 50

22	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 52
23	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 53
24	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 54
25	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของ ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงาน 55

ผลงานวิทยนั้กศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันเน้นความสำคัญด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เป็นอย่างสูงก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง และภาวะแวดล้อมทางสังคม อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันอย่างมาก ในธุรกิจหรือองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญกับความเสี่ยงสูงขึ้นและการสร้างโอกาสที่มากขึ้นซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคมทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการลงทุนมนุษย์ และการจัดการความรู้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นั้นทำให้สังคมมีการเชื่อมโยงกันในโลกไร้พรมแดน โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงส่วนต่างๆของโลกเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้เกิดเป็นสังคมสารสนเทศ หากองค์กรใดมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง แม่นยำก็จะสามารถแข่งขันความเป็นเลิศทางธุรกิจไว้ได้ (มาฆะ ภูจินดา, 2553 : 23)

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนนั้น มีทรัพยากรที่มีความจำเป็นหลายประการ แต่ทรัพยากรที่ถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างมากจะปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรหรือธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญ การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงถือเป็นหัวใจของการบริหาร (วินัย เสาหิน , 2535 : 88) เพราะงานทุกชนิดในองค์กรจะดำเนินไปได้ต้องมีประสิทธิภาพและจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยทางด้านกำลังคนเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรก็จะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม การที่องค์กรใดจะบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ของการบริหารงานให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ก่อนการจัดคนเข้าทำงาน ขณะปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร และที่สำคัญขององค์กรต้องบำรุงรักษาบุคลากร ซึ่งจะต้องกระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่องสัมพันธ์กัน (เอกชัย เหล่าอิศริยะกุล : 2550) และในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงาน เพราะในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม มักจะเน้นที่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้หรือกำหนดไว้ ไม่ว่าจะกำหนดเอาไว้ในรูปแบบใดก็ตาม เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เป็นต้น เป็นธรรมชาติอยู่เองที่ว่า ในการที่จะทำให้สามารถบริหารงานจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดทิศทางในการทำงานของผู้เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งของเราเองก็ตาม ให้สอดคล้องหรือสนับสนุนวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายดังกล่าว ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรทุกคน ทุกส่วนงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป้าหมายของทุกคนจะมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักในการบริหารขององค์กรในภาพรวม ในทางตรงข้ามถ้าเป้าหมายของบุคลากรแต่ละคนไม่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักดังกล่าวแล้ว การบริหารงานขององค์กรจะไม่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้น เป้าหมายที่กำหนดสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบกับผลงานจริงที่ทำได้ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องนำทาง ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถพิจารณาได้ว่า แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนนั้น อยู่ในวิสัยที่สนับสนุนเป้าหมายการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานขององค์กร ส่วนงานและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ก็ยังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หลาย ๆ เป้าหมาย ที่กำหนดมานั้นไม่สามารถวัดได้ หลาย ๆ เป้าหมาย กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาแต่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติ หรือหลาย ๆ เป้าหมาย ถ้าสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายดังกล่าวแล้วไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ ต่อเป้าหมายหลักขององค์กรโดยรวมเลย สาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มาจากความไม่เข้าใจในหลักการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการกำหนดเป้าหมาย หลาย ๆ คนคิดว่าการกำหนดเป้าหมายไม่ใช่เรื่องยาก ใครก็ทำได้ ซึ่งความคิดดังกล่าวเป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ในการกำหนดเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจ

เข้าใจในหลักการต่าง ๆ ในการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายเสียก่อน จึงจะสามารถกำหนดเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ก่อนที่องค์กรต่างๆจะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคล เคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการนิยามใหม่ โดยการพัฒนาความสำคัญเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ส่วนแผนก หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก "งานบริหารบุคคลและ ธุรการ" ไปเป็น "การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์" ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้าไป เป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว และในปัจจุบันการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆต่อองค์กรต่างๆทั้งในภาคธุรกิจ เอกชน หรือ แม้กระทั่งในหน่วยงานภาค ราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดก็ตาม ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ องค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้นๆ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดใน องค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งก ารที่ทำงานรวมกันและกรณีที ทำงานคนเดียวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการประกอบ ธุรกิจในนั้นๆ ซึ่งกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากร มนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุง อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจหลายๆประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ใน การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้นจะมากหรือน้อยก็ ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจเองรวมถึงความสำ คัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่ามีความสำคัญมากน้อย เพียงใด การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ (สมบัติ กุสุมาวดี, 2547 : 6)

ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปริญญาตรี

การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดงถึงการ เติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยใ ในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่า ให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการ กำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ ความสำเร็จของเป้าหมายเมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร พนักงานจึงควรได้รับโอกาส ให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้นการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมีจุดมุ่งหมายไป ยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจ คุณค่า จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การได้รับ

สารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (อากรณ ภูวิทย์พันธุ์, 2548 : 25)

การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงเน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องฝึกอบรมอาจเป็นเรื่องที่ตรงกับความต้องการของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มีมุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรมจะต้องเป็นเรื่องที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้ ทักษะของผู้รับฝึกอบรมยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมต่อการพัฒนาบุคลากรว่ามีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทักษะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานฝึกอบรมตลอดจนเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมควรรู้ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2531- 2532 : 20-25)

ระบบราชการในประเทศไทย เป็นระบบการทำงานหลักควบคู่ไปกับ ระบบ เอกชน และ รัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ มีหลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการการเมือง ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันกับข้าราชการ

ผลงานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับปริญญาตรี

จากข้อมูลดังกล่าว จึงต้องการศึกษาถึง ความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองซึ่งศาลากลางจังหวัดนั้นเป็นองค์กรทางราชการแห่งหนึ่ง มีหน่วยงานและกระทรวงจำนวนมาก จึงจัดว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่ให้บริการและความช่วยเหลือแก่ประชาชน แม้ว่าอาชีพข้าราชการจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงานก็ตามแต่บุคคลที่เป็นข้าราชการนั้นก็มีความต้องการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่ของตน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่ากลุ่มบุคคลที่เป็นข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถในเส้นทางสายอาชีพของตนเองให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและสามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร และ

นำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบโครงการการพัฒนาและการฝึกอบรมให้แก่พนักงานได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการในการพัฒนาในเส้นทาง อาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง

ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ทำงานในศาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน เนื่องจากศาลากลางจังหวัดเป็นศูนย์ราชการที่มีหน่วยงานราชการหลายหน่วยงานประจำอยู่ ทำให้มีข้าราชการจำนวนมาก จึงได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงาน ระดับชั้น รายได้ สถานภาพ และ ความต้องการการพัฒนา ได้แก่ ความต้องการในตัวบุคคล ความต้องการของงาน ความต้องการขององค์กร

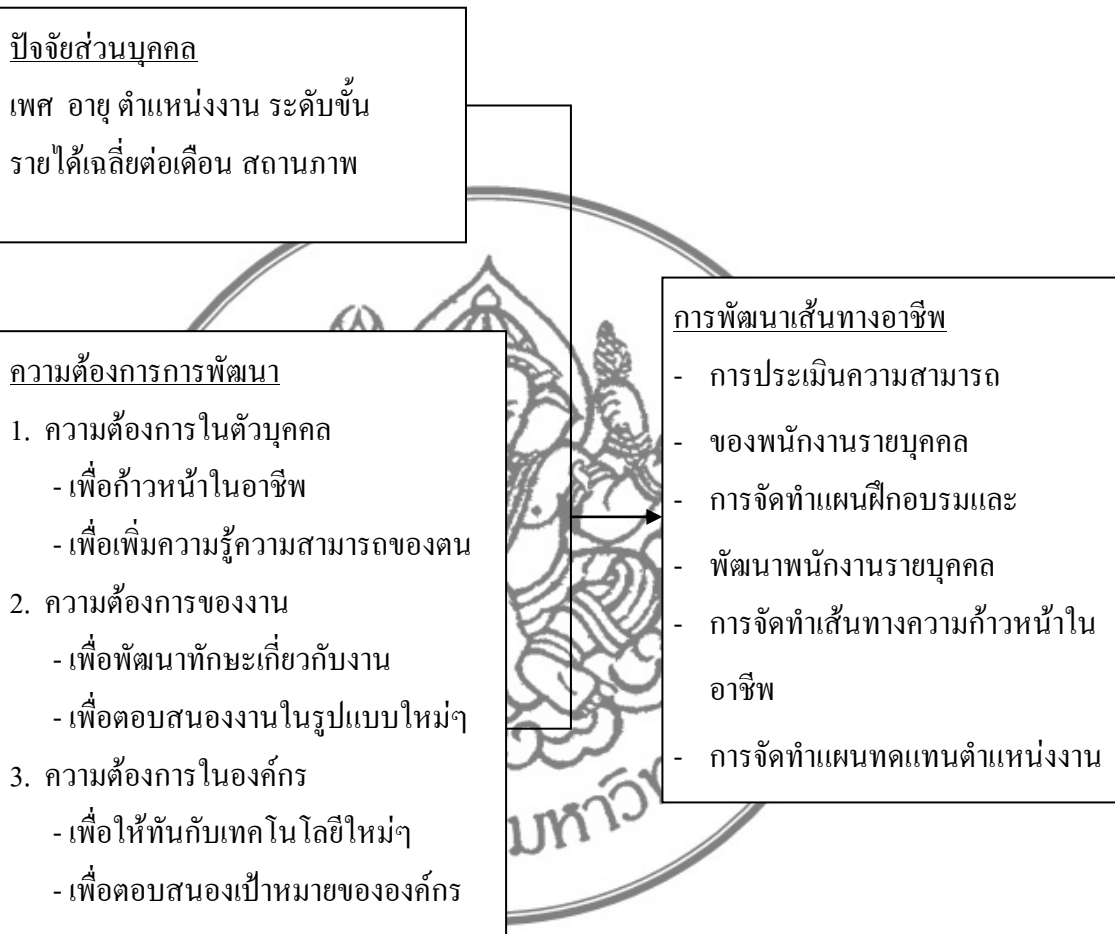
- 2.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ได้แก่ การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน

3. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ช่วงเวลา ระหว่าง เดือนตุลาคม-เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง
3. ผลการศึกษาและข้อมูลที่ได้จะนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในด้านต่างๆ เช่น
 - องค์กรสามารถพัฒนาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม

- องค์กรสามารถศึกษาและเรียนรู้ความต้องการในการพัฒนาแต่ละด้านได้อย่างครบถ้วนไม่ว่าด้านความต้องการในตัวบุคคล ความต้องการของงานและ ความต้องการขององค์กรของบุคลากรในองค์กร
- หน่วยงานและบุคคลสามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการการพัฒนา คือ รูปแบบทาง จิตวิทยา หรือ ความรู้ สึกที่นำไปสู่ จุดมุ่งหมายหรือเหตุผล การกระทำของพฤติกรรม ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตของงานและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ประกอบด้วย

1.1 ความต้องการในตัวบุคคล คือ ความปรารถนา หรือสิ่งที่เราต้องการ จะมี อยากรจะ ได้ เช่น รถยนต์ เสื้อผ้าสวยๆ บ้านหลังใหญ่ๆ ความปรารถนาเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลทำงาน และอาจทำงานหนักกว่าคนอื่นเพราะความปรารถนาสิ่งเหล่านี้

1.2 ความต้องการของงาน คือ คุณลักษณะของงานที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้อง จะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะและความชำนาญในงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลระหว่างบ้านและที่ทำงาน สภาพภูมิศาสตร์ และ โครงสร้างของงาน ที่สามารถจะตอบสนองเป้าหมายของงานได้

1.3 ความต้องการขององค์กร คือ ความปรารถนาหรือ ความรู้สึก ที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร การพัฒนาในองค์กรปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้

2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ คือ กระบวนการสำคัญ ที่ จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับ การฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ในการทำงานและพัฒนาสายอาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ซึ่งมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล คือ การมุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากรโดยการหาช่องว่างความสามารถของพนักงานรายบุคคล ตามความเป็นจริง เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวัง เพื่อวางแผนพัฒนาและปรับปรุงความสามารถที่ยังขาดและ ต้องการเสริมให้มีขึ้นสำหรับการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคลซึ่งเป็น แผนประจำปี ที่เรียกว่า Annual Training & Development Plan หรือเป็นแผนระยะยาว ที่เรียกว่า

Training & Development Road Map ที่กำหนดขึ้นเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานกับองค์กร และทำงานต่อไปจนกระทั่งพนักงานลาออกจากองค์กร

2.3 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าคุณเองสามารถเลื่อนตำแหน่งงาน ไปยังตำแหน่ง งานใดได้บ้าง หรือสามารถโอนย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน ไปยังหน่วยงานอื่นหรือตำแหน่งงานใดได้บ้าง

2.4 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน คือ การ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและ ศักยภาพสูง โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น เพื่อให้ พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

3. การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ใน ปัจจุบันและอนาคตเป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และไม่ว่าการฝึกอบรมจะมีขึ้นที่ใดก็ตาม วัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการ จัดรูปขององค์กร

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่าง ต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณี ที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบ ธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุง ตลอดเวลา

5. ข้าราชการพลเรือน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ. นี้ ให้รับ ราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน (แต่ไม่รวมถึงข้าราชการครู

6. สายความก้าวหน้าในอาชีพ คือ เส้นทางที่จะบอกได้ว่าพนักงานมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งงาน (Promotion) ไปเป็นตำแหน่งงานใด ได้บ้าง ภายในบริษัทฯ หรือองค์กรต่างๆ ที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางสายอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการสร้างเครื่องมือการวิจัย ประกอบการสนับสนุนผลการวิจัยและประกอบการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน
3. แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ข้อมูลองค์กร

ทฤษฎีความต้องการ

1. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Dr. Abraham H. Maslow) นักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยม ได้อธิบายเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นลำดับทั้งหมด 5 ชั้น (Five general system of needs) โดยเขียนเป็นรูปพีระมิดแห่งความต้องการไว้ แสดงความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ (Basic needs) เป็นทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งเป็นคนแรกที่ได้เขียนขึ้น เรียกว่า "Maslow's General theory of human motivation"

Maslow (1970, อ้างถึงในเสถียร เหลืองอร่าม 2519 : 325) กำหนดหลักการว่าบุคคลพยายามสนองความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จของชีวิต

Needs หมายถึงความต้องการอันจำเป็น ซึ่งชีวิตจะขาดเสียมิได้ ผลจากการศึกษาทราบว่าทุกกริยาท่าทาง หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาเป็น รูปของพฤติกรรมนี้ก็เพราะแรงผลักดันจากความต้องการเป็นกำลังสำคัญให้แสดงออกมา ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่ได้มาภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้เป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological

Needs) ทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และเป็นสิ่งที่ซ่อนตัวอยู่ ทัศนคติแห่งการจูงใจของ Maslow กล่าวถึง ความต้องการ (Need) ของมนุษย์ โดยมีสมมุติฐาน กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1) ความต้องการจำเป็นทางร่างกาย (Physiological Needs) สามารถแยกออกเป็น ประเภทหนึ่งต่างหาก เป็นเอกเทศ จากการจูงใจประเภทอื่นๆ ได้เพราะเป็นความต้องการพื้นฐานที่ ทุกคนต้องการเหมือนกัน

2) ความต้องการจำเป็น (Need) ทางกายเป็นความต้องการหลักของทุกคน

3) ความต้องการ (Needs) อย่างอื่นๆ จะอันตรธานไป トラบใดที่ความต้องการมนุษย์ ทางกายยังไม่ได้รับการตอบสนองตามความพอใจ เพราะยังถูกรอบงำด้วยความจำเป็นทางสรีระอยู่

4) ความต้องการอย่างอื่นที่สูงขึ้นไปจะเริ่มปรากฏเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการสนองตอบเพียงพอแล้ว ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่น ก็จะเข้ามาแทนที่

5) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง เพียงพอแล้ว จะไม่เป็นอุปสรรคต่อความต้องการระดับสูงกว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น อีกต่อไป และอินทรีย์นั้นจะถูกครอบงำด้วยความต้องการอื่นที่ยังไม่เพียงพอ ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมมนุษย์

6) บุคคลส่วนใหญ่ในสังคมมนุษย์ ต้องการ โลกที่มีแต่ความปลอดภัยมีระเบียบแบบแผน และสามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้

7) คนที่ทำลายความต้องการทางด้านความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึงคนที่ไม่ต้องการความรักและไม่ชอบการเข้าสังคมเป็นการกระทำของบุคคลที่ ปรับตัวเองไม่ได้และเป็นโรคประสาท

8) ทุกคนในสังคมย่อมต้องการและปรารถนาที่จะมีความเป็นอยู่อย่างมั่นคง ได้รับการเคารพ นับถือ ยกย่อง สรรเสริญ ประเมินค่าตน และมีความต้องการความแข็งแรง ความสำเร็จ ฉลาดปราดเปรื่อง ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะ มีเกียรติ ภูมิ มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของสังคม

9) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาแทนที่

10) ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ (A hierarchy of needs) จากต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้อย่างมีระเบียบเรียก ว่า Hierarchy of human needs เรียงลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ถ้าความต้องการในขั้นแรกๆ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ยังไม่มีความต้องการในขั้นสูงถัดไป ดังนี้

1) ความต้องการพื้นฐานทางสรีระ (Basic physiological needs or Biological Needs , Physical Needs) คือความต้องการบำบัดความหิวกระหาย ต้องการพักผ่อน ต้องการเรื่องกามารมณ์ ต้องการบำบัดความเจ็บปวดและ ความไม่สมดุลทางร่างกายต่างๆ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs and security) คือ ต้องการความมั่นคง ต้องการการป้องกัน อันตราย ต้องการระเบียบ ต้องการทำนาขอนาคต

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs or Social Needs) คือ ต้องการเพื่อน ต้องการผู้ร่วมงาน ต้องการครอบครัว ต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ต้องการใกล้ชิดกับเพศตรงข้าม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs, Self-Esteem Needs) คือ ต้องการความนับถือ ต้องการความมั่นคงซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นของคนโดยทั่วไป ต้องการความพอใจ ชมเชย นิยม ต้องการความมั่นใจในตนเอง ต้องการคุณค่าในตนเอง ต้องการยอมรับตนเอง

5) ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs, Self-realization, Self-fulfillment Needs) คือต้องการไปให้ถึงความสามารถสูงสุดของตนเอง ต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตน ต้องการทำสิ่งที่เหมาะสมที่สุด ต้องการความงอกงามและขยายความต้องการให้ถึงที่สุด ค้นพบความจริง สร้างสรรค์ความงาม ส่งเสริมความยุติธรรม สร้างระเบียบ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเรื่องทฤษฎีความต้องการ ของ Maslow นั้นทำให้สรุป

ได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงและต้องการที่จะรู้จักตนเองและพัฒนาตนเอง บุคคลพยายามสนองความต้องการของตนเองเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในชีวิต มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ อยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดโดยมนุษย์จะแสวงหาความต้องการตามลำดับซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ เริ่มตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานจนไปถึงความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นทฤษฎีนี้ จึงนับว่ามีความสำคัญในการจูงใจบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อที่จะได้ทราบว่าความต้องการของบุคคลอยู่ในขั้นใดนั้น และนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาและนำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูล

2. ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคลเลนด เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการ การจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2) ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคล มุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

3) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์
- แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เท่ากัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเรื่องทฤษฎีความต้องการ จากการเรียนรู้ นั้นทำให้สรุปได้ว่า คนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนามาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และคนเราจะมีความต้องการใน 3 ด้าน คือ ความต้องการความสำเร็จ ได้ทำงานที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ความต้องการอำนาจได้รับการยอมรับและนับถือจากคนอื่น และ ความต้องการความผูกพัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านของแต่ละคนนั้นจะมีสัดส่วนที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงอุปนิสัยของคนๆนั้น และนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาและนำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน

แนวคิดนี้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาคนแบบบูรณาการ ซึ่งจะศึกษาการพัฒนา 3 ประการ คือ

ประการแรก ระดับการพัฒนาคน

ประการที่สอง ศึกษาการพัฒนาคน

ประการที่สาม การศึกษาผลลัพธ์

การพัฒนาคน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร หากมีแนวคิดเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคน น่าจะให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ (คณีย์ เทียนพุทธ, 2543 : 178-185)

ในเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาคนแบบบูรณาการ จะเป็นก้าวสำคัญของธุรกิจสู่ศตวรรษที่ 21 บูรณาการมีลักษณะผสมผสาน คือ ต้องกระทำในหลายๆเรื่อง หรือในหลายกิจกรรมจึงจะประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การพัฒนาแบบบูรณาการ จึงเป็นรูปแบบที่ปรับกรอบแนวคิดใหม่ของการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล คือต้องผสมผสานในทุกเรื่องของการพัฒนาคน เช่น การพัฒนารายบุคคล ซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือต่างๆที่องค์กรสนับสนุนจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ

1 ประการแรก ระดับการพัฒนาคน

ระดับการพัฒนาคนแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล (Individual Level) ระดับทีม/กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน (Team/Group/Department Level) และระดับองค์กร (Corporate Level) ดังกล่าวเป็นการแบ่งเพื่อรองรับโครงสร้างองค์กรแบนราบ (Flat Organization) หรือองค์กรที่มีลักษณะแบบเจ้าแห่งหรือเจ้าของกระบวนการ (Process Owner)

2. ประการที่สอง ศึกษาการพัฒนาคน

การพัฒนาคน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ /การวางแผนและพัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การพัฒนารายบุคคลหรือการฝึกอบรมและการพัฒนา องค์กรจะมุ่งเน้นการให้ ประสบการณ์การเรียนรู้แก่บุ คคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะแยกประเภทของ ประสบการณ์การเรียนรู้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

2.1.1 การฝึกอบรม หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วย พัฒนาการเรียนรู้ของพนักงานแต่ละคน หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือพนักงานแต่ละบุคคล สามารถทำหน้าที่ในปี จจุบันหรือ กระบวนการทำงานได้อย่างครบวงจร การฝึกอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

2.1.2 การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อมุ่งในงานอนาคตหรือการ เปลี่ยนแปลงในความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต

จุดเน้นการศึกษา คือ การเตรียมบุคลากรให้ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างใน อนาคต เป็นการศึกษาเพื่องานอื่นไม่ใช่งานในปัจจุบัน แต่เป็นอนาคตที่ไม่ไกลนัก สาเหตุสำคัญในการศึกษา

1) การวางแผนกำลังคน (Workforce planning) เป็นการพยายามพิจารณา ถึงความต้องการกำลังคนในอนาคตและเป็นแหล่งกำลังคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร โปรแกรม การศึกษาสามารถสนองความต้องการกำลังคน โดยการขยับภายในและให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่ ต้องการขยับตำแหน่งหน้าที่การงานขึ้นได้

2) เตรียมการทดแทน (Preparing Replacements) ตามที่การวางแผน กำลังคน การให้การศึกษาแก่บุคลากร มีความพร้อมที่จะ ไปรับงานใหม่ ซึ่งจะต้องใช้เวลาและการ วางแผนอย่างระมัดระวัง เมื่อองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีงานใหม่ๆเกิดขึ้น การขยับบุคลากรจะ ทำให้สะดวกกว่า แต่ถ้าการให้การศึกษาให้เฉพาะบุคคลที่คิดว่ามีการ โยกย้ายในอนาคตแล้ว องค์กร จะไม่มีความพร้อมเมื่อเกิดควา มจำเป็นที่ไม่ได้คาดคิดไว้เกิดขึ้น แต่ละองค์กรจึงต้องมีการวางแผน อย่างรอบคอบ ว่าขอบเขตการให้การศึกษาแก่บุคลากรจะมีขอบเขตขนาดไหน

3) การวางแผนอาชีพ (Career Planning) การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการ พัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียก ว่า การศึกษาของ พนักงาน (Employee Education) เช่น

- การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education)

- การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education)
- การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

2.1.3 การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นดำเนินการเพื่อพนักงานมุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโต ทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเขาเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ มี ประสบการณ์และความรู้จากสิ่งที่ดีดึงออกมาจากการทำงาน

2.2 การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือวิธีการที่มีระบบซึ่งจัดทำโดยบริษัท เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีพนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้ทันทีที่บริษัท ต้องการซึ่งจะมีส่วนหลักๆ คือ

2.2.1 การวางแผนอาชีพ (Career Planning) อันเป็นวิธีการแต่ละบุคคล กำหนดเป้าหมายอาชีพและแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น การประเมินตนเองเพื่อศึกษาว่าตนเองมีความสามารถ มีบุคลิกภาพ ความสนใจ ประสบการณ์ ทักษะดี ค่านิยม และแรงจูงใจในอาชีพแบบใด การจัดทำคู่มือวางแผนอาชีพ ประเมินทางเลือกและโอกาสของอาชีพในอนาคต เตรียมกิจกรรมเพื่อความพร้อมสำหรับงานและการตัดสินใจในอนาคต การอภิปรายในอาชีพ และการจัดอันดับความสำคัญของงาน ความคาดหวังการตอบแทนจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันรวมถึงการจัดทำแผน ปฏิบัติตามอาชีพ ประเมินผลงานและการให้คำปรึกษาในอนาคตถึงแม้ว่าการวางแผนอาชีพจะเป็นความรับผิดชอบต่อบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการวางแผนอาชีพของตนเอง องค์กรก็ต้องมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในช่วงหลังที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าบุคลากรพัฒนามากเพียงใดองค์กรยิ่งได้รับประโยชน์มากเท่านั้น

2.2.2 การบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่างๆขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่า บริษัทจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต เช่น การวางแผนกำลังคนสำหรับธุรกิจการจัดสายทางก้าวหน้าในอาชีพ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาในสายอาชีพ เป็นต้น

2.3 การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรแบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งขันเวลา (Time

Baswd Strategy) และการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรอัจฉริยะ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

การเรียนรู้ของคนในองค์กร การเรียนรู้ของ “คน” หรือ “ทรัพยากรบุคคล” ในองค์กรหากอ้างอิงถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนที่ 1 ที่กล่าวถึง การเรียนรู้ของบุคคล ทีม องค์กร อาจกล่าวเพิ่มเติมได้ว่า

2.3.1 การเรียนรู้บุคคล การเรียนรู้ของบุคคลก็ยังคงเป็นการเน้นที่ KUSA คือ

- ความรู้ (Knowledge : K) หมายถึงว่า ให้ความรู้ในหลักการ แนวคิด หรือมโนทัศน์()ในสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้

- ความเข้าใจ (Understand : U) เป็นลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจนสามารถตีความ แปลความ ขยายความในหลักการหรือแนวคิดนั้นได้ ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น

- ทักษะ (Skill : S) สำหรับทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นมีอยู่ 2 ระดับคือ ขั้นแรก เป็นทักษะเบื้องต้น หมายถึงเป็นการกระทำโดยดูจากตัวอย่าง คำชี้แนะหรือการกำกับอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ขั้นที่ 2 เป็นทักษะที่ทำได้โดยอัตโนมัติ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้กรอบและเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ต้องการก็พอ

- ทักษะคติ (Attitude : A) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงาน โดยปรับเปลี่ยน นทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนมีเหตุผล เข้าใจถึงความคิด และความรู้สึกของคนอื่น ขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นด้วย

2.3.2 การเรียนรู้ของทีม การเรียนรู้ของทีมเป็นลักษณะที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) หมายถึง การที่องค์กรได้ปรับ เปลี่ยนองค์กรให้เป็นแบบแบนราบ หรือแบบยืดหยุ่น หลังการทำงานแต่ละแผนก แต่ละฝ่ายได้ปรับให้เป็นแบบทีมงาน ดังนั้น ในการทำงานโครงการหรือแผนงานใดๆ จำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (Performance Analysis) ตั้งแต่เริ่มการทำงาน ขณะปฏิบัติงานและสิ้นสุดการทำงานเพื่อจะได้นำผลสรุปมาเป็นบทเรียนหรือประสบการณ์ เพื่อสามารถทำได้ดีกว่าเดิมหรือเรียนรู้ความสำเร็จจากผลงานที่ผ่านมา หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากการทำงานแบบข้ามทีมงาน

2.3.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เมื่อองค์กรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะ “ทีมการเรียนรู้” (Team Learning) จะทำให้องค์กรกลายเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ขึ้นมาได้ ซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับระบบย่อย 4 ระบบ คือ ระบบย่อยขององค์กร ระบบย่อยของเทคโนโลยี ระบบย่อยของการเรียนรู้ และระบบย่อยของคนเน้นเรื่อง การเรียนรู้ในการทำงาน การ

สร้างโมเดลความคิด (Mental Models) การคิดเป็นระบบ (Systems Thinking) หรือบูรณาการการพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้ (Personnel Mastery) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision)

3. ประการที่สาม การศึกษาผลลัพธ์

ในการศึกษาของผลลัพธ์ที่ได้จากการพัฒนาจะมีอยู่ 3 ประการ คือ

- 1) บุคคลมุ่งผลลัพธ์ด้านการจัดผลงาน
- 2) ทีม/กลุ่มงาน/ฝ่ายงาน มุ่งผลลัพธ์ด้านผลสำเร็จของธุรกิจ หรือดัชนีวัดผลสำเร็จ

(KPIs ; Key Performance Indicators) คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และเติบโต

3) บูรณาการเข้าด้วยกัน หมายถึง การมองภาพรวมของการพัฒนาคนจนกระทั่งนำไปสู่การประยุกต์ในทางปฏิบัติได้ในลักษณะ ดังนี้

- การพัฒนารายบุคคล จะมุ่งวิธีการพัฒนาทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษาหรือการพัฒนา เพื่อเน้นรายบุคคล ต้องการยกระดับผลงานให้เท่ากับมาตรฐาน ระดับทีมงาน ต้องการยกระดับผลงานให้สูงกว่ามาตรฐาน และระดับองค์กร ต้องการผลลัพธ์ในด้านการจัดผลงานที่เป็นมาตรฐานของโลก

- การพัฒนาอาชีพ มุ่งจัดทำในลักษณะยกระดับของขีดความสามารถของบุคลากรหรือระดับบริหาร โดยต้องการผลลัพธ์ด้านผลสำเร็จของธุรกิจใน 3 ระดับ เช่น ระดับบุคคล ต้องการให้ระดับพนักงานพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น แต่ในระดับบริหารองค์กร ต้องการยกขีดความสามารถที่จะเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในอนาคต ระดับทีมงาน เป็นการยกขีดความสามารถของทีม เพื่อให้ได้ตามความสามารถหลักของธุรกิจ ระดับขององค์กร เพื่อยกระดับขีดความสามารถให้ธุรกิจตอบสนองวัตถุประสงค์ของธุรกิจ เชิงกลยุทธ์ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน กับด้านการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งเป็นผลสำเร็จของธุรกิจภายใต้ความสามารถของทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาองค์กร มุ่งผลลัพธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการเรียนรู้เพื่อให้เป็นองค์กรอัจฉริยะใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล พัฒนาให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ ระดับทีมงาน พัฒนาให้เป็นทีมการเรียนรู้ และระดับองค์กร พัฒนาให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ

แนวคิดเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาคนที่เป็นแนวทางสู่ธุรกิจศตวรรษที่ 21 ในรูปของ การพัฒนาแบบบูรณาการ ซึ่งผู้ที่ทำการพัฒนาในรูปแบบนี้ได้จะต้อง

1) เข้าใจเรื่องราวของธุรกิจในด้าน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร รูปแบบใหม่ และการวัดผลสำเร็จธุรกิจเชิงกลยุทธ์

2) เข้าใจมิติการบริหารและพัฒนาคนที่ครอบคลุมทั้งเรื่องการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์กร

3) เข้าใจถึงระดับของการพัฒนาในองค์กรรูปแบบใหม่ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีมงาน/ฝ่ายงาน และระดับองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนทำให้สามารถกำหนดตัวแปรอิสระได้ โดยการนำเนื้อหาในแต่ละข้อมาเป็นตัวช่วยในการกำหนดตัวแปรอิสระ ซึ่งในแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคนนั้นจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการในตัวบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรและยังแยกเนื้อหาในแต่ละระดับออกไป จึงได้นำเนื้อหาเหล่านั้นมาเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ให้เกิดมาเป็นตัวแปรอิสระเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาและยังนำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจข้อมูล

แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

(อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548 : 126) กล่าวว่า Career Path หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

1) แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวตั้ง (Vertical) เป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน (Promotion) ซึ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทั้งนี้ Career Path ในลักษณะนี้จะแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะได้แก่

1.1) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “บริหาร” สู่มาระดับ “บริหาร” (Executive to Executive Level) เป็นการเลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งงานบริหารไปสู่ตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น

1.2) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่มาระดับ “บริหาร” (Non Executive to Executive Level) เป็นการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานไปสู่ตำแหน่งงานบริหาร

1.3) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับ “พนักงาน” สู่มาระดับ “พนักงานอาวุโส” (Non Executive to Non Executive Level) : เป็นการเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานไปสู่พนักงานที่มีระดับสูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งในลักษณะนี้อาจไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบในเชิงของการบริหารในลักษณะของการวางแผน หรือการกำหนดกลยุทธ์ แต่หน้าที่งานจะเปลี่ยนแปลงไปในเชิงของการสอนหรือเสนอแนะวิธีการทำงานให้กับพนักงานที่มีระดับหรือชั้นน้อยกว่า

2) แสดงสาขาอาชีพของพนักงานในแนวนอน (Horizontal) เป็นการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทั้งตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงก็ย่อมได้ แต่หน้าที่และความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ ซึ่ง Career Path ในลักษณะนี้จะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

2.1) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกัน : พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งตำแหน่งงานจะเรียกชื่อเหมือนเดิม โดยของเขตหน้าที่งานอาจจะสับเปลี่ยนหรือไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ

2.2) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงานกัน : พนักงานไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดิม ซึ่งตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลง แต่ขอบเขตหน้าที่งานจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติ

1. การนำ Career Development มาใช้ในองค์กร

การนำ Career Development มาใช้ในองค์กรจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ทั้งนี้ขอบเขตของงานด้านการจัดทำ Career Development โดยส่วนใหญ่จะครอบคลุมถึงงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548 : 24-25)

1.1 การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล (Competency Gap Assessment) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพโดยการหาช่องว่างความสามารถของ พนักงานรายบุคคลตามความเป็นจริง (Actual Competency) เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวัง (Expected Competency) เพื่อวางแผนพัฒนาและปรับปรุงความสามารถที่ยังขาดและต้องการเสริมให้มีขึ้น สำหรับการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Training & Development Plan) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพโดยการกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานรายบุคคลซึ่งเป็นแผนประจำปี ที่เรียกว่า Annual Training & Development Plan หรือเป็นแผนระยะยาว ที่เรียกว่า Training & Development Road Map ที่กำหนดขึ้นเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานกับองค์กร และทำงานต่อไปจนกระทั่งพนักงานลาออกจากองค์กร

1.3 การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้

ว่าตนเองสามารถเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง หรือสามารถโอนย้าย (Transfer)/สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Job Rotation) ไปยังหน่วยงานอื่นหรือตำแหน่งงานใดได้บ้าง

1.4 การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพสูง (High Performance and Potential) โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan) ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

2. รูปแบบการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2548 : 130)

2.1 Traditional Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานในสายงานเดิมที่รับผิดชอบซึ่งจะอยู่ภายในฝ่ายหรือหน่วยงานเดียวกัน โดยมีการเลื่อนขั้นทีละลำดับจากขั้นหนึ่ง ไปสู่ขั้นหนึ่ง (step by step)

2.2 Network Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน และในแนวนอน (Horizontal) ในลักษณะของการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแต่ละขั้น

2.3 Dual Career Path เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบกึ่งปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานตามสายงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถเปรียบเทียบ (Comparison) แต่ละตำแหน่งที่อยู่ในลำดับขั้นเดียวกันได้

3. ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ที่มา: อารักษ์ ภูวิทย์พันธ์ , อ้างถึงใน สำนักงาน ก .พ., แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, 2551), 66.

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาโครงสร้างองค์กร/ตำแหน่งงาน

การศึกษาลักษณะทั่วไปของโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นขั้นตอนเริ่มต้นก่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดผังโครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงานขององค์กรในปัจจุบัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การจัดกลุ่มงาน (Job Family) ให้เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจขององค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

การวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และกิจกรรมหลักของแต่ละงาน รวมทั้งคุณสมบัติที่จำเป็นของงานในตำแหน่งงานต่างๆ โดยจะวิเคราะห์ขอบเขตของตำแหน่งงานในกลุ่มต่างๆตามผังโครงสร้างองค์กร และผังโครงสร้างตำแหน่งงานปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดกลุ่มงานและจัดรูปแบบของสายอาชีพให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

ผลงานวิจัยนศศึกษา ระดับปริญญาตรี

ขั้นตอนที่ 3 การจัดกลุ่มงาน (Job Family)

การจัดกลุ่มงาน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของตำแหน่งงานใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยวิเคราะห์จากคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานที่จัดทำขึ้น โดยการจัดกลุ่มงานมีวิธีการต่อไปนี้

- 1) ศึกษาขอบเขตหน้าที่งาน (Scope of Work) และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งงาน (Job Specification)
- 2) การจัดแบ่งกลุ่มงาน (Job Family) โดยพิจารณาจัดกลุ่มงานจากงานที่มีความสามารถ (Competency) ที่คล้ายคลึงกันควรจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน
- 3) การจัดแบ่งกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ของแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำ Career Model และเกณฑ์

แนวทางการจัดทำ Career Model หรือรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรมีดังต่อไปนี้

- 1) การระบุตำแหน่งงานทั้งหมดที่อยู่ในหน่วยงานทั้งในระดับฝ่าย ส่วน แผนกของแต่ละกลุ่มงานย่อย (Sub Group) ในแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) ที่กำหนดขึ้น
- 2) การจัดกลุ่มแนวทางเลือกในสายอาชีพ โดยการโอนย้ายกลุ่มงานให้เหมาะสมซึ่งพิจารณาจากความสามารถในงาน (Job Competency) โดยมีแนวทางเลือก คือ โอนย้ายงานข้าม Sub Group ของ Job Family เดียวกัน และ โอนย้ายงานข้าม Job Family ที่ต่างกัน
- 3) การจัดทำ Career Model ของตำแหน่งงาน โดยมีเทคนิคคือ
 - 3.1) การพิจารณาโอนย้ายระดับตำแหน่งงาน มีหลักเกณฑ์คือ โอนย้ายทุกระดับตำแหน่งงาน และ โอนย้ายบางระดับตำแหน่งงาน
 - 3.2) การจัดทำผังแสดงความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงาน และการโอนย้ายงาน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ คือ การเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานภายใน Job Family ที่เหมือนกัน และเลื่อนตำแหน่งและโอนย้ายงานใน Job Family ที่ต่างกัน
- 4) การจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่งงานตาม Career Model ที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งงานและการโอนย้ายงาน (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ. 2551 : 66-67)

4. แนวทางในการนำการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ

- 1) ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานควรแจ้งให้พนักงานรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบถามข้อมูลต่างๆในการสร้างความเข้าใจตรงกัน
- 2) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บังคับบัญชาพิจารณาคูณสมบัติ และความสามารถที่คาดหวัง (Expectation Competency) เพื่อวิเคราะห์และประเมินหาช่องว่างของความสามารถ (Competency Gap Assessment)
- 3) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จัดทำสรุปความสามารถของพนักงานที่ต้องพัฒนารวมทั้งกำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan)

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งแผนการพัฒนานักงานรายบุคคลให้พนักงานรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ตรงกันโดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทางหรือวิธีการพัฒนารวมทั้งวิธีการในการติดตามผล

5) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บริหารแต่ละหน่วยงานติดตามผลการพัฒนา

6) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานดำเนินการโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งงานกรณีที่พนักงานมีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของพนักงานรายบุคคล (อากรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2548 : 186-187)

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเรื่อง แนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) นั้นทำให้สรุปได้ว่าแนวคิดนี้เป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรสามารถวางแผนสรรหาและพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถของบุคลากรที่จะมาดำรงตำแหน่งงานตามที่กำหนดไว้ได้เร็วขึ้น เพื่อที่จะเป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โอน ย้าย สาขา เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในการสร้างความก้าวหน้า และใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคคล

ส่วนแนวคิด Career Development เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนานักงานตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงานในองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถเติบโตก้าวหน้าในองค์กรได้ในระยะเวลาที่กำหนด ช่วยในการสร้างมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากร ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างผลกำไรให้องค์กร ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในสายอาชีพ และสร้างความรู้สึกรักว่าพนักงาน นั้นเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้ในการกำหนดเป็นตัวแปรตามเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง งาน ซึ่งได้นำมาใช้ในการตั้งคำถามแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตภา ป้อมป้อง (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ ระดับ 3 ขึ้นไป จำนวน 130 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและต้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่เห็นว่า เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมระบบเครือญาติ ที่เคยชินกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมา โดยตลอด ประกอบกับระบบการศึกษาที่มีระบบการรับน้อง รุ่นพี่จะต้องทำหน้าที่ในการดูแล และคอยช่วยเหลือแก่รุ่นน้องในระหว่างที่ ศึกษายู่ ดังนั้นจึงส่งผลให้นักศึกษาเกิดความผูกพันและ จำต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา ถึงแม้จะจบการศึกษาไปแล้วก็ตาม เมื่อจบ การศึกษาไปประกอบอาชีพแล้ว รุ่นพี่ที่มาทำงานก่อนจึงคอยให้ความช่วยเหลือ คำจุนให้รุ่นน้องเกิด ความก้าวหน้าในอาชีพได้

พุทธพร ภัคดี (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมของครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยา จังหวัดน่าน โดยการใช้แบบสอบถามและการ สัมภาษณ์โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ความ ต้องการในการฝึกอบรมถูกกำหนดจากความต้องการของงาน ความต้องการของบุคคลและความ ต้องการขององค์กรตามลำดับ

พีรพัฒน์ เฉลิมธำรงค์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมของ บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการใช้ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความ ต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.53 รูปแบบการ อบรมที่บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุดคือ แบบ บรรยายกับแบบสาธิต ร้อยละ 27.90 หัวข้อการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะส่วนบุคคลที่บุคลากรสังกัด สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุด คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ร้อยละ 17.80 ส่วนหัวข้อเกี่ยวกับความรู้ทางการจัดการที่บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุด คือ ความรู้ทางการจัดการด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 10.24

อำนาจ กิจเจริญ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยทำการศึกษาจากกลุ่มครูในโรงเรียน จำนวน 291 คน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียนสังกัด คสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ใน ระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการ ทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน

นันทจิต สุนทรวิภาค (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานภายในองค์กรที่มีคุณวุฒิในระดับ ปริญญาตรีขึ้นไป และมีอายุงานมากกว่า 1 ปี มีความสนใจและมีความต้องการฝึกอบรมในหลักสูตร การบริหารเครดิต เป็นอันดับแรกและรองลงมาเป็นหลักสูตรภาษาต่างประเทศ หลักสูตรส่งเสริม

การพัฒนาบุคลากรด้านอื่น หลักสูตรเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการบริหารและการจัดการและ หลักสูตรการตลาดและการให้บริการ โดยช่องทางความต้องการที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรม หลักสูตรพบว่าพนักงานมีความต้องการให้ธนาคารจัดฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกมากที่สุด และน้อยที่สุด เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรม โดยนำข้อมูลส่วนบุคคล เปรียบเทียบ พบว่าอายุงานและตำแหน่งที่แตกต่างของพนักงานในองค์กร มีความต้องการฝึกอบรม ที่แตกต่างกัน

จากผลการสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นั้นพบว่า องค์กรทุกองค์กรควรที่จะมีการ ฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและ เจตคติที่ดีในการทำงาน และเข้าใจการทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ข้อมูลองค์กร

ศาลากลางจังหวัดระนองตั้งอยู่เลขที่ 7 ถ.ลวง ต.เขานิเวศน์ อ.เมือง จ.ระนอง 85000 มี บุคลากรจำนวน 145 คน ครอบคลุมไปด้วยหน่วยงาน 9 หน่วยงาน ดังนี้

1. ที่ทำการปกครองจังหวัดระนอง สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็น หน่วยงานหนึ่งของรัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การ ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่างๆ ตามกฎหมาย

2. สำนักงานจังหวัดระนอง สังกัดสำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่ สำคัญหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Back Office) สำหรับผู้ว่าราชการจังหวัด กล่าวคือ ทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรือแสดงข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ว่าราชการจังหวัด ในการ บริหารราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนจังหวัด

3. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระนอง กรมประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนัก นายกรัฐมนตรี มีหน้าที่เสริมสร้างความเข้าใจ ระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน และระหว่าง ประชาชนกับประชาชนด้วยกัน นอกจากนี้ ยังทำหน้าที่โน้มน้าว ชักจูงประชาชน ให้ร่วมมือกับ รัฐบาล และหน่วยงานราชการ รับผิดชอบในงานด้านประชาสัมพันธ์ของจังหวัด โดยให้คำปรึกษา แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ในด้านการวางแผนการประชาสัมพันธ์ รวบรวมข่าวสารทางราชการ องค์กร หน่วยงาน มูลนิธิ สถาบันการศึกษา ของจังหวัดระนอง และ จังหวัดอื่นๆ เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนทั้งในจังหวัดและนอกจังหวัด ได้รับทราบและเข้าใจ

4. สำนักงานประมงจังหวัดระนอง สังกัดกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่ทำการศึกษาค้นคว้าสำรวจ วิจัย วิเคราะห์ ทดลอง ด้านวิชาการทุกสาขาวิชาการของประมง ตลอดจนทำการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวกับการประมงของประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต พัฒนาคุณภาพสินค้าประมงทุกประเภทให้ได้มาตรฐาน

5. สำนักงานคลังจังหวัดระนอง สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำแผนงานโครงการและงบประมาณของจังหวัด รวมทั้งติดตามและรายงานความก้าวหน้า ให้บริการรับจ่ายและบริหารเงินคลัง ให้บริการจ่ายแลกเปลี่ยนบัตรและเหรียญกษาปณ์ จัดทำแผนงานที่ปรึกษาในเรื่องบัญชี ตรวจสอบภายใน กฎหมายและระเบียบการเงิน การคลัง และการพัสดุแก่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในจังหวัดเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลคลังและเศรษฐกิจ

6. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดระนอง สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอและสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกิ่งอำเภอ อำนวยการประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

7. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระนอง สังกัดกรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมี ~~คุณภาพ~~ ~~มาตรฐาน~~ ~~อาชีพ~~ ~~ประชาชน~~ ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพโดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลศักยภาพ วิเคราะห์ วิจัยจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชนลดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

8. สำนักงานธนารักษ์จังหวัดระนอง สังกัดกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ทำหน้าที่ดำเนินการปกครองดูแลรักษาจัดให้ใช้ประโยชน์ และทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ราชพัสดุให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ภาครัฐ และดำเนินการผลิตเหรียญกษาปณ์หมุนเวียนตั้งแต่ชนิดราคา 10 บาท ลงมาจนถึง 1 สตางค์ รวมทั้งผลิตเหรียญกษาปณ์ที่ระลึก เหรียญที่ระลึกเนื่องในวโรกาส และโอกาสสำคัญต่างๆ ตลอดจนการจัดสร้างเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดทำเครื่องหมายตอบแทนและของสังฆภัณฑ์ที่หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ

และเอกชนสั่งจ้าง ทำการขุบหลอมทำลายและล้างตัวเหรียญษาปณ์ ตลอดจน ตัดตั้ง ตรวจสอบ
ซ่อมแซมประตูห้องมั่นคง และจัดทำซ่อมแซมกุญแจตู้ไม้ของส่วนราชการ

9. สำนักงานสถิติจังหวัดระนอง สังกัดกระทรวงกลาโหม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการ
เกณฑ์ทหาร ลงทะเบียนทหารกองเกิน คำ นิินการเกี่ยวกับ บัญชีทหารกองเกินเข้ากองประจำการ
บัญชีจำนวนคนที่เรียกได้ (แบบ สด.14) บัญชีเทียบจำนวนคนที่จะกะเรียก (แบบ สด.15)
ใบรับรองผลการตรวจเลือด (แบบ สด.43) บัญชียกเว้นหรือผ่อนผัน (แบบ สด.20) การยกเว้นผ่อน
ผัน การพ้นจากการยกเว้นและหมดเหตุผ่อนผัน



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงาน
ในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสำรวจ
โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการที่ทำงานในศาลากลางจังหวัด
ระนอง จำนวน 145 คน เนื่องจากศาลากลางจังหวัดเป็นศูนย์ราชการที่มีหน่วยงานราชการหลาย
หน่วยงานประจำอยู่ ทำให้มีข้าราชการจำนวนมาก จึงได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบผสมซึ่งได้แก่ การใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามทั้งแบบเปิด (Open ended Questionnaires) และแบบปิด (Close ended
Questionnaires) ใช้สำหรับถามข้าราชการระดับ 2 ขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในศาลากลางจังหวัดระนอง

เนื้อหาประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสาย
อาชีพ

1) ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว
ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการ หน่วยงาน
ระดับชั้น รายได้ สถานภาพ จำนวน 8 ข้อ

2) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ได้แก่ เรื่องความสมัครใจ
ประเภทและปัจจัยในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพของข้าราชการ สาลากลางจังหวัดระนอง

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการในตัวบุคคล แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ความต้องการของงาน แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน และเพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ ความต้องการในองค์กร แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆและเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร จำนวน 30 ข้อ พัฒนามาจากแบบสอบถามของพุทธพร ภัคดี (2551)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดแผนทดแทนตำแหน่งงาน จำนวน 8 ข้อ พัฒนามาจากแนวคิดการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในเรื่องการนำ Career Development มาใช้ในองค์กรของอารณี ภูวิทย์พันธุ์ (2548)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการให้คะแนนใช้เกณฑ์ดังนี้

น้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1	คะแนน
น้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
ปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
มาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
มากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5	คะแนน

ผลการแปลความหมายของข้อมูล ค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์โดยการกำหนดความกว้าง

ของอันตรภาคชั้น ดังต่อไปนี้ ชลันดา พันธุ์พานิช (2540:42)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายความว่า มีความเห็นในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายความว่า มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรถึงศาลากลางจังหวัดระนองเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของข้าราชการ

1.2 นำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรด้วยตนเอง พร้อมหนังสือ ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากทางมหาวิทยาลัย ซึ่งได้กำหนด วัน เวลา ที่จะมาขอรับแบบสอบถามคืนจากข้าราชการที่ทางผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมให้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11-25 ตุลาคม พ.ศ. 2554

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลทุติยภูมิได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ห้องสมุด หนังสือ บทความ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences SPSS) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาในอาชีพในส่วนที่เป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยสถิติพรรณนาเพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาในอาชีพ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) แล้วคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อดูว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นอย่างไร

2. การนำเสนอข้อมูล ลักษณะการนำเสนอข้อมูลเป็นการนำเสนอแบบเชิงพรรณนา โดยมีตารางเป็นส่วนประกอบ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ สาลากลางจังหวัดระนอง ” ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรข้าราชการสาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package to the Social Sciences) ผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยายเชิงพรรณนาประกอบตารางอธิบายข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด อายุราชการ หน่วยงาน ระดับชั้น รายได้ สถานภาพ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพจำแนกตามเรื่องความสมัครใจ ประเภทและปัจจัยในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าพารามิเตอร์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นการแสดงความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพของข้าราชการ สาลากลางจังหวัดระนอง โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยการแจก

แจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) แล้วคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการในตัวบุคคล แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ความต้องการของงาน แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน และ เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ ความต้องการในองค์กร แบ่งเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆและเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดแผนทดแทนตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำนวน 145 คน

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	80	55.20
หญิง	65	44.80
รวม	145	100

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.20 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 44.80

ตารางที่ 2 จำนวนค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 29 ปี	12	8.30
30 – 39 ปี	60	41.40
40 – 49 ปี	32	22.10
50 – 60 ปี	41	28.30
รวม	145	100

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมาคือ 50 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.30 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.10 และ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อนุปริญญา	45	31.00
ปริญญาตรี	85	58.60
ปริญญาโท	15	10.30
ปริญญาเอก	0	00.00
รวม	145	100

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.60 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 31.00 และ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 10.30

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	15	10.30
5 – 9 ปี	25	17.20
10 – 19 ปี	41	28.30
20 – 29 ปี	55	37.90
30 – 40 ปี	8	5.50
มากกว่า 40 ปี	1	0.70
รวม	145	100

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมา คือ 10 – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.30 5 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.20 น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.30 และมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามหน่วยงานสังกัด

หน่วยงานสังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ที่ทำการปกครองจังหวัดระนอง	31	21.40
สำนักงานจังหวัดระนอง	31	21.40
สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระนอง	5	3.40
สำนักงานประมงจังหวัดระนอง	19	13.10
สำนักงานคลังจังหวัดระนอง	16	11.00
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดระนอง	13	9.00
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระนอง	12	8.30
สำนักงานธนารักษ์จังหวัดระนอง	13	9.00
สำนักงานสถิติจังหวัดระนอง	5	3.40
รวม	145	100

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มประชา กร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง สังกัดในหน่วยงานที่ทำการปกครองจังหวัดและสำนักงานจังหวัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมา คือ สำนักงานประมงจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 13.10 สำนักงานคลังจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 11.00 สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดและสำนักงานธนารักษ์จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 9.00 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 8.30 และ สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดและสำนักงานสถิติจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับ 2	5	3.40
ระดับ 3	25	17.20
ระดับ 4	12	8.30
ระดับ 5	29	20.00
ระดับ 6	29	20.00
ระดับ 7 ขึ้นไป	45	31.00
รวม	145	100

จากตารางที่ 6 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับตำแหน่งอยู่ใน ระดับ 7 ขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา คือ ระดับ 5 และระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 17.20 ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 8.30 และ ระดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	15	10.30
10,000 – 14,999 บาท	17	11.70
15,000 – 19,999 บาท	26	17.90
20,000 – 24,999 บาท	26	17.90
25,000 – 29,999 บาท	12	8.30
30,000 – 35,000 บาท	27	18.60
มากกว่า 35,000 บาท	22	15.20
รวม	145	100

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,000 – 35,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.60 รองลงมา คือ ระหว่าง 15,000 – 19,999 บาท และ 20,000 – 24,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.90 มากกว่า 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

15.20 ระหว่าง 10,000 – 14,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.70 ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.30 และระหว่าง 25,000 – 29,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	34	23.40
สมรส	101	69.70
หย่าหรือแยกกันอยู่	4	2.80
หม้าย	6	4.10
รวม	145	100

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมา คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 23.40 หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.10 และ หย่าหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ

การจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	137	94.50
ไม่มี	8	5.50
รวม	145	100

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.50 รองลงมา คือ ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 5.50

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามการเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจหรือเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เข้าร่วมด้วยความสมัครใจหรือเป็นคำสั่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เข้าร่วมตามคำสั่ง	31	21.40
เข้าร่วมตามความสมัครใจ	62	42.80
เป็นทั้งสองลักษณะ	58	40.00

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีการเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา คือ เป็นทั้งสองลักษณะ คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ เข้าร่วมตามคำสั่ง คิดเป็นร้อยละ 21.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามประเภทของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ประเภทของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อบรมต่างจังหวัด	31	21.40
อบรมภายในหน่วยงาน	62	42.80
อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด	58	40.00
อื่นๆ	0	00.00

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพโดย อบรมต่างจังหวัดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.40 รองลงมา คือ อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 40.00 และ อบรมภายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 42.80

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญ ต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนา เส้นทางสายอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อบรมต่างจังหวัด	31	21.40
อบรมภายในหน่วยงาน	62	42.80
อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด	58	40.00
อื่นๆ	0	00.00
รวม	145	100

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่าความต้องการของงานมีความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมา คือ ความต้องการขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 31.70 และ ความต้องการในตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 31.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญของความต้องการในตัวเอง

ความสำคัญของความต้องการในตัวเอง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	66	45.50
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน	77	53.10
อื่นๆ(การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน)	2	1.40
รวม	145	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่า ความต้องการในตัวเองคือนั่นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมา คือ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 45.50 และ อื่นๆ (การเพิ่มขึ้นของเงินเดือน) คิดเป็นร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญ
ของความต้องการของงาน

ความสำคัญของความต้องการของงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน	83	57.20
เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ	61	42.10
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	1	0.70
รวม	145	100.00

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่า ความ
ต้องการของงานนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน คิดเป็นร้อยละ 57.20
รองลงมา คือ เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ คิดเป็นร้อยละ 42.10 และ อื่นๆ (ไม่ระบุ) คิดเป็น
ร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนและค่าร้อยละของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จำแนกตามความสำคัญ
ของความต้องการของงาน

ความสำคัญของความต้องการขององค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ	56	38.60
เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร	89	61.40
อื่นๆ	0	00.00
รวม	145	100.00

ผลงานวิทยนักรศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มประชากร ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่า ความ
ต้องการขององค์กรนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เพื่อตอบสนองเป้าหมายของ องค์กร คิดเป็นร้อยละ
61.40 รองลงมา คือ เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ คิดเป็นร้อยละ38.60

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ของข้าราชการ สาลากลางจังหวัดระนอง โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา จะประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความต้องการในส่วนบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การประเมินความสามารถขอ ่งพนักงานรายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพและการจัดแผนทดแทนตำแหน่งงาน

1. ความต้องการการพัฒนา



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการในตัวบุคคล เพื่อก้าวหน้าในอาชีพ (N=145)

เพื่อก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้	46 (31.7)	72 (49.7)	21 (14.5)	6 (4.1)	0 (0.00)	4.09	0.79	มาก	
2. การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองใน การทำงานมากขึ้น	33 (22.8)	71 (49.0)	34 (23.4)	5 (3.4)	2 (1.4)	3.88	0.85	มาก	
3. การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างการปฏิบัติงาน	16 (11.0)	60 (41.4)	56 (38.6)	12 (8.3)	1 (0.7)	3.54	0.83	มาก	
4. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน	26 (17.9)	67 (46.2)	43 (29.7)	9 (6.2)	0 (0.00)	3.76	0.82	มาก	
5. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น	37 (25.5)	59 (40.7)	43 (29.7)	6 (4.1)	0 (0.00)	3.88	0.84	มาก	
รวม						3.83	0.83	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการในตัวบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำารพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.09$) รองลงมา คือ การจัดทำารพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองใน การทำงานมากขึ้น และการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น ($\mu = 3.88$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ($\mu = 3.76$) และการจัดทำารพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.54$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองต่อความต้องการในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน (N=145)

เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถของตน	ระดับความสำคัญ					μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน	41 (28.3)	71 (49.0)	30 (20.7)	2 (1.4)	1 (0.7)	4.03	0.78	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร	23 (15.9)	72 (49.7)	46 (31.7)	3 (2.1)	1 (0.7)	3.78	0.76	มาก
3. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน	17 (11.7)	44 (30.3)	55 (37.9)	27 (18.6)	2 (1.4)	3.32	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองต่อความต้องการในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน (ต่อ) (N=145)

เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถของตน	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. การพัฒนาในตัวบุคคลที่ดี จะต้องมีการประเมินความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม	36 (24.8)	62 (42.8)	40 (27.6)	7 (4.8)	0 (0.00)		3.88	0.84	มาก
5. การพัฒนาในตัวบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น	34 (23.4)	67 (46.2)	25 (17.2)	17 (11.7)	2 (1.4)		3.79	0.98	มาก
รวม							3.76	0.87	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการในตัวบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.03$) รองลงมา คือ การพัฒนาในตัวบุคคลที่ดี จะต้องมีการประเมินความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม ($\mu = 3.88$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\mu = 3.78$) การพัฒนาในตัวบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ($\mu = 3.79$) และการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน ($\mu = 3.32$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน ((N=145))

เพื่อพัฒนาทักษะ เกี่ยวกับงาน	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีผลงานออกมาดีและมีคุณภาพ	26 (17.9)	54 (37.2)	54 (37.2)	8 (5.5)	3 (2.1)		3.63	0.91	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	16 (11.0)	68 (46.9)	39 (26.9)	19 (13.1)	3 (2.1)		3.52	0.93	มาก
3. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น	28 (19.3)	72 (49.7)	41 (28.3)	3 (2.1)	1 (0.7)		3.85	0.78	มาก
4. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพควรมีการวางแผนและกำหนดการจัดทำให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรนั้นๆ	37 (25.5)	53 (36.6)	44 (30.3)	11 (7.6)	0 (0.00)		3.80	0.91	มาก
5. ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้นสังกัดทราบอยู่เสมอ	43 (29.7)	57 (39.3)	40 (27.6)	5 (3.4)	0 (0.00)		3.95	0.84	มาก
รวม							3.75	0.87	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัด ครอบงม มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้น สังกัดทราบอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.95$) รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสพการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ($\mu=3.85$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพควรมีการวางแผนและกำหนดการจัดทำให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรนั้นๆ ($\mu=3.80$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีผลงานออกมามีคุณภาพ ($\mu=3.63$) และการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่การทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ($\mu=3.52$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลางจังหวัดครอบงมต่อความต้องการของงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ (N=145)

เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ					μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้	24 (16.6)	75 (51.7)	41 (28.3)	5 (3.4)	0 (0.00)	3.81	0.75	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน	14 (9.7)	62 (42.8)	57 (39.3)	8 (5.5)	4 (2.8)	3.51	0.85	มาก
3. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้	12 (8.3)	52 (35.9)	51 (35.2)	8 (5.5)	6 (4.1)	3.28	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองต่อความต้องการของงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ (ต่อ) (N=145)

เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	(σ)	ความหมาย
4. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร	33 (22.8)	63 (43.4)	32 (22.1)	15 (10.3)	2 (1.4)	3.76	0.97	มาก
5. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน	19 (13.1)	37 (25.5)	55 (37.9)	29 (20.0)	5 (3.4)	3.25	1.03	ปานกลาง
รวม						3.52	0.92	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการของงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.81$) รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร ($\mu=3.76$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงาน ($\mu=3.51$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วย ให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ ($\mu=3.28$) และ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ($\mu=3.25$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับ ความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ (N=145)

เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยี ใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ							ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	μ	(σ)	
1. การพัฒนาเส้นทางสาย อาชีพ ทำให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้ในการใช้ เทคโนโลยีใหม่ๆ	40 (27.6)	67 (46.2)	32 (22.1)	6 (4.1)	0 (0.00)	3.98	0.82	มาก
2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากร จำเป็นต้องได้รับการศึกษา และฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศ	31 (21.4)	72 (49.7)	36 (24.8)	5 (3.4)	1 (0.7)	3.88	0.81	มาก
3. การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีทำให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการ พัฒนาเส้นทางสายอาชีพ	20 (13.8)	64 (44.1)	50 (34.5)	7 (4.8)	4 (2.8)	3.61	0.88	มาก
4. การพัฒนาเส้นทางสาย อาชีพ ช่วยให้บุคลากร สามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นระหว่างการใช้ อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยี ต่างๆได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	25 (17.2)	60 (41.4)	44 (30.3)	13 (9.0)	3 (2.1)	3.63	0.94	มาก

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับ เทคโนโลยีใหม่ๆ (ต่อ)
(N=145)

เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยี ใหม่ๆ	ระดับความสำคัญ							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	μ	(σ)	ความหมาย
5. การพัฒนาเส้นทางสาย อาชีพ ช่วยให้บุคลากร สามารถเข้าถึงการใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตและเครือข่าย ออนไลน์ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานของตนเอง	32 (22.1)	62 (42.8)	36 (24.8)	11 (7.6)	4 (2.8)	3.74	0.98	มาก
รวม						3.77	0.89	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความ
คิดเห็นว่าความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
($\mu=3.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดการ
เรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.98$) รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสาย
อาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการศึกษาและ ฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ
($\mu=3.88$) การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและ
เครือข่ายออนไลน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\mu=3.74$) การพัฒนาเส้นทาง
สายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยี
ต่างๆได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ($\mu=3.63$) และ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้บุคลากร
เห็นความสำคัญของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ($\mu=3.61$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร
(N=145)

เพื่อตอบสนองเป้าหมาย ขององค์กร	ระดับความสำคัญ							ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	μ	(σ)	
1. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้ตรง กับเป้าหมายขององค์กร	35 (24.1)	63 (43.4)	44 (30.3)	3 (2.1)	0 (0.00)	3.90	0.79	มาก
2. การจัดทำแผนการพัฒนา เส้นทางอาชีพ สามารถช่วย ยกระดับความสามารถ ให้กับองค์กร	24 (16.6)	73 (50.3)	40 (27.6)	8 (5.5)	0 (0.00)	3.78	0.79	มาก
3. วัตถุประสงค์ของการทำ แผนการพัฒนาเส้นทาง อาชีพ จะต้องมีความ ครอบคลุมและชัดเจน	38 (26.2)	67 (46.2)	32 (22.1)	8 (5.5)	0 (0.00)	3.93	0.84	มาก
4. ระยะเวลาในการจัดทำ แผนการพัฒนาเส้นทาง อาชีพจะต้องมีความ เหมาะสมและสอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร	49 (33.8)	60 (41.4)	33 (22.8)	1 (0.7)	2 (1.4)	4.06	0.85	มาก

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นด้วยของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร (ต่อ)
(N=145)

เพื่อตอบสนองเป้าหมาย ขององค์กร	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
5. ในการจัดทำแผนการ พัฒนาเส้นทางอาชีพในแต่ละ ครั้งจะต้องคำนึงถึง เป้าหมายขององค์กรเป็น หลักอยู่เสมอ	70 (48.3)	48 (33.1)	23 (15.9)	4 (2.8)	0 (0.00)	4.27	0.83	มาก	
	รวม						3.99	0.83	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นว่าความต้องการขององค์กร เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพในแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.27$) รองลงมา คือ ระยะเวลาในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\mu=4.06$) วัตถุประสงค์ของการทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพ จะต้องมีความครอบคลุมและชัดเจน ($\mu=3.93$) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร ($\mu=3.90$) และ การจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางอาชีพ สามารถช่วยยกระดับความสามารถให้กับองค์กร ($\mu=3.78$)

2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้าน การประเมิน
ความสามารถของพนักงานรายบุคคล (N=145)

การประเมินความสามารถ ของพนักงานรายบุคคล	ระดับความสำคัญ					μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรของท่านมีการ ประเมินความสามารถใน การปฏิบัติงานของ บุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่ เสมอ	14 (9.7)	65 (44.8)	58 (40.0)	8 (5.5)	0 (0.00)	3.59	0.74	มาก
2. องค์กรของท่านมีการ วางแผนการพัฒนาและ ปรับปรุงความสามารถใน การปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง	12 (8.3)	58 (40.0)	62 (42.8)	13 (9.0)	0 (0.00)	3.48	0.77	ปานกลาง
	รวม					3.54	0.76	มาก

จากตารางที่ 22 พบภาคภูมิใจประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความ
คิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการประเมินความสามารถของพนักงาน
รายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu=3.54$) และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการ
ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\mu=3.59$) รองลงมา คือ องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ($\mu=3.48$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้าน การจัดทำแผน
ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (N=145)

การจัดทำแผนฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน รายบุคคล	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีการ จัดทำแผนประจำปีหรือ แผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการ พัฒนาบุคลากร โดยการ จัดทำแผนการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	9 (6.2)	38 (26.2)	78 (53.8)	19 (13.1)	1 (0.7)	3.24	0.78	ปานกลาง	
2. องค์กรของท่านมีการ จัดทำกรฝึกอบรมและการ พัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงาน จนบุคลากรเกษียณอายุ หรือลาออกจากองค์กร	6 (4.1)	50 (34.5)	58 (40.0)	31 (21.4)	0 (0.00)	3.21	0.83	ปานกลาง	
รวม						3.23	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดทำแผนประจำปีหรือ แผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.24$) รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำกรฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร ($\mu=3.21$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำเส้นทาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ (N=145)

การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับ บุคลากรอยู่เสมอ	4 (2.8)	35 (24.1)	77 (53.1)	26 (17.9)	3 (2.1)	3.08	0.78	ปานกลาง	
2. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นการสร้างโอกาสและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	7 (4.8)	39 (26.9)	69 (47.6)	27 (18.6)	3 (2.1)	3.14	0.85	ปานกลาง	
รวม						3.11	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=3.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.14$) รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ ($\mu=3.08$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเห็นของข้าราชการศาลากลาง
จังหวัดระนองต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้าน การจัดทำแผน
ทดแทนตำแหน่งงาน (N=145)

การจัดทำแผนทดแทน ตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ						μ	(σ)	ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับ บุคลากรอยู่เสมอ	4 (2.8)	35 (24.1)	77 (53.1)	26 (17.9)	3 (2.1)	3.08	0.78	ปานกลาง	
2. องค์กรของท่านมีการ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากร เพื่อ เป็นการสร้างโอกาสและ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	7 (4.8)	39 (26.9)	69 (47.6)	27 (18.6)	3 (2.1)	3.14	0.85	ปานกลาง	
รวม						3.11	0.82	ปานกลาง	

จากตารางที่ 25 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu=2.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=2.84$) รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนา
งานได้อย่างต่อเนื่อง ($\mu=2.77$)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง

จากการตอบแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. มีความต้องการสวัสดิการและค่าตอบแทนในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม
2. วัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมพัฒนาควรมีความชัดเจนมากขึ้น
3. บุคลากรในทุกๆตำแหน่งและทุกระดับควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
4. ควรมีการประเมินบุคลากรทุกครั้งหลังจากผ่านการพัฒนาและฝึกอบรม
5. ทางหน่วยงานควรมีงบประมาณสำหรับใช้ในการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองจำนวน 145 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 55.20 อายุระหว่าง 30 – 39 ปี ร้อยละ 41.40 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.60 ราชการอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี ร้อยละ 37.90 สังกัดในหน่วยงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดและสำนักงานจังหวัด ร้อยละ 21.40 ระดับ 7 ขึ้นไป ร้อยละ 31.00 เงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,000 – 35,000 บาท ร้อยละ 18.60 สถานภาพสมรส ร้อยละ 69.70

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางอาชีพ ร้อยละ 94.50 มีการเข้าร่วมการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพด้วยความสมัครใจ ร้อยละ 42.80 มีการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพโดย อบรมต่างจังหวัด ร้อยละ 94.50 ความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ คือ ความต้องการของงาน ร้อยละ 37.20 ความสำคัญของความต้องการในตัวเองคือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน ร้อยละ 53.10 ความสำคัญของความต้องการของงาน คือ เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน ร้อยละ 57.20 ความสำคัญของความต้องการขององค์กรคือ เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ร้อยละ 61.40

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ

1. ความต้องการการพัฒนา

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการในตัวบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากดังนี้

1) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ รองลงมา คือ การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองใน การทำงานมากขึ้นและการพัฒนาเส้นทางอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น และสุดท้าย คือ การจัดทำกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างกรปฏิบัติงาน

2) เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การพัฒนาในตัวบุคคลที่ดี จะต้องมีการประเมินความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม และสุดท้าย คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการของงาน เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากดังนี้

1) เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ ผู้ที่มี หน้าที่ในการจัดทำแผนกรพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้นสังกัดทราบอยู่เสมอ รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น และสุดท้าย คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่กรทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกรปฏิบัติงาน

2) เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการ เห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆ ได้ รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทาง

สายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร และสุดท้ายคือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการขององค์กร เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากดังนี้

1) เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ รองลงมา คือ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสุดท้าย คือ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

2) เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพในแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักอยู่เสมอ รองลงมา คือ ระยะเวลาในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสุดท้าย คือ การจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ สามารถช่วยยกระดับความสามารถให้กับองค์กร

2. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ

จากการวิจัยพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีระดับความคิดเห็น ต่อการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงาน ดังนี้

1) ด้านการประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ รองลงมา คือ องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมี

การจัดทำแผนประจำปีหรือแผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร กระจายบุคคล รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร

3) ด้านการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ

4) ด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ พบว่า องค์กรมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้ รองลงมา คือ องค์กรมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง” มีข้อค้นพบเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองเห็นว่าสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ มีดังนี้ 1 คือ ความต้องการของงาน 2 คือ ความต้องการขององค์กร 3 คือ ความต้องการในตัวบุคคล เพราะข้าราชการเป็นอาชีพที่ต้องทำงานให้ประชาชนและแผ่นดิน ดังนั้นงานจึงมีความสำคัญต่อข้าราชการมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พุทธพร ภักดี (2551) ซึ่งพบว่า ครูในโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคาร ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเนื่องมาจากความต้องการของงาน และเห็นว่างานมีความสำคัญต่อครูเป็นอย่างมาก เพราะว่าครูต้องมีความเข้าใจในการทำงาน

2. ความต้องการพัฒนาด้านความต้องการในตัวบุคคล พบว่า ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองให้ความสำคัญกับความต้องการในบุคคลเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ 1. เพื่อกำหนดหน้าในอาชีพ 2. เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน เนื่องจากข้าราชการมีความต้องการพัฒนา ศึกษาและฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่การงาน ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ ปภาวดี ประจักษ์สุนิทธิและกิ่งพร ทองใบ (2544) ที่ว่าการศึกษาพัฒนา และฝึกอบรมมีจุดเน้นที่คนมากกว่า งาน วัตถุประสงค์ก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ความต้องการพัฒนาด้านความต้องการของงาน พบว่า ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองให้ความสำคัญกับความต้องการของงานเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ 1. เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน 2. เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ เนื่องจากข้าราชการมีความต้องการพัฒนา เพื่อที่จะพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของตนเองให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับแนวความคิดของ ดนัย เทียนพุด (2543) ที่ว่า การศึกษาและการฝึกอบรมเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาตนเอง ให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ อันจะทำให้บุคลากรได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานและมีสมรรถภาพในการทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

4. ความต้องการพัฒนาด้านความต้องการขององค์กร พบว่า ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดระนองให้ความสำคัญกับความต้องการขององค์กรเนื่องมาจากสาเหตุดังนี้ 1. เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร 2. เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งข้าราชการจะยึดเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่อจะได้ปฏิบัติงาน ได้ตรงและถูกต้องตามเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวความคิด ของ ดนัย เทียนพุด (2543) ที่ว่า องค์กรจะมุ่งเน้นการให้ประสบการณ์การเรียนรู้ แก่บุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการประเมินความสามารถของ พนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับการประเมินความสามารถของ พนักงานรายบุคคลอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1. องค์กรมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ 2. องค์กรมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการ จัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับ จัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ 1. องค์กรมีการจัดทำแผนประจำปีหรือแผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร 2. องค์กรมีการจัดทำกรฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัด

ระนองยังได้รับการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการ จัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานรายบุคคลไม่มากเท่าที่ควร

7. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้าน การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ ในระดับปานกลาง ดังนี้ 1. องค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดย มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน 2. องค์กรมี การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองยัง ได้รับการพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้านการ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพไม่มากเท่าที่ควร

8. การพัฒนาเส้นทางอาชีพของทางหน่วยงานด้าน การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง งาน พบว่า ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองได้รับ จัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนี้ 1. องค์กรมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อ เป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้นได้ 2. องค์กรมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสาม ารพัฒนา งานได้อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองยังได้รับการพัฒนาเส้นทาง อาชีพของทางหน่วยงานด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน ไม่มากเท่าที่ควร

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกศึกษากลุ่มประชากรเฉพาะเจาะจง โดย เลือก ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง จึงทำให้เป็นเฉพาะกลุ่มวิชาชีพและมีศักยภาพ เฉพาะเจาะจงมากเกินไป นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านเวลา ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ซึ่งไม่ค่อยมี เวลาในการตอบแบบสอบถามจึงอาจทำให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเส้นทางอาชีพมีน้อย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ความ ต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง พบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความ

ต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปดำเนินการต่อในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร
3. องค์กรควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าจากการพัฒนาและการฝึกอบรมในทุกๆ ครั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ทำการเลือกศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่นๆ ที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างเดิมเพื่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างเดิมได้ และจะให้ผลการศึกษาเป็นแบบทั่วไปมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไปอีกและปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้ มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น เช่น กำหนดคำถามในแบบสอบถามให้มีความเจาะจงและชัดเจนมากขึ้น ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลและเพื่อให้ได้ความ
3. ควรมีการกำหนดกรอบแนวคิดโดยพิจารณาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม อาทิ ตัวแปรอิสระ อาจมี การใช้แนวคิดหรือทฤษฎีอื่นๆ เข้ามาใช้ในการพิจารณา เช่น ความต้องการพื้นฐานในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์ให้มีความชัดเจนและหลากหลายยิ่งขึ้น

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

จิตภา ป้อมป้อม. “ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยจังหวัดเชียงใหม่.”

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

ชลันดา พันธุ์พานิช. “การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนของ
คณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

คนัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

เด่นพงษ์ พลละคร. “การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา.” เพิ่มผลผลิต 28, (ธันวาคม 2531-มกราคม 2532) : 20-25.

นันทจิต สุนทรวิภาต. “ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน).”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

พีรพัฒน์ เณิมช้างรงค์. “ความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขต
สารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร.” ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

พุทธพร ภัคดี. “การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมของครูโรงเรียนศรีสวัสดิ์
วิทยาคาร จังหวัดน่าน.” ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

มาฆะ กุจินดา. กระแสนกระแสโลกเปิดความรู้พัฒนาทุนมนุษย์ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

วินัย เสหาหิน. “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์.” วารสารการ
วิจัยทางการศึกษา 22, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2535) : 88.

สมบัติ กุสมาวลี. “บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปเพื่ออะไร?” ประชาชาติธุรกิจ, 16 ธันวาคม
2547, 6.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา, 2519.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. แบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน. กรุงเทพมหานคร:
บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด, 2551.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. *Career Development in Practice*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2548.

เอกชัย เหล่าอสิริยะกุล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์...สำคัญจริงหรือ [Online]. เข้าถึงเมื่อวันที่ 20
มิถุนายน 2554. เข้าถึงได้จาก

<http://www.hu.ac.th/academic/article/HR/HumantResearch%20.html>

อำนวยการ กิจเจริญ. “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดชมรมทราชมบุรี.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดของการพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาข้าราชการ ศาลากลางจังหวัดระนอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการ ธุรกิจทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพ
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. กรุณาเลือกคำตอบที่ท่านคิดว่าเป็นจริงที่สุด

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 29 ปี 2. 30 - 39 ปี
 3. 40 - 49 ปี 4. 50 - 60 ปี

3. ท่านสำเร็จการศึกษาในระดับ

1. อนุปริญญา 3. ปริญญาโท
 2. ปริญญาตรี 4. ปริญญาเอก

4. อายุราชการของท่าน

1. น้อยกว่า 5 ปี 2. 5 - 9 ปี
 3. 10 - 19 ปี 4. 20 - 29 ปี
 5. 30 - 40 ปี 6. มากกว่า 40 ปี

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

1. ที่ทำการปกครองจังหวัด 2. สำนักงานจังหวัด
 3. สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด 4. สำนักงานประมงจังหวัด
 5. สำนักงานคลังจังหวัด 6. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
 7. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 8. สำนักงานธนารักษ์จังหวัด
 9. สำนักงานสถิติจังหวัด

6. ระดับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงาน ระดับปริญญาตรี

1. ระดับ 2 2. ระดับ 3 3. ระดับ 4
 4. ระดับ 5 5. ระดับ 6 6. ระดับ 7 ขึ้นไป

7. เงินเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,000 – 14,999 บาท
 3. 15,000 – 19,999 บาท 4. 20,000 – 24,999 บาท
 5. 25,000 - 29,999 บาท 6. 30,000 – 35,000 บาท
 7. มากกว่า 35,000 บาท

8. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่าหรือแยกกันอยู่ 4. หม้าย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ

9. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางสายอาชีพหรือไม่

1. มี
 2. ไม่มี

10. ในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพท่านเข้าร่วมด้วยความสมัครใจหรือเป็นคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เข้าร่วมตามคำสั่ง
 2. เข้าร่วมตามความสมัครใจ
 3. เป็นทั้งสองลักษณะ

11. หน่วยงานของท่านมีการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. อบรมต่างจังหวัด
 2. อบรมภายในหน่วยงาน
 3. อบรมนอกหน่วยงานแต่ภายในจังหวัด
 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

12. ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีความสำคัญต่อความต้องการในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมากที่สุด

1. ความต้องการในตัวบุคคล
 2. ความต้องการของงาน
 3. ความต้องการขององค์กร

4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

13. ท่านคิดว่าความต้องการในตัวบุคคลในข้อใดสำคัญที่สุด

1. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
 2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน
 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

14. ท่านคิดว่าความต้องการของงานในข้อใดสำคัญที่สุด

1. เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน
 2. เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ
 3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

15. ท่านคิดว่าความต้องการขององค์กรในข้อใดสำคัญที่สุด

1. เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ
2. เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร
3. อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนา และการพัฒนาเส้นทางอาชีพ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงขององค์กรท่านมากที่สุด

ความต้องการในตัวบุคคล

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เพื่อก้าวหน้าในอาชีพ					
16. บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้					
17. การจัดทำ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านการทำงานมากขึ้น					
18. การจัดทำ การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดข้อผิดพลาดที่น้อยลงระหว่างการปฏิบัติงาน					
19. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน					
20. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้ได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น					
เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน					
21. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในสายปฏิบัติงาน					
22. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร					
23. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพช่วยให้บุคลากรเกิดการวางแผนในการทำงาน					
24. การพัฒนาในตัวบุคคลที่ดี จะต้องมีการประเมิน					

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้ของบุคลากรที่ได้รับจากการศึกษาและการฝึกอบรม					
เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถของตน					
25. การพัฒนาในตัวบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายยิ่งขึ้น					

ความต้องการของงาน

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เพื่อพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน					
26. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีผลงานออกมามีและมีคุณภาพ					
27. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน					
28. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพทำให้บุคลากรมีประสบการณ์และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น					
29. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพควรมีการวางแผนและกำหนดการจัดทำให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติตามหน้าที่ของบุคลากรนั้นๆ					
30. ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งควรมีการรายงานผลการพัฒนาให้กับทางหน่วยงานต้นสังกัดทราบอยู่เสมอ					
เพื่อตอบสนองงานในรูปแบบใหม่ๆ					
31. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองและปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ๆได้					
32. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการหนึ่งที					

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ช่วยให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงาน					
33. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้					
34. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดการสร้างบรรยากาศใหม่ๆในการทำงานแก่บุคลากร					
35. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงาน					

ความต้องการขององค์กร

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ					
36. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ					
37. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบสารสนเทศ					
38. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้ำ หรือประสบปัญหาในการทำงาน					
39. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีต่างๆได้ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
40. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตและ					

ความต้องการการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เครือข่ายออนไลน์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง					
เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร					
41. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ เป็นวิธีการที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร					
42. การจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ สามารถช่วยยกระดับความสามารถให้กับองค์กร					
43. วัตถุประสงค์ของการทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ จะต้องมีความครอบคลุมและชัดเจน					
44. ระยะเวลาในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
45. ในการจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ ในแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักอยู่เสมอ					

การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล					
46. องค์กรของท่านมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลอยู่เสมอ					
47. องค์กรของท่านมีการวางแผนการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล					

การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Path Development)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
48. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนประจำปีหรือแผนระยะยาว ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล					
49. องค์กรของท่านมีการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงานจนบุคลากรเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กร					
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ					
50. องค์กรของท่านมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรอยู่เสมอ					
51. องค์กรของท่านมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน					
การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน					
52. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Success Plan) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพ และการเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้					
53. องค์กรของท่านมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โยคย้ายตำแหน่งงานและเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวปรีณดา หอมแก้ว
 ที่อยู่ 130/15 ซอย 2 ตำบลเขานิวสน์ ถนนท่าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดระนอง
 85000
 วัน เดือน ปี เกิด 27 มิถุนายน 2532

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสตรีระนอง จังหวัดระนอง
 พ.ศ. 2554 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะ
 วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2554 เข้าร่วมการฝึกงานที่แผนกบริหารทั่วไป การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด
 ระนอง



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวประภาภรณ์ พูลละม้าย
 ที่อยู่ 125/29 หมู่ 6 ตำบลแหลมใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม 75000
 วัน เดือน ปี เกิด 8 กุมภาพันธ์ 2533

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2550

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนถาวรานุกุล จังหวัด
 สมุทรสงคราม

พ.ศ. 2554

ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะ
 วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2554

เข้ารับการศึกษาที่แผนกบัญชี อุทิวการาง 1995 (ศูนย์ซ่อมมาตรฐาน
 เครือ บจ.วิริยะประกันภัย)



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี