



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ
กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2555

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ
กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 430 จุลนิพนธ์
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2555

**FACTORS RELATED TO THE CAREER PATH DEVELOPMENT OF ANALYSIS AND
RESEARCH DIVISION DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS BANGKOK**



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี

**A Research Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Bachelor of Business Administration Program in General Business Management**

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

2012

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว อนุมัติให้การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่ม ข้าราชการ กองวิเคราะห้และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” เสนอโดย นางสาวศรียรัตน์ ไร่ไพศรี และนางสาววราภรณ์ จิรชนาวุฒิ มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาใน รายวิชาจุดนิพนธ์ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการ จัดการ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่ม ข้าราชการ กองวิเคราะห้และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” ได้ผ่านการนำเสนอในงาน ประชุมวิชาการด้านธุรกิจและเศรษฐกิจอีสาน ครั้งที่ 6 มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันเสาร์ที่ 16 กุมภาพันธ์ 2556 ณ โรงแรมพลูแมน ขอนแก่น ราชธา ออคิด จังหวัดขอนแก่น

.....
(อาจารย์ ดร. ธนินท์รัฐ รัตนพงษ์ศิษย์ โย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ เดือน พ.ศ.

.....
(อาจารย์นพดล ไตวิชัยกุล)

รักษาราชการแทน

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
วันที่ เดือน พ.ศ.

12520144 , 12521164: สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์/ การพัฒนาอาชีพ/ สำนักการโยธา

ศรียรัตน์ ราไพศรี และวารภรณ์ จิรชนาวุฒิ: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร. อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. 64 หน้า.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และศึกษาปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัยสำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัยสำนักการโยธา จำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงานประกอบด้วย ด้านการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานครในระดับมาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ องค์กรควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม ที่คำนึงถึงความต้องการบุคลากรและวัตถุประสงค์ขององค์กร และควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าจากการพัฒนาและการฝึกอบรมในทุก ๆ ด้าน

คณะวิทยากรจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2555

ลายมือชื่อนักศึกษา 1..... 2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

12520144 , 12521164: MAJOR: GENERAL BUSINESS MANAGEMENT

KEY WORDS: FACTOR RELATED / CAREER PATH DEVELOPMENT / ANALYSIS AND RESEARCH DIVISION DEPARTMENT

SRIRAT LUMPAISRI AND WARAPORN JIRATANAWUT: FACTORS RELATED TO THE CAREER PATH DEVELOPMENT OF ANALYSIS AND RESEARCH DIVISION DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS BANGKOK. RESEARCH ADVISOR: TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D. 64 pp.

Abstract

The purpose of this research were 1) To study The factor of individual affect to the factor of human resource development and 2) To study the factor of human resource development related with Career Development of Analysis and Research Division Department of Public Works Bangkok. The populations of this study were 154 government officers of Analysis and Research Division Department. The questionnaires were used as the research tools. The statistical analysis showed in frequency distribution, percentage, mean and standard deviation statistics, and testing by Pearson's correlation coefficient.

The research found that the factor of individual affect to the factor of human resource development at high level and the factor of human resource development (could be divided into 4 components consisted of Individual Development, Career Development, Performance Management and Organization) related with Career Development of Analysis and Research Division Department of Public Works Bangkok at high level.

The organization should make a long-term. Personal development plan by considering the demand of Individual Development, Career Development, Performance Management and Organization. Besides these, the officers should evaluate the progressive of the training development and plan for all aspects.

Faculty of Management Science

SILPAKORN UNIVERSITY

Academic Year 2012

Students' signatures 1..... 2.....

Research Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและความอนุเคราะห์จากบุคคลสำคัญดังนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. ธนินทร์ฐ รัตนพงศ์ภิญโญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา งานวิจัยที่ให้ความกรุณาสละเวลาให้ความช่วยเหลือ ช่วยชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย รวมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง เอาใจใส่และติดตาม ตรวจสอบผลงานอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้อง สมบูรณ์และสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ นายสรชัย ไทวานิชกุล ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร รวมถึงเจ้าหน้าที่พนักงานกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถ ดำเนินการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยทุกเล่ม ที่ช่วยให้งานวิจัย ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้มีพระคุณทุกท่าน บิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวของผู้วิจัย ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดี เสมอมา

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
ประวัติความเป็นมาของกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธากรุงเทพ มหานคร.....	8
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน	10
ความหมายของความก้าวหน้าในงาน	10
ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน ปรัชญาจารย์	11
ปัจจัยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	12
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ	14
ความหมายของการพัฒนาอาชีพ	14
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ	16
ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ	17
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 24
	ประชากรที่ใช้ในการศึกษา..... 24
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... 24
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 25
	การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ..... 26
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 27
	ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม 28
	ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในงานของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร 31
	ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์ และวิจัยสำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร 36
	ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัยสำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร 43
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 44
	สรุปผลการวิจัย..... 44
	อภิปรายผล 47
	ข้อจำกัดในการทำวิจัย..... 50
	ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... 51
	ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป..... 51
รายการอ้างอิง	ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี..... 53
ภาคผนวก 55
ประวัติผู้วิจัย 63

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	28
2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	28
3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	28
4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา....	29
5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	29
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือน..... (ปัจจุบัน)	30
7	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	30
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนารายบุคคล (N=154).....	31
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ (N=154).....	32
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา ความก้าวหน้าในงานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (N=154).....	33
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา ความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาองค์กร (N=154)	34
12	ตารางสรุปความก้าวหน้าในงาน	35
13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา อาชีพด้านการพัฒนารายบุคคลจากประสบการณ์ (N=154)	36

ตารางที่	หน้า
14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา อาชีพด้านการสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ (N=154)	37
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา อาชีพด้านการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (N=154)	38
16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา อาชีพด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (N=154)	39
17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนา อาชีพด้านการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (N=154)	41
18 ตารางสรุปการพัฒนาอาชีพ	42
19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้า ในงานกับการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร	43

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันพบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจของโลกเกิดความผันผวน ความไม่แน่นอนของการเมืองภายในประเทศ คู่แข่งในสายอาชีพมีมากขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้หลายองค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยเห็นว่าพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งในการนำพาองค์กร ให้ดำรงอยู่และสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้ การรักษานักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปนาน ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนนั้น มีทรัพยากรที่มีความจำเป็นหลายประการ แต่ทรัพยากรที่ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากก็หนีไม่พ้นทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากกับองค์กร องค์กรหรือธุรกิจใดธุรกิจหนึ่งจะประสบความสำเร็จไม่ได้หากขาดทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นส่วนที่สำคัญ การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นหัวใจของการบริหาร (วินัย เสาหิน, 2535: 88) เพราะงานทุกชนิดในองค์กรจะดำเนินไปได้ต้องมีประสิทธิภาพและจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรภายในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่นๆ มีคุณค่า ในการบริหารองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น (ศิริพงษ์ เสาถายน, 2553: 9) เพราะมนุษย์ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ อันจะเป็นตัวผลักดันสำคัญที่จะทำให้องค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กร

จะต้องค้นหาวิธีการว่าทำอะไรจึงจะทำการสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อค้นหาคนที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงาน

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างให้พนักงานมีความรักความผูกพัน (Employee Engagement) มีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) การจะได้มาซึ่งสิ่งนี้ต้องผ่านกระบวนการสร้างแรงจูงใจ (Motivating) เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน และทำให้เขาพร้อมที่จะทุ่มเทในงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการจูงใจพนักงานนี้มีปัจจัยหลายด้านเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล

ความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนมีความมุ่งหวัง เพราะความก้าวหน้าทางอาชีพหมายถึง ตำแหน่ง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ และก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร

เนื่องจาก คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ดังนั้น พนักงานจึงควรจะได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ การทำ Career Development ภายในองค์กร จะช่วยให้เราทราบถึงความสามารถของพนักงานว่าเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายอยู่หรือไม่ อีกทั้งยังช่วยในการวางแผนรองรับการกำหนดสายความก้าวหน้าในอาชีพให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานในอนาคต ซึ่งหลาย ๆ องค์กรไม่มีการเตรียมความพร้อมในการจัดสายความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานในองค์กร จึงทำให้พนักงานไม่สามารถเติบโต ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ทั้งๆที่อายุ และ ความสามารถก็เหมาะสม รวมถึงคุณสมบัติด้านอื่นๆก็ครบถ้วน หลายองค์กรเลือกที่จะรับบุคคลภายนอกมาทดแทนตำแหน่งงานที่ขาดหายไป ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมากในการทำงาน ทำให้งานที่ออกมาอาจไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเติบโตตามสายงานนั้น โดยในแง่ขององค์กร จะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้ โดยจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ในแง่ของพนักงานเองก็ต้องมีการตระเตรียมคน โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง พัฒนา

ทักษะการทำงานของตน หาประสบการณ์จากการหมุนเวียนงานซึ่งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง พนักงานผู้นั้นย่อมมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งมากกว่าคนอื่น (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551: 83)

ระบบราชการในประเทศไทยเป็นระบบการทำงานหลักควบคู่ไปกับ ระบบเอกชน และรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ มีหลายประเภท เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการการเมือง ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันกับข้าราชการ

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงต้องการศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ(Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” โดยมุ่งที่จะศึกษาถึงการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาในสายอาชีพของพนักงานและองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและสามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายขององค์กร และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการพัฒนาอาชีพขององค์กรและเพื่อเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาอาชีพในกลุ่มของข้าราชการต่อไป

จากการศึกษาโดยการเลือกตัวอย่างกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร เนื่องจากว่า เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานโยธา งานออกแบบ งานก่อสร้างและบูรณะ งานควบคุมการก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานรังวัด และที่สาธารณะในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ไม่เคยมีการศึกษาและนำมาเป็นประเด็นในการทำวิจัยมาก่อน

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยความต้องการพัฒนาอาชีพในสายงานของพนักงานและผู้บังคับบัญชา
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวนประชากรทั้งหมด 154 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2555 – ธันวาคม 2555 รวมระยะเวลา 6 เดือน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่
 - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน
 - 1.2 ปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 2.1 การพัฒนาอาชีพ คือ การพัฒนาบุคลากรจากประสบการณ์ การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น
(Independent Variable)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variable)



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์กร คือ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้
2. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร (กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร) ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และปรับทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

2.1 การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ ซึ่งเป็น ส่วนนี้มักเรียกว่า การฝึกอบรม (Training)

2.2 การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต ซึ่งส่วนนี้มักเรียกว่า การพัฒนาบุคคล (Human Development)

2.3 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) หมายถึง การมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์

2.4 การพัฒนาองค์กร (Organization) หมายถึง การแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ

3. การพัฒนาอาชีพ หมายถึง กระบวนการซึ่งองค์การจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง (De Cenzo & Robbins, 1994) ซึ่งอาจจะได้แก่การประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน โดยที่การพัฒนาอาชีพมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาบุคลากรจากประสบการณ์ หมายถึง พัฒนาทรัพยากรจากประสบการณ์ เป็นกระบวนการที่จะมุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจ กล่าวคือ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรได้นั้น องค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

3.3 การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน หมายถึง การจัดทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน โดยองค์กรควรจะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่มีความซับซ้อนและมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ตลอดจนพัฒนาให้บุคลากรทั่วไปสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถและมีพัฒนาการในทิศทางที่เหมาะสม

3.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การทำให้สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขาได้มีพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้นดีขึ้น การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคคลในการร่วมแรงร่วมใจ ไปสู่จุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิภาพได้

3.5 การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การเตรียมรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัวและรองรับต่อการตอบสนองของโอกาสหรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและทันเวลา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน
 - 2.1 ความหมายของความก้าวหน้าในงาน
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน
 - 2.3 ปัจจัยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน
3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาอาชีพ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
 - 3.3 ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ
 - 3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ประวัติความเป็นมาของกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

ในปีพ.ศ. 2441 สำนักงานโยธาถือกำเนิด (สำนักงานโยธา, 2556) ขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สังกัดกระทรวงนครบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกอง โดยในอดีต การบูรณะ ปรับปรุง และบำรุงท้องถิ่นในเขตพระนครเป็นหน้าที่ของกองช่างสุขาภิบาล ซึ่งถือกำเนิดโดยพระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพ ร.ศ.116 (พ.ศ. 2441) สังกัดกระทรวงนครบาล

พ.ศ. 2465 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมหน้าที่ราชการของกองช่างสุขาภิบาลเข้ากับกระทรวงมหาดไทย ตามประกาศลงวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2465 และได้เปลี่ยนชื่อจาก “กองช่างสุขาภิบาล” เป็น “กองช่างนคราทร” สังกัดกรมโยธาเทศบาล

พ.ศ. 2479 มีประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาลและจัดตั้งเทศบาลนครกรุงเทพขึ้น

พ.ศ. 2480 ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2480 มีพระราชกฤษฎีกามอบสิทธิกิจการบางส่วนในกรมโยธาเทศบาลให้เทศบาลนครกรุงเทพจัดทำ โดยมอบสิทธิกิจการ ตลอดทั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ในกองช่างนคราทร ให้เทศบาลกรุงเทพจัดทำต่อไป กองช่างนคราทรจึงได้ย้ายสังกัดมาขึ้นกับเทศบาลกรุงเทพนับแต่นั้นมา

พ.ศ. 2481 คณะเทศมนตรีได้มีมติวางระเบียบกำหนดหน้าที่และแบ่งส่วนราชการบริหารท้องถิ่นให้มีกองช่างเทศบาล และโดยคำสั่งนี้ กองช่างนคราทรจึงเปลี่ยนชื่อเป็น “กองช่างเทศบาล” และยังใช้สถานที่ของกรมโยธาเทศบาลเป็นที่ทำการ หลังจากนั้นไม่นาน เทศบาลนครกรุงเทพได้ประกาศให้กองช่างเทศบาลย้ายที่ทำการไป ณ จักรมหลวงปราจีนกิติบดี ถนนลูกหลวงเชิงสะพานเทเวศร์ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2481 และจัดรูปส่วนการบริหารใหม่ ตลอดจนเปลี่ยนชื่อเป็น “กองการโยธา” และย้ายที่ทำการมาอยู่ที่สำนักงานเทศบาลนครกรุงเทพ เสาชิงช้า

พ.ศ. 2504 เมื่อประเทศเจริญขึ้น มีการขยายขยายเมือง เทศบาลนครกรุงเทพจึงต้องขยายตาม อีกทั้งยังได้รับการอนุมัติให้ปรับปรุงส่วนงานและการบริหารกิจการของกองการโยธาใหม่ โดยเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2504 ได้ปรับฐานะกองการโยธาขึ้นเป็น “ฝ่ายการโยธา” เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตความรับผิดชอบหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ต่อมาฝ่ายการโยธาได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักการโยธา” เนื่องจากการปรับปรุงส่วนการบริหารใหม่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดระเบียบราชการของกรุงเทพมหานครและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักการโยธา **สำนักการโยธา วิชาศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาตรี**

สำนักการโยธาได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนบริหารใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 และพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2520 และได้ปรับเปลี่ยนอีกครั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และประกาศกรุงเทพมหานครเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2528 และวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2532

และในปัจจุบันสำนักการโยธาเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานโยธา งานออกแบบ งานก่อสร้างและบูรณะ งานควบคุมการก่อสร้าง

งานควบคุมอาคาร งานรังวัด และที่สาธารณะในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน่วยงานในสังกัดควบคุมดูแล 9 กอง คือ สำนักงานเลขานุการ กองแผนงานและประสานสาธาณูปโภค กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานออกแบบ กองควบคุมการก่อสร้าง กองควบคุมอาคาร กองสำรวจและแผนที่ที่ดิน และกองจัดกรรมสิทธิ์ สำหรับสถานที่ทำการนั้น ได้ย้ายมาที่ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร 2 ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2532 จวบจนปัจจุบัน (สำนักการโยธา, 2556)

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน

2.1 ความหมายของความก้าวหน้าในงาน

การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (สนั่น เกชาจารี, 2552: 140) เป็นแนวความคิดที่ช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน ดังนั้นการพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) จึงเป็นเครื่องมือทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับพนักงานและองค์กร โดยผลของการพัฒนาอาชีพจะมีประโยชน์คือ ทำให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กร

อีกทั้ง ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อเป็นที่ยอมรับของตนเอง เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเอง ส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นการลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ทางหนึ่ง และสุดท้ายเป็นการจัดให้พนักงานได้ทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถของตน (Put the Right Man to the Right Job) ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร

ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและเพื่อความเติบโตในสายอาชีพ

เปรมจิตร์ (2548: 7, อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 13) ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและเพื่อความเติบโตในสายอาชีพ

นภาพีญา มาตี วีรพลและอาจารย์ (นภาพีญา, 2533: 10; มาตี, 2535: 7; วีรพล, 2539: 9; อาจารย์, 2540: 8, อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 13) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการเปลี่ยนแปลงทางตำแหน่งหน้าที่การงานหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในที่ทำงานให้มีโอกาสได้แสดงฝีมือในการทำงาน หรือได้พัฒนาความรู้ความสามารถในความรู้จากงานที่ปฏิบัติอยู่

ศุภีพร (2545: 20, อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 13) ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการบรรจุ ให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร อยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและปราศจากการแบ่งแยก การกีดกันหรือการจำกัดใด ๆ เพราะเหตุแห่งเพศ

Peel (1992: 48, อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 13) การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง กระบวนการของการฝึกอบรมเฉพาะปมชีวิตการทำงานในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ ของบุคลากรกับการผสมประโยชน์ขององค์กรและสร้างความเติบโต ความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทนรวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และเห็นว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา แต่ถ้าขาดซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานย่อมพบว่าการพัฒนาเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ซึ่งบทบาทในเรื่องการพัฒนาพนักงานสำหรับผู้บริหารแล้วมักถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่ดูแลโดยตรง ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลอยู่มาก นอกจากนี้ยังอาจคิดว่าการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เรื่องสำคัญ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไม่ใช่เรื่องในอนาคตอันใกล้หรือบางครั้งรู้สึกกลัวว่าจะถูกแย่งชิงตำแหน่ง ดังนั้นในการสร้างให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสายอาชีพต้องมีการจูงใจทางบวก ความพยายามในการสะท้อนผลงานปัจจุบันหรือการขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน

ในการทำงานปัจจุบันนี้ พนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะให้ตนเองก้าวไปสู่จุดสูงสุดในการทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและถ้าพนักงานเหล่านั้นมีการรับรู้และมองเห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความชัดเจนและเป็นไปตามที่ต้องการแล้วก็จะทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่ถ้าในองค์กรไม่มีความชัดเจนในการที่จะทำให้พนักงานได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานขาดความทุ่มเท ความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือเกิดปัญหาการขาดงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญ คือ การลาออกจากองค์กรของพนักงานได้ ซึ่งดวงฤทัย (2545: 28-31, อ้างถึง

ใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 14) กล่าวว่ามีความหมายหนึ่งที่จะสามารถช่วยให้ปัญหาเหล่านี้คลายลงได้ นั่น องค์กรต้องให้ความสำคัญในเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพ” ให้กับพนักงานในองค์กรเพราะถือว่ามีค่าสำคัญที่จะทำให้พนักงานในองค์กรมีการรับรู้และมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองในด้านต่างๆว่า สามารถก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดที่ตนเองต้องการในอนาคตอย่างไรบ้าง ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานแต่ละคนตระหนักว่า นี่คือการก้าวหน้าที่พวกเขาต้องการ และจะเกิดความมุ่งมั่นทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณค่า

Gilmer (1971: 279, อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 15) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขาและการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมไม่ก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ที่ตนปฏิบัติอยู่ได้

จากแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Egglend และ Ann Maycunich Gilley กล่าวว่า CAREER DEVELOPMENT ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRD) คือการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กรทั้งในระยะสั้น และระยะยาว เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และปรับทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

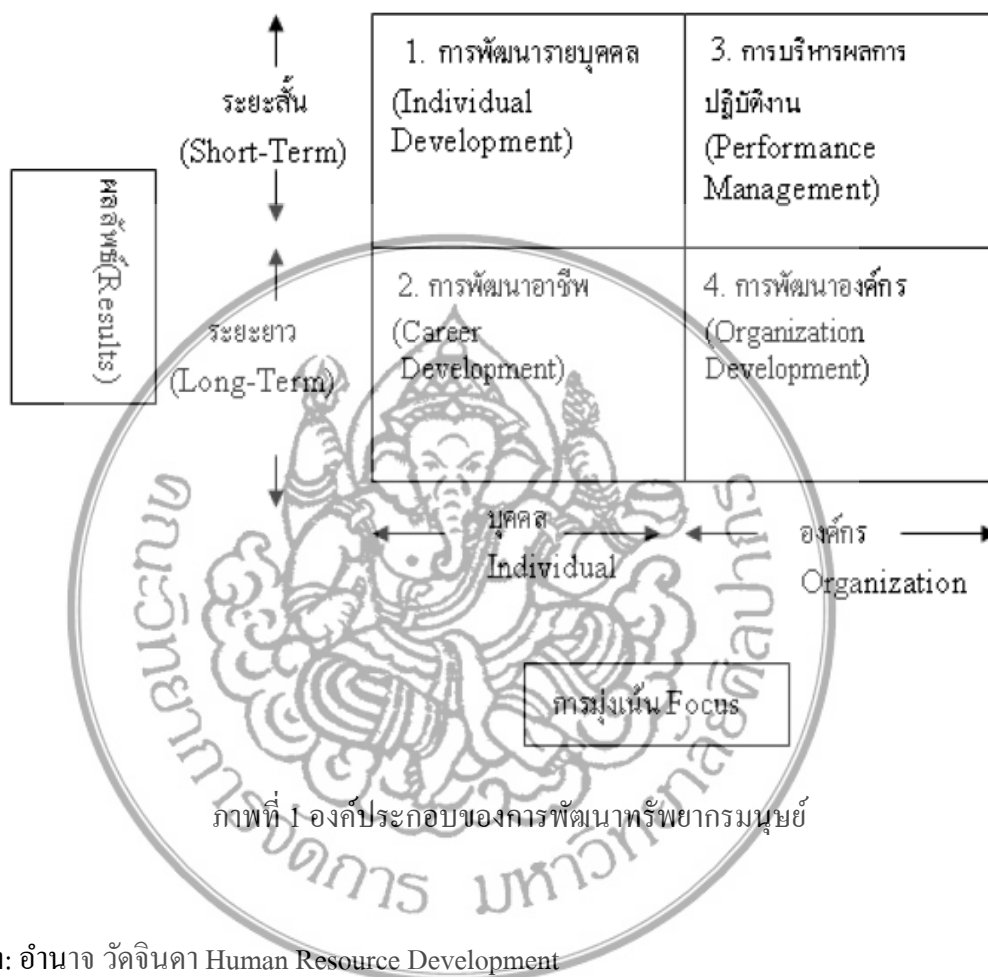
จากความหมายและแนวความคิดของความก้าวหน้าในอาชีพ ที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเพื่อทำการวิจัยครั้งนี้ว่า ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกรักใคร่ของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กร เป็นต้น และนอกจากจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร

2.3 ปัจจัยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพจะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรม ในกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ซึ่งจะทำให้แต่ละกลุ่มสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกัน ทำให้โครงการประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้ (ณัฐพันธ์ เชนนันท์ ,2549: 160)

องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรจากแนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Egglend และ Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development โดย

แบ่งองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) เป็นปัจจัยที่กำหนดกรอบการพัฒนา ดังต่อไปนี้



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณา Matrix ข้างต้นจะเห็นว่ามียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญของ HRD 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะและปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ ส่วนนี้มักเรียกว่า การฝึกอบรม (Training)

2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของคุณภาพ ความสนใจ ค่านิยม

ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต ซึ่งส่วนนี้มักเรียกว่า การพัฒนาบุคคล (Human Development)

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กร และเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะต้องมี ความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์

4. การพัฒนาองค์กร (Organization) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมองค์กร และเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ

จากปัจจัยต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงานทั้ง 4 ด้าน นอกจากเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร ถ้าต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างที่มีหวังไว้ ควรมีแบบแผนการพัฒนาด้านอาชีพที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในแต่ด้านเป็นอย่างดี รวมถึงวิธีการในการพัฒนาทักษะในด้านอาชีพเพื่อเข้าสู่อาชีพอย่างมีศักยภาพสูงสุด และนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรต้นเพื่อสร้างกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร ซึ่งได้นำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

3.1 ความหมายของการพัฒนาอาชีพ

ผลงานวิจัยนิตยสาร ระดับปริญญาตรี
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับหลายองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต้องพยายามดำเนินการ เพื่อการดำรงอยู่ การเจริญเติบโต และการแข่งขัน โดยที่แต่ละองค์กรต้องพยายามพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549: 157) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถได้ด้วยความเต็มใจ

การพัฒนาอาชีพจะมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ จิตความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้

เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตนเอง ซึ่งแบ่งการพิจารณาความหมายของการ พัฒนาอาชีพออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

3.1.1 กระบวนการ การพัฒนาอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่แต่ละขั้นตอนต้องมีการวางแผนการ ดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะเชื่อมโยงกัน อย่างสอดคล้องและมีเหตุผล เช่น การหาความต้องการในการฝึกอบรมสามารถทำได้โดยอาศัย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสะท้อนจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอาชีพต่อไป โดย กระบวนการนี้จะป็นงานสำคัญในการเชื่อมโยงองค์ประกอบอื่นของการพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

3.1.2 การพัฒนา การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการส่งเสริมการพัฒนา ความรู้ ทักษะ จิตความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติ หรือความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ให้แก่ บุคลากรขององค์กร ซึ่งการพัฒนาอาชีพจะสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างองค์กรและบุคลากร

3.1.3 ความเจริญก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ต่างต้องการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือสายอาชีพที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการที่ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่น มีความสามารถ และมีศักยภาพในการพัฒนา มีโอกาส เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดเนีย เทียนพุด (2537: 153) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพไว้ว่า เป็นวิธีการที่องค์กรจัดทำ ขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมี ให้เลือกหรือตอบสนองความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะมี 2 ส่วน หลักๆ คือ การ วางแผนอาชีพ (Career Planning) ซึ่งเป็นวิธีการที่ให้พนักงานกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะ วิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จกับการบริหารอาชีพ (Career Management) ซึ่งเป็นกิจกรรมและ โอกาสต่างๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นให้กับพนักงาน เพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคน เกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

DeCenzo & Robbins (1994) การพัฒนาอาชีพ (Career development) หมายถึง กระบวนการซึ่งองค์กรจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ซึ่งอาจจะ ได้แก่การประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และฝึกอบรม เพื่อ ส่งเสริมให้บุคลากรมีกรพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่มีระบบซึ่งจัดทำโดยบริษัทเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีพนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองต่อความต้องการได้ทันทีที่บริษัทต้องการ ซึ่งจะมีส่วนหลักๆคือ

1. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) อันเป็นวิธีการแต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพและแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น ประเมินตนเองเพื่อศึกษาว่าตนเองมีความสามารถ มีบุคลิกภาพ ความสนใจ ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยม และแรงจูงใจในอาชีพใด การจัดทำคู่มือวางแผนอาชีพ ประเมินทางเลือกและโอกาสของอาชีพในอนาคต เตรียมกิจกรรมเพื่อความพร้อมสำหรับงานและการตัดสินใจในอนาคต การอภิปรายในอาชีพ และการจัดอันดับความสำคัญของงาน ความคาดหวังการตอบแทนจากงานที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบันรวมไปถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการตามอาชีพ ประเมินผลงานและให้คำปรึกษาในอนาคตถึงแม้ว่าการวางแผนอาชีพจะเป็นความรับผิดชอบต่อบุคลากรในการรับผิดชอบต่อการวางแผนอาชีพของตนเอง องค์กรก็ต้องมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในช่วงหลังที่ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเติบโตและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าบุคลากรพัฒนามากเพียงใดองค์กรยิ่งได้รับประโยชน์มากเท่านั้น

2. การบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่างๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้อุตสาหกรรมมั่นใจว่า บริษัทจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต เช่น การวางแผนกำลังคนสำหรับธุรกิจการจัดสายทางก้าวหน้าในอาชีพ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาในสายอาชีพ เป็นต้น

ดังนั้นการพัฒนาอาชีพจึงเป็นการให้ได้มาซึ่งทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงความรู้ในงานและการพัฒนาวิชาชีพ ผันกับกิจกรรมการวางแผนพัฒนาอาชีพ ทักษะความรู้ในงานคือ ทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทักษะการพัฒนาวิชาชีพคือ ทักษะและความรู้ที่อยู่นอกข่ายของการบรรณานุกรมของพนักงานแต่มีอาจปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ วิชาชีพ และการเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อทำให้เป้าหมายอาชีพบรรลุผล มีการให้คำจำกัดความการพัฒนาอาชีพว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยทางจิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ กายภาพ และโอกาสที่หล่อหลอมผลของงานอาชีพ วิชาชีพที่บุคคลอาจเข้าร่วมในช่วงชีวิตของเขา การพัฒนาอาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์ มันรวมถึงช่วงชีวิตและความสนใจทั้งหมดของบุคคล การพัฒนาอาชีพเกี่ยวข้องกับบทบาทงานในอดีต ปัจจุบันและอนาคตของบุคคล

วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 92) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง เป็นความก้าวหน้าหรือความเติบโตของพนักงานตามการเคลื่อนไหวของความสำเร็จในอาชีพตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาความสำเร็จในงานอาชีพ เป็นผลของกิจกรรมการวางแผนอาชีพ และการบริหารงานอาชีพ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550: 168) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพว่า การพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความเจริญของงานผ่านชีวิตและงาน เกี่ยวกับการเรียนรู้ การมีประสบการณ์ การเป็นอยู่ การทำงาน และการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการสร้างและการค้นพบแนวทางผ่านชีวิตและการทำงานของคุณ

การพัฒนาอาชีพ คือ กระบวนการที่องค์กรให้สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนในรูปแบบของปัจจัยป้อนเข้า ซึ่งพนักงานใช้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรม) และค่านิยม เพื่อให้ตระหนักในศักยภาพสูงสุดของเขาโดยให้สอดคล้องกับพันธกิจและจุดประสงค์ขององค์กร

จากความหมายและแนวความคิดของการพัฒนาอาชีพ ที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเพื่อการวิจัยครั้งนี้ว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการให้ได้มาในทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงความรู้ในงานและการพัฒนาวิชาชีพ ผนึกกับกิจกรรมการวางแผนอาชีพ ทักษะ ความรอบรู้ในงานคือ ทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทักษะการพัฒนาวิชาชีพคือ ทักษะและความรู้ที่อยู่นอกข่ายของการพรรณานางานของพนักงานแต่มีอาจปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยทางอ้อม

3.3 ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ

3.3.1 ทฤษฎีของซูเปอร์ (Super' Theory)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550: 173) ได้พูดถึง โด널ด์ ซูเปอร์ (Donald Super) และนักทฤษฎีคนอื่นๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพยอมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อเขาผ่านการเจริญเติบโตเต็มที่ รูปแบบอาชีพถูกกำหนดโดยปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ ความสามารถทางความคิด และกายภาพ คุณลักษณะส่วนตัวและโอกาสที่บุคคลได้รับ คนแสวงหาความเจริญเติบโตในอาชีพอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นมโนทัศน์หลักในทฤษฎีของซูเปอร์

Super (1957, อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 16-17) ได้นำความรู้จิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมารวมกัน โดยมีความคิดว่าอาชีพเป็นการมองตัวเองในแง่ความคิดรวบยอดของบุคคล ประกอบกับ สภาพของความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม การทำงานภายนอก ซึ่งความคิดรวบยอดหมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลมองตนเอง คือ มนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ทักษะ ความสนใจ ความคาดหวัง และบุคลิกภาพทำให้

แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ลำดับขั้น 5 ขั้น คือ

1. ขั้นเจริญเติบโต (Grown Stage) เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นช่วงที่พัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองโดยอาศัยการเรียนรู้จากความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน ครู และบุคคลอื่นๆ จากประสบการณ์เหล่านี้ทำให้เริ่มมีการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่จะประกอบต่อไปในอนาคตที่เหมาะสมกับความสนใจและความชอบ

2. ขั้นค้นหา (Exploration Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 15-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลค้นหาว่าอาชีพใดชอบหรือเหมาะสมกับความสามารถมากที่สุด เป็นระยะที่บุคคลเปรียบเทียบงานอาชีพต่างๆ 8 ค้นหาและพัฒนาค่านิยม แรงกระตุ้น ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน และรวบรวมข้อมูลเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาที่มุ่งไปสู่อาชีพที่คิดว่าเหมาะสม

3. ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นขั้นที่เป็นหัวใจของชีวิตการทำงาน ช่วงนี้จะเป็นการเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์ในการทำงาน และบุคคลจะค้นพบว่า อาชีพใดมีความเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ในขั้นวางรากฐานสามารถแบ่งย่อยได้อีก 3 ขั้นตอน คือ

3.1 ขั้นทดลอง เป็นช่วงที่บุคคลตัดสินใจว่างานที่เลือกนั้นเหมาะสมหรือไม่ ถ้ายังไม่พอใจหรือคิดว่าไม่เหมาะสมก็จะทดลองใหม่โดยเปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ ขั้นตอนนี้จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี

3.2 ขั้นสร้างตัว อยู่ช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี เป็นช่วงที่บุคคลกำหนดอาชีพที่แน่นอนสำหรับตัวเอง วางแผนอาชีพโดยกำหนดลำดับขั้นการพัฒนาไว้ อาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และการศึกษาเพื่อเสริมงานอาชีพที่เลือกไว้

3.3 ขั้นวิกฤตการณ์อาชีพขั้นกลาง เป็นช่วงที่บุคคลประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เดิม บุคคลจะเริ่มคิดถึงระดับความสำคัญองงานหรืออาชีพต่อชีวิตเริ่มแสวงหาความมั่นคงหรืออาชีพที่ยึดเหนี่ยว

4. ขั้นการสร้างความมั่นคงในงาน (Maintenance Stage) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 45-54 ปี เป็นช่วงสร้างฐานะทางการเงินให้กับตนเอง และมุ่งสร้างความมั่นคงในงานให้มีมากขึ้นแทบจะไม่เริ่มงานใหม่อีก

5. ขั้นถดถอย เป็นช่วงก่อนเกษียณอายุ บุคคลต้องเผชิญกับภาวะการณ์ลดระดับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เคยมีอยู่ ต้องเรียนรู้และยอมรับ รวมถึงพัฒนาบทบาทใหม่ในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่คนทำงานรุ่นใหม่

ถึงแม้เดิมทีซูเปอร์ได้เสนอขั้นตอนและงานในลักษณะตามลำดับ แต่ต่อมาเขาได้เพิ่มว่า เราหมุนเวียนและหมุนเวียนซ้ำตลอดช่วงชีวิตของเราเมื่อเราปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและต่อ แนวนอนในสถานที่ทำงาน การเข้าใจอายุเหล่านี้และขั้นตอนกับการพัฒนาอาชีพช่วยผู้อำนวยการ ความสะดวกเลือกตอบสนองและกิจกรรมที่เหมาะสม

3.3.2 ทฤษฎีความต้องการของฮอปพอค (Hoppock's Theory)

Hoppock (1935, อ้างถึงใน สุวิมล พิมลศิริ, 2555: 15) กล่าวว่าไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การยอมรับ การนับถือของผู้อื่น โดยแต่ละบุคคลมีความต้องการต่างชนิดและต่างระดับกัน ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์นี้จะเป็นตัวกำหนดให้เขาเลือกอาชีพตามความต้องการของตนเอง เช่น บุคคลที่มีความต้องการมั่นคง ในชีวิตสูง มักจะเลือกอาชีพที่มีความเสี่ยงน้อย อาทิ เช่น ในองค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง เป็นต้น แต่การที่บุคคลจะรู้ความต้องการของตนเองจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตนเอง โดยเน้นการรู้จักตนเอง เพราะการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจะทำให้บุคคลได้เข้าถึงความต้องการ ประสบการณ์ชีวิต เบื้องต้น การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้น ความพึงพอใจในอาชีพซึ่งเกิดจากการได้ประกอบอาชีพ ที่ตรงกับความต้องการและงานที่ทำมีความก้าวหน้า แต่เมื่อบุคคลเลือกอาชีพแล้วสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ถ้ารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้เขาได้รับการตอบสนองที่ดีกว่างานเก่า

3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549: 159-160) ได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพไว้ 5 ด้าน ดังนี้

3.4.1 พัฒนาทรัพยากรจากประสบการณ์ วอร์เรน เบนนิส (Warren Bennis, 1996) กล่าวในหนังสือ “On Becoming A Leader” โดยสรุปว่า ประสบการณ์ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร เนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในธรรมชาติของงานและสภาพแวดล้อม โดยประสบการณ์ในอดีตจะทำให้ทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากในสถานการณ์ที่การพลวัตของธุรกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง

3.4.2 สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจ กล่าวคือ ระบบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการตอบแทนความดีความชอบควรมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ศักยภาพและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ย่อมจะสามารถจูงใจให้

บุคลากรที่มีศักยภาพและต้องการความสำเร็จในชีวิตเกิดความสนใจงานในองค์กร นอกจากนี้บุคลากรที่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่กว้างขวางย่อมจะมีความพึงพอใจในงาน ถึงแม้เขาจะมีได้มีโอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงก็ตาม

3.4.3 จัดทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน คือ ทุกหน่วยงานย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน ตามคำกล่าวที่ว่า “จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put The Right Man On The Right Job)” โดยระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถบ่งชี้ตัวบุคลากรที่มีความสามารถขององค์กร หรือที่เรียกว่า “ดาวรุ่ง (Rising Star)” ได้ เพื่อทำการพัฒนาให้บุคคลมีศักยภาพที่สูงขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่มีความซับซ้อนและมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ตลอดจนพัฒนาให้บุคลากรทั่วไปสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถและมีพัฒนาการในทิศทางที่เหมาะสม

3.4.4 การสร้างขวัญและกำลังใจ การที่แต่ละบุคคลจะสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในฐานะสมาชิกขององค์กรอย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องได้รับการยอมรับความเสมอภาค และมีพัฒนาการในฐานะที่เป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ มิใช่เพียงปัจจัยในการผลิตขององค์กร เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร และเงินทุนเท่านั้น การพัฒนาอาชีพถูกนำมาใช้กำหนดแนวทางและเป้าหมายในอนาคตที่เป็นรูปธรรมให้กับบุคลากรขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

3.4.5 เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว องค์กรจะต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัวตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและทันเวลา การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากแนวคิดการพัฒนาอาชีพ Career Development เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงานในองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถเติบโตก้าวหน้าในองค์กรได้ในระยะเวลาที่กำหนด ช่วยในการสร้างมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากร ช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างผลกำไรให้องค์กร ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในสายอาชีพ และสร้างความรู้สึกว่าพนักงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปรตามเพื่อสร้างกรอบในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์ การสนับสนุนผู้ที่มี

ความสามารถ การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้นำมาใช้ในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

สาเหตุที่องค์กรต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความซับซ้อนและความหลากหลายขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อนและมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งเราจะเห็นรูปแบบการปรับตัวในระดับต่างๆ เช่น การรีอับระบบ (Reengineering) การลดขนาดองค์กร (Downsizing) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติ ทั้งในเชิงทางกายภาพและจิตใจ ทำให้ฝ่ายบริหารไม่เพียงแต่ต้องตัดสินใจเปลี่ยน โครงสร้างขององค์กร แต่จะต้องสามารถวางแผนและทำการพัฒนาองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร

2. พลวัตรของสภาพแวดล้อม

การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่าง ๆ

3. ความยืดหยุ่นและการตอบสนองปัญหาขององค์กร

องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดันและสามารถตอบสนองปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อมอาจจะสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กร อุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างจากอดีต ทำให้องค์กรต้องสามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างเป็นระบบและตรงประเด็น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมขององค์กรในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การสังเคราะห์คำตอบ และการแก้ไขที่ถูกต้อง ผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อม

4. แรงผลักดันของเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีขององค์กรใดๆ ก็ตามก็เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิมล พิมลศิริ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และอัตรา

เงินเดือน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และด้านนโยบายของบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประภาภรณ์ พูลละม้าย (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการศาลากลางจังหวัดจำนวน 145 คน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองมีความต้องการในการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมากและความต้องการในการพัฒนาในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนองถูกกำหนดจากความต้องการของงาน ความต้องการขององค์กรและความต้องการในตัวบุคคลตามลำดับ

พุทธพร ภัคดี (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมของครู โรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาการ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน โดยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมถูกกำหนดจากความต้องการของงาน ความต้องการของบุคคลและความต้องการขององค์กรตามลำดับ

พีรพัฒน์ เฉลิมธำรงค์ (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านงบประมาณมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.53 รูปแบบการอบรมที่บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุด คือ แบบบรรยายกับสาธิต ร้อยละ 27.90 หัวข้อการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะส่วนบุคคลที่บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุด คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ร้อยละ 17.80 ส่วนหัวข้อเกี่ยวกับความรู้ทางการจัดการที่บุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีความต้องการมากที่สุด คือ ความรู้ทางการจัดการด้านภาวะผู้นำ ร้อยละ 10.24

อำนาจ กิจเจริญ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยทำการศึกษาจากกลุ่มครูในโรงเรียน จำนวน 291 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานนั้นไม่แตกต่างกัน

นฤมล นิราทร (2534) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ ศึกษาแนวคิดการวางแผนอาชีพงาน การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และศึกษาบทบาทของบุคคลและองค์กรในการวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลซึ่งกันและกันในส่วนของวงจรอาชีพของบุคคลและวงจรชีวิตของบุคคล ดังนั้นในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ องค์กรจึงควรมีการศึกษาทำความเข้าใจถึงวงจรชีวิตของบุคคล โดยต้องเป็นการทำงานร่วมกัน ของทั้ง 2 ฝ่าย คือในส่วนของตัวบุคคลต้องมีการประเมินตนเอง เข้าใจตนเอง และตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ ส่วนองค์กรก็ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินถึงความต้องการขององค์กรเอง รวมทั้งให้เวลาและความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล เมื่อทั้ง 2 ส่วนประสานกันจึงก่อให้เกิดผลสำเร็จได้ดี

จากผลการสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น พบว่า องค์กรทุกองค์กรควรจะมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการช่วยพัฒนาอาชีพให้บุคลากร โดยอาจจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย กรอบแนวคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในหัวข้อเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 154 คน เนื่องจากกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา เป็นศูนย์ราชการที่มีหน่วยงานราชการหลายหน่วยงานประจำอยู่ ทำให้มีข้าราชการจำนวนมาก จึงได้นำมาใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์เป็นลักษณะข้อคำถาม

แบบสอบถามดังกล่าวได้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการของหน่วยงานแห่งหนึ่งจำนวน 30 คน หลังจากนั้นในการทำหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าการคำนวณเท่ากับ 0.932 โดยมีค่าความเชื่อมั่นเรียงตามลำดับคือ ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนารายบุคคล ด้านการพัฒนองค์กร ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล)

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการการพัฒนาความก้าวหน้าในงานของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาอาชีพ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากรจากประสบการณ์ การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 21 ข้อ พัฒนามาจากการพัฒนาอาชีพ ของ ฅัฎฐพันธ์ เจริญนันท์ (2549)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การให้คะแนนใช้เกณฑ์ดังนี้

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

การแปลความหมายของข้อมูล ค่าเฉลี่ยของผลการวิเคราะห์โดยการกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น 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 1.00–1.50 หมายความว่า มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประชากรด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืนจากข้าราชการที่ทางผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11 – 25 ตุลาคม 2555

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 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล) เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติด้วยการนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อดูว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงานอย่างไร

1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อดูว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพอย่างไร และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) เพื่อดูว่าปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพหรือไม่

2. การนำเสนอข้อมูล ลักษณะการนำเสนอข้อมูลเป็นการนำเสนอแบบเชิงพรรณนา โดยมีตารางเป็นส่วนประกอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 154 คน จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package to the Social Sciences) ผลที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลด้วยการบรรยายเชิงพรรณนาประกอบตารางอธิบายข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตรารายเดือนปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์ค่าพารามิเตอร์ โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การพัฒนาความก้าวหน้าในงานของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์ทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน จะประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กร

ส่วนที่ 3 การพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร โดยนำข้อมูลมาคำนวณวิเคราะห์ทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage) คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ซึ่งการพัฒนาอาชีพประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลากรจากประสบการณ์ การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	97	63.0
หญิง	57	37.0
รวม	154	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 เพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	15	9.7
31-40 ปี	56	36.4
41-50 ปี	45	29.2
51 ปีขึ้นไป	38	24.7
รวม	154	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	47	30.5
สมรส	100	64.9
หย่าร้าง	7	4.5
รวม	154	100

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	44.8
ปริญญาตรี	72	46.8
สูงกว่าปริญญาตรี	13	8.4
รวม	154	100

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับผู้บริหาร	3	1.9
ระดับหัวหน้าฝ่าย	10	6.5
ระดับพนักงานทั่วไป	141	91.6
รวม	154	100

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 91.6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือน (ปัจจุบัน)

อัตราเงินเดือน	ข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท	91	59.1
20,001-30,000 บาท	41	26.6
30,001-40,000 บาท	16	10.4
40,001 บาท ขึ้นไป	6	3.9
รวม	154	100

จากตารางที่ 6 พบว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	48	31.2
10-19 ปี	52	33.8
20-29 ปี	31	20.1
30 ปี ขึ้นไป	23	14.9
รวม	154	100

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธาส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10-19 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในงานของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย
สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการกอง
วิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าใน
งาน ด้านการพัฒนารายบุคคล (N=154)

การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การพัฒนารายบุคคล								
1) ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	9 (5.8)	80 (51.9)	57 (37.0)	7 (4.5)	1 (0.6)	3.58	0.703	มาก
2) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อมีโอกาสในการก้าวหน้า	9 (5.8)	60 (39.0)	63 (40.9)	16 (10.4)	6 (3.9)	3.32	0.885	ปานกลาง
3) พนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่ากับองค์กรอื่น	14 (9.1)	77 (50.0)	52 (33.8)	10 (6.5)	1 (0.6)	3.60	0.771	มาก
4) องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรชัดเจน	17 (11.0)	74 (48.1)	54 (35.1)	8 (5.2)	1 (0.6)	3.64	0.774	มาก
5) องค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	12 (7.8)	80 (51.9)	52 (33.8)	9 (5.8)	1 (0.6)	3.60	0.745	มาก
รวม						3.55	0.78	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นว่าต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน เพื่อการพัฒนา
รายบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.55$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมี

นโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ พนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่ากับองค์กรอื่นและองค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.60$) ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58$) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อมีโอกาสนในการก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ (N=154)

การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. การพัฒนาอาชีพ								
1) องค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	14 (9.1)	78 (50.6)	52 (33.8)	9 (5.8)	1 (0.6)	3.62	0.760	มาก
2) องค์กรมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ	12 (7.8)	70 (45.5)	58 (37.7)	11 (7.1)	3 (1.9)	3.50	0.818	มาก
3) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ	13 (8.4)	86 (55.8)	41 (26.6)	11 (7.1)	3 (1.9)	3.62	0.818	มาก
4) องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ	13 (8.4)	73 (47.4)	56 (36.4)	11 (7.1)	1 (0.6)	3.56	0.775	มาก
5) องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	8 (5.2)	80 (51.9)	50 (32.5)	12 (7.8)	4 (2.6)	3.49	0.818	ปานกลาง
รวม						3.56	0.80	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นว่าต้องการความก้าวหน้าในงาน เพื่อการพัฒนาอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรมีนโยบายในการวางแผน

พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่องและท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา คือ องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$) องค์กรมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.50$) องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (N=154)

การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน								
1) นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจน	15 (9.7)	81 (52.6)	50 (32.5)	8 (5.2)	0 (0)	3.67	0.724	มาก
2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	5 (3.2)	79 (51.3)	60 (39.0)	9 (5.8)	1 (0.6)	3.51	0.688	มาก
3) องค์กรได้มีการบริหารจัดการนโยบายให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาอาชีพ	7 (4.5)	75 (48.7)	59 (38.3)	12 (7.8)	1 (0.6)	3.49	0.734	ปานกลาง
รวม						3.56	0.72	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นว่าต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=3.51$) องค์กรได้มีการบริหารจัดการนโยบายให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนางองค์กร (N=154)

การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. การพัฒนางองค์กร								
1) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพสูง	12 (7.8)	69 (44.8)	57 (37.0)	15 (9.7)	1 (0.6)	3.49	0.802	ปานกลาง
2) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการปฏิบัติงานกับองค์กร	12 (7.8)	85 (55.2)	45 (29.2)	11 (7.1)	1 (0.6)	3.62	0.759	มาก
3) องค์กรมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่พนักงาน	10 (6.5)	75 (48.7)	51 (33.1)	15 (9.7)	3 (1.9)	3.48	0.834	ปานกลาง
4) องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	8 (5.2)	70 (45.5)	56 (36.4)	14 (9.1)	6 (3.9)	3.39	0.873	ปานกลาง
5) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	13 (8.4)	88 (57.1)	40 (26.0)	11 (7.1)	2 (1.3)	3.64	0.789	มาก
6) การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ จะมีส่วนสนับสนุนองค์กรให้มีการพัฒนา	15 (9.7)	97 (63.0)	32 (20.8)	8 (5.2)	2 (1.3)	3.75	0.755	มาก
รวม						3.56	0.80	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นว่าต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน เพื่อการพัฒนางองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ จะมีส่วนสนับสนุนองค์กรให้มีการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$)

รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.64$) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการปฏิบัติงาน กับองค์กร ($\bar{X} = 3.62$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพสูง ($\bar{X} = 3.49$) องค์กรมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่พนักงาน($\bar{X} = 3.48$) องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 12 ตารางสรุปความก้าวหน้าในงาน

การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	μ	S.D	แปลผล
1. การพัฒนารายบุคคล	3.55	0.78	มาก
2. การพัฒนาอาชีพ	3.56	0.80	มาก
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	3.56	0.72	มาก
4 การพัฒนาองค์กร	3.56	0.80	มาก
รวม	3.55	0.78	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในงานกลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นว่าต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในงานทั้ง 4 ด้าน คือ การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์ (N=154)

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์								
1) ประสบการณ์ของบุคคลก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในงาน	44 (28.6)	79 (51.3)	25 (16.2)	6 (3.9)	0 (0)	4.05	0.778	มาก
2) ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้	42 (27.3)	76 (49.4)	31 (20.1)	5 (3.2)	0 (0)	4.01	0.780	มาก
3) ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต	34 (22.1)	87 (56.5)	31 (20.1)	2 (1.3)	0 (0)	3.99	0.691	มาก
	รวม					4.02	0.75	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาชีพ ในการพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสบการณ์ของบุคคลก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.01$) ประสพการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาอาชีพ ด้านการสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ (N=154)

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2. การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ								
1) องค์กรควรมีการสนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร	45 (29.2)	76 (49.4)	23 (14.9)	9 (5.8)	1 (0.6)	4.01	0.859	มาก
2) องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินกิจกรรม โดยมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	41 (26.6)	80 (51.9)	26 (16.9)	4 (2.6)	3 (1.9)	3.99	0.848	มาก
3) พนักงานที่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่กว้างขวางย่อมมีความพึงพอใจในงาน	35 (22.7)	92 (59.7)	23 (14.9)	4 (2.6)	0 (0)	4.03	0.695	มาก
รวม						4.01	0.80	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาชีพ ในการสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่กว้างขวางย่อมมีความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา คือ องค์กรควรมีการสนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความ

ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร ($\bar{X} = 4.01$) องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินกิจกรรม โดยมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.99$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาอาชีพ ด้านการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน (N=154)

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน								
1) องค์กรยอมรับความต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน	54 (35.1)	72 (46.8)	26 (16.9)	2 (1.3)	0 (0)	4.16	0.742	มาก
2) พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ	47 (30.5)	83 (53.9)	20 (13.0)	4 (2.6)	0 (0)	4.12	0.726	มาก
3) การคัดเลือกช่วยให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร	51 (33.1)	74 (48.1)	22 (14.3)	7 (4.5)	0 (0)	4.10	0.807	มาก
4) การคัดเลือกช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นเนื่องจากพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน	46 (29.9)	73 (47.4)	27 (17.5)	8 (5.2)	0 (0)	4.02	0.828	มาก
5) การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานลงได้	53 (34.4)	72 (46.8)	25 (16.2)	4 (2.6)	0 (0)	4.13	0.773	มาก
รวม						4.11	0.78	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาชีพ ในการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.11$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรยอมรับความต้องการบุคคลที่

มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานลงได้ ($\bar{X} = 4.13$) พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.12$) การคัดเลือกช่วยให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.10$) การคัดเลือกช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นเนื่องจากพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาอาชีพ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ (N=154)

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ								
1) การที่พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	65 (42.2)	71 (46.1)	15 (9.7)	3 (1.9)	0 (0)	4.29	0.721	มาก
2) ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร	68 (44.2)	64 (41.6)	18 (11.7)	4 (2.6)	0 (0)	4.27	0.769	มาก
3) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ขององค์กรเป็นส่วนช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	64 (41.6)	67 (43.5)	21 (13.6)	2 (1.3)	0 (0)	4.25	0.737	มาก
4) การเข้ากันได้ของเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร	61 (39.6)	76 (49.4)	14 (9.1)	3 (1.9)	0 (0)	4.27	0.705	มาก

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5) ขวัญและกำลังใจเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานกับองค์กรและยังเสนอความคิดเห็นต่างๆในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น	61 (39.6)	79 (51.3)	12 (7.8)	2 (1.3)	0 (0)	4.29	0.666	มาก
รวม						4.27	0.72	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงาน โยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาชีพ ในการสร้างขวัญและกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และขวัญและกำลังใจเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานกับองค์กรและยังเสนอความคิดเห็นต่างๆในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมา คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและการเข้ากันได้ของเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.27$) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ขององค์กรเป็นส่วนช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$)

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความเห็นของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาอาชีพ ด้านการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (N=154)

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					μ	S.D	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง								
1) องค์กรต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา	52 (33.8)	66 (42.9)	27 (17.5)	9 (5.8)	0 (0)	4.05	0.866	มาก
2) พนักงานควรมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร	49 (31.8)	77 (50.0)	25 (16.2)	3 (1.9)	0 (0)	4.12	0.741	มาก
3) องค์กรควรมีการพัฒนาทักษะและความชำนาญของพนักงานโดยมุ่งไปแนวทางเดียวกัน	60 (39.0)	70 (45.5)	21 (13.6)	3 (1.9)	0 (0)	4.21	0.749	มาก
4) องค์กรควรกระตุ้นพนักงานให้แสดงพลังแห่งความร่วมมือเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน	61 (39.6)	66 (42.9)	24 (15.6)	3 (1.9)	0 (0)	4.20	0.770	มาก
5) องค์กรควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต	67 (43.5)	57 (37.0)	25 (16.2)	5 (3.2)	0 (0)	4.21	0.830	มาก
รวม						4.16	0.79	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาชีพ ในการการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรควรมี

การพัฒนาทักษะและความชำนาญของพนักงานโดยมุ่งไปแนวทางเดียวกันและองค์กรควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ องค์กรควรกระตุ้นพนักงานให้แสดงพลังแห่งความร่วมมือ เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ($\bar{X} = 4.20$) พนักงานควรมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.12$) องค์กรต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัวตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 18 ตารางสรุปการพัฒนาอาชีพ

การพัฒนาอาชีพ	μ	S.D	แปลผล
1. การพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์	4.02	0.75	มาก
2. การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ	4.01	0.80	มาก
3. การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน	4.11	0.78	มาก
4 การสร้างขวัญและกำลังใจ	4.27	0.72	มาก
5. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	4.16	0.79	มาก
รวม	4.11	0.77	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การพัฒนาอาชีพของกลุ่มประชากรข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นว่าต้องการพัฒนาอาชีพ 5 ด้าน คือ การพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์ การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในงานกับการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน (X_i)	การพัฒนาอาชีพ		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการพัฒนารายบุคคล (X_1)	0.575**	0.000	มีความสัมพันธ์
การพัฒนาอาชีพ (X_2)	0.556**	0.000	มีความสัมพันธ์
ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (X_3)	0.472**	0.000	มีความสัมพันธ์
การพัฒนาองค์กร (X_4)	0.624**	0.000	มีความสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบค่าความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้โดยปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพที่มีความสัมพันธ์มากเรียงตามลำดับ คือ X_4 , X_1 , X_2 และ X_3 โดยมีความสัมพันธ์ร้อยละ 0.624, 0.575, 0.556 และ 0.472 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร

จากการตอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มีความต้องการในการฝึกอบรม ศึกษาและดูงาน เพื่อให้รู้ถึงความก้าวหน้าของเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างต่อเนื่อง
2. ควรสร้างความรักสามัคคี ขวัญ กำลังใจและองค์กรให้สูงสุด
3. ควรมีการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน และเห็นในทางปฏิบัติมากขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความเห็นที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 154 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล)

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 63.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.4 สถานภาพสมรส ร้อยละ 64.9 วุฒิระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.8 ระดับตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไป ร้อยละ 91.6 อัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท ร้อยละ 59.1 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-19 ปี ร้อยละ 33.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา มีความต้องการในการพัฒนาความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังนี้

1) **เพื่อการพัฒนาบุคคล** พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรชัดเจน รองลงมา คือ พนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่ากับองค์กรอื่น และองค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อมีโอกาในการก้าวหน้า

2) **เพื่อการพัฒนาอาชีพ** พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง และท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ รองลงมา คือ องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ และองค์กรมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ และสุดท้าย คือ องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น

3) **เพื่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน** พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจน รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และสุดท้าย คือ องค์กรได้มีการบริหารจัดการนโยบายให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาอาชีพ

4) **เพื่อการพัฒนาองค์กร** พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ จะมีส่วนสนับสนุนองค์กรให้มีการพัฒนา รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้

ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการปฏิบัติงานกับองค์กร และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพสูง และองค์กรมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่พนักงาน และสุดท้ายคือ องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา มีความต้องการในการพัฒนาความก้าวหน้าในงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังนี้

1) เพื่อการพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ ประสบการณ์ของบุคคลก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในงาน รองลงมา คือ ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้และสุดท้าย คือ ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

2) เพื่อการสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ พนักงานที่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่กว้างขวางย่อมมีความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ องค์กรควรมีการสนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรและสุดท้าย คือ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินกิจกรรม โดยมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3) เพื่อการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน รองลงมา คือ การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานลงได้ และพนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ และการคัดเลือกช่วยให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร และสุดท้าย คือ การคัดเลือกช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นเนื่องจากพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน

4) **เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจ** พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ การที่พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และขวัญและกำลังใจเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานกับองค์กรและยังเสนอความคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น รองลงมา คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และการเข้ากันได้ของเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร และสุดท้าย คือ ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ขององค์กรเป็นส่วนช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5) **เพื่อการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง** พบว่า ข้าราชการมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ข้าราชการเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรควรมีการพัฒนาทักษะและความชำนาญของพนักงานโดยมุ่งไปแนวทางเดียวกัน และองค์กรควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต รองลงมา คือ องค์กรควรกระตุ้นพนักงานให้แสดงพลังแห่งความร่วมมือ เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน และพนักงานควรมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร และสุดท้าย คือ องค์กรต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร” มีข้อค้นพบเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาชีพของข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญควรนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. **ความต้องการการพัฒนาความก้าวหน้าในงานขององค์กรด้านการพัฒนารายบุคคล**
พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ได้รับการพัฒนารายบุคคลอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ 2) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อมีโอกาสนในการก้าวหน้า 3) พนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาและสนับสนุน

เทียบเท่ากับองค์กรอื่น 4) องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรชัดเจน 5) องค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครยังได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในงานทางด้านการพัฒนารายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

2. ความต้องการการพัฒนาความก้าวหน้าในงานขององค์กรด้านการพัฒนาอาชีพ
พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) องค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง 2) องค์กรมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ 3) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ 4) องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครยังได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในงานทางด้านการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 5) องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นมีไม่มากเท่าที่ควร

3. ความต้องการการพัฒนาความก้าวหน้าในงานขององค์กรด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน
พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครได้รับการบริหารผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนอย่างต่อเนื่อง 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างมาก 3) องค์กรได้มีการบริหารจัดการนโยบายให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาอาชีพไม่มากเท่าที่ควร

4. ความต้องการการพัฒนาความก้าวหน้าในงานขององค์กรด้านการพัฒนาองค์กร
พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครได้รับการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพไม่มากนัก 2) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) องค์กรมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่พนักงานไม่มากเท่าที่ควร 4) องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่มากเท่าที่ควร 5) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง 6) การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ จะมีส่วนสนับสนุนองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ความต้องการการพัฒนาอาชีพขององค์กรด้านการพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์
พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร ได้รับการพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์อยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ประสบการณ์ของบุคคลก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในงาน 2) ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ 3. ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาอาชีพทางด้านการพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

6. ความต้องการการพัฒนาอาชีพขององค์กรด้านการสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ
พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครได้รับการสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) องค์กรควรมีการสนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร 2) องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินกิจกรรม โดยมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน 3) พนักงานที่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่กว้างขวางย่อมมีความพึงพอใจในงาน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาอาชีพทางด้านการสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง

7. ความต้องการการพัฒนาอาชีพขององค์กรด้านการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน
พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครมีการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) องค์กรย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน 2) พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ 3) การคัดเลือกช่วยให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร 4) การคัดเลือกช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นเนื่องจากพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน 5) การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานลงได้ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาอาชีพทางด้านการเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานอย่างต่อเนื่อง

8. ความต้องการการพัฒนาอาชีพขององค์กรด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครได้รับการสร้างขวัญและ

กำลังใจอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) การที่พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 2) ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ขององค์กรเป็นส่วนช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4) การเข้ากันได้ของเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร 5) ขวัญและกำลังใจเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานกับองค์กรและยังเสนอความคิดเห็นต่างๆในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัยสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาอาชีพทางการสร้างขวัญและกำลังใจมีอย่างต่อเนื่อง

9. ความต้องการพัฒนาอาชีพขององค์กรด้านการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า กลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครมีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) องค์กรต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา 2) พนักงานควรมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร 3) องค์กรควรมีการพัฒนาทักษะและความชำนาญของพนักงานโดยมุ่งไปแนวทางเดียวกัน 4) องค์กรควรกระตุ้นพนักงานให้แสดงพลังแห่งความร่วมมือ เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน 5) องค์กรควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานครมีความต้องการพัฒนาอาชีพทางการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกศึกษากลุ่มประชากรแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือก ข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร จึงทำให้เน้นเฉพาะกลุ่มวิชาชีพและมีศักยภาพเฉพาะเจาะจงมากเกินไป นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านเวลา ของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ซึ่งไม่ค่อยมีเวลาในการตอบแบบสอบถามจึงอาจทำให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเส้นทางอาชีพมีน้อย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ความต้องการในการพัฒนาอาชีพของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา ข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา มีความต้องการในการพัฒนาอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปดำเนินการต่อในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาและการฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความต้องการบุคลากร และวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. องค์กรควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าจากการพัฒนาและการฝึกอบรมในทุกๆ ครั้งโดยควรมีการจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล
4. องค์กรควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาอาชีพอย่างชัดเจนและนำผลจากการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือก และดำรงรักษาบุคลากร
5. จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในงานที่สัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพมากที่สุดคือด้านการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กรควรเน้นการพัฒนาทางด้านการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร รวมถึงกระบวนการบริหารงาน ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาของเราเป็นการศึกษาโดยการสุ่มตัวอย่าง ของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพดังกล่าวนี้ ในการศึกษารังต่อไปควรศึกษาถึงหัวข้อต่อไปนี้

1. เราเลือกศึกษากลุ่มประชากร กองวิเคราะห์และวิจัยสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร หากมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้อีกควรทำการเลือกศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากกลุ่มตัวอย่างเดิม เพื่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างเดิมได้ และจะให้ผลการศึกษาเป็นแบบทั่วไปมากขึ้น
2. เนื่องจากการวิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามอย่างกว้างดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นเรื่องเฉพาะด้าน และควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ต่อไปอีก โดยการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น เช่น การกำหนดคำถามในแบบสอบถามให้มีความ

เจาะจงและชัดเจนมากขึ้น ใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล

3. เราสนใจแค่ตัวแปร X, Y ทั้ง 4 อาจเน้น External factors เข้ามา และควรมีการกำหนดกรอบแนวคิดโดยพิจารณาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ ตัวแปรอิสระอาจมีการใช้แนวคิดหรือทฤษฎีอื่น ๆ เข้ามาใช้ในการพิจารณา



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

รายการอ้างอิง

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ม.ป.ท. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.” หนังสือประกอบการเรียน
รายวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2549). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- คนัย เทียนพุด. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นฤมล นิราทร. (2534). *การวางแผนอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ*.
กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- ประภรณ์ พูลละม้าย. (2554). “ต้องการในการพัฒนาเส้นทางของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา
ข้าราชการศาลากลางจังหวัดระนอง.” *ปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- พีรพัฒน์ เถลิขันธ์. (2550). “ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดสำนักงานวิทยาเขต
สารสนเทศเพชรบุรี มหาวิทยาลัยศิลปากร.” *ปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- พุทธพร ภักดี. (2551). “การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมของครูโรงเรียน
ศรีสวัสดิ์วิทยาคาร จังหวัดน่าน.” *ปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- วินัย เสาหิน. (2535). “ขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนกาฬสินธุ์พญาสวรรค์.”
วารสารการวิจัยทางการศึกษา 22, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2535): 88.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ไพรเพซ.
- วิเชียร วิทขอุดม. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)*. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



แบบสอบถาม

ชุดที่

--	--	--

**เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ
กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธากรุงเทพมหานคร**

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ ของกลุ่มข้าราชการ กองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ใช้สำหรับสอบถามกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธากรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถือว่าเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อและขอขอบพระคุณทุกท่านในความกรุณา และ
เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถาม

โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) หน้าตัวเลือก หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

 โสด สมรส หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน

 ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้าฝ่าย ระดับพนักงานทั่วไป

6. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 20,000 บาท 20,001-30,000 30,001-40,000 40,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

 น้อยกว่า 10 ปี 10-19 ปี 20-29 ปี 30 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในงานของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย
สำนักงานโยธากรุงเทพมหานคร

ปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การพัฒนารายบุคคล					
1) ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
2) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อ เพื่อมีโอกาสนำมาใช้ในการก้าวหน้า					
3) พนักงานในองค์กรได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่ากับองค์กรอื่น					
4) องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรชัดเจน					
5) องค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					
2. การพัฒนาอาชีพ					
1) องค์กรมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง					
2) องค์กรมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ					
3) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ					
4) องค์กรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน โดยสนับสนุนพนักงานที่มีความสามารถ					
5) องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					

ปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน					
1) นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจน					
2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
3) องค์กรได้มีการบริหารจัดการนโยบายให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาอาชีพ					
4. การพัฒนาองค์กร					
1) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพสูง					
2) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการปฏิบัติงานกับองค์กร					
3) องค์กรมีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่พนักงาน					
4) องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5) องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
6) การพัฒนาความก้าวหน้าให้กับพนักงานในด้านต่าง ๆ จะมีส่วนสนับสนุนองค์กรให้มีการพัฒนา					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพของกลุ่มข้าราชการกองวิเคราะห์และวิจัย สำนักงานโยธา
กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การพัฒนาบุคคลจากประสบการณ์					
1) ประสบการณ์ของบุคคลก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความเข้าใจในงาน					
2) ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้					
3) ประสบการณ์ในอดีตช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต					
2. การสนับสนุนผู้ที่มีความสามารถ					
1) องค์กรควรมีการสนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร					
2) องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและดำเนินกิจกรรม โดยมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
3) พนักงานที่มีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่กว้างขวางย่อมมีความพึงพอใจในงาน					
3. การเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน					
1) องค์กรย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน					
2) พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ					

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3) การคัดเลือกช่วยให้ได้พนักงานที่เหมาะสมกับงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์กร					
4) การคัดเลือกช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นเนื่องจากพนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงาน					
5) การได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงาน ช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงานลงได้					
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ					
1) การที่พนักงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
2) ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กร					
3) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ขององค์กรเป็นส่วนช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
4) การเข้ากันได้ของเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร					
5) ขวัญและกำลังใจเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานกับองค์กรและยังเสนอความคิดเห็นต่างๆในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น					

การพัฒนาอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
5. การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง					
1) องค์กรต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา					
2) พนักงานควรมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสิ่งแวดลอมใหม่ที่เกิดขึ้นในองค์กร					
3) องค์กรควรมีการพัฒนาทักษะและความชำนาญของพนักงาน โดยมุ่งไปแนวทางเดียวกัน					
4) องค์กรควรกระตุ้นพนักงานให้แสดงพลังแห่งความร่วมมือ เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน					
5) องค์กรควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต					

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นจริงลงในแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวศรีรัตน์ ราไพศรี

ที่อยู่ 90/77 หมู่ 4 หมู่บ้านจिरกานต์ ถนนบางกรวย - ไทรน้อย ตำบลไทรน้อย
อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี 11150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2551 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรี
วัดระฆัง กรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวราภรณ์ จิรนาวุติ

ที่อยู่ 116/3 หมู่ 6 ตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2551 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีวิชัย
วิทยา นครปฐม

พ.ศ.2555 ศึกษาต่อระดับปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ผลงานวิทยานักศึกษา ระดับปริญญาตรี