



รายงานการวิจัย

แนวทางการก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Career advancement guidelines for university employees in the field
of operations Phetchabun Rajabhat University

ยอดชาย สายทอง
งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2563

รายงานการวิจัย

แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Career advancement guidelines for university employees in the field
of operations Phetchabun Rajabhat University

ยอดชาย สายทอง
งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ทุนอุดหนุนงานวิจัยงบประมาณรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประเภททุนวิจัยสถาบัน
ประจำปีงบประมาณ 2563

ชื่องานวิจัย	แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้วิจัย	นายยอดชาย สายทอง งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
ปี	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ประสงค์

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ที่มีต่อระดับความสำคัญ
และระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

เพื่อศึกษาระดับในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ และระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุน
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วิธีการดำเนินการวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย
เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทผู้รับบริการ 2) ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า
ในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยภาพรวมทั้งหมด 3) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การวิจัยเป็นการ
วิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประเมินความพึงพอใจประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยพนักงาน
สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
คอมพิวเตอร์ โดยวิธีการเชิงสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และ
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
ปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากการวิเคราะห์ผลระดับความสำคัญและระดับ
การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากทุก
ข้อ สามารถแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ พบว่า ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยหก
ลำดับแรกได้ดังนี้ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งถึงให้ทราบความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 กำหนดสัดส่วนของภาระ
งานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่งเสริม
ให้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสาย
ปฏิบัติการได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

2. ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือ บรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุน
ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ ดังนี้ การจัดทำ
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ การประเมินความสามารถ
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การจัดทำแผนทดแทน
ตำแหน่งว่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย
สายปฏิบัติการรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
ปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน
มหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ

ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ทวีศักดิ์สุททวาทิน, 2548) ดนัย เทียนพุด (2540) ได้อธิบายสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นลำดับ ตำแหน่งภายในองค์กรซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้คือผัง แสดงสายทางก้าวหน้าในอาชีพเป็นความพยายามขององค์กรที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยอาศัยข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของสายทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อส่งเสริม และพัฒนา สามารถสะท้อนให้เห็นพัฒนาการทางทักษะ ความสามารถประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่ขั้นใดของสายอาชีพ ซึ่งเปรียบได้กับการเลื่อนตำแหน่งงาน เพราะฉะนั้นสายทาง ก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงสามารถให้รางวัลตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถ และความ รับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้น และแนวทางในการสร้างความเจริญเติบโตในอาชีพคือสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ โดยการตรวจสอบเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงสุดตามบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ วิเคราะห์ จุดเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพ และวิเคราะห์ความสำคัญของงานเพื่อจะได้นำไปกำหนดในแต่ละขั้นของ ตำแหน่ง แม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรทุกคนจะสามารถเติบโตก้าวหน้าไปตามผังแสดงลำดับตำแหน่งที่กำหนดไว้หากแต่ขึ้นอยู่กับ 6 ความพยายามและสมรรถนะของแต่ละบุคคลรวมทั้งสภาพทั่วไปและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของแต่ละองค์กร

2. ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือ บรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ภาคเสมา (2545) ศึกษาการวางแผนสายอาชีพเพื่อพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริพันธ์ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดในการวางแผนจัดทำสาย อาชีพของโรงพยาบาล คือการวางแผนจัดทำสายอาชีพอย่างต่อเนื่องและมีกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาอาชีพและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ส่วนกระบวนการ วางแผนจัดทำสายอาชีพของโรงพยาบาลยังไม่ได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมาก่อนแต่มีการ จัดทำในแต่ละส่วนของขั้นตอนบ้างแล้ว จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาข้างต้นนั้นพบว่า การ วางแผนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษากองคนดีไว้ใน องค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการ จัดทำ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการงาน ทำให้ พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย (สำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป) ซึ่งเส้นทางสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้สิ่งเหล่านี้ จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีงานวิจัยที่ถ้ามรายละเอียดอย่างลึกซึ้งในแต่ละด้าน เพื่อได้ข้อมูลบ่งชี้ถึงปัญหาอย่างชัดเจน เพื่อใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้แต่ควรศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ ลุ่มลึกขึ้นเป็นประโยชน์มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่างๆ จากผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ที่สละเวลาให้คำแนะนำคำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้แก่ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนงานวิจัยงบประมาณรายได้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประเภททุนวิจัยสถาบัน ครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

ยอดชาย สายทอง

กันยายน 2563

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
วิธีดำเนินการวิจัย.....	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ.....	9
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	17
ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย.....	17
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	19
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม.....	19
ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ.....	21
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง.....	24
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	25
สรุปผลการวิจัย.....	25
อภิปรายผล.....	26
ข้อเสนอแนะ.....	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	29
ประวัติผู้วิจัย.....	30

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	19
2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	20
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	20
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	21
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความ ก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ.....	22
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปฏิบัติการและระดับความสำเร็จหรือ และบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่างๆ เฝ้าพิจารณาการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์กร” มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรจึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ตามประกาศของ ก.พ.อ. เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญในสถาบันอุดมศึกษา เพราะจะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งการรักษาคนดีและคนเก่งไว้กับองค์กรหรือลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร ซึ่งแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานนั้นไม่ใช่เฉพาะการจูงใจด้วยเงิน โดยวิธีการอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผลก็คือการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน เพราะเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร โดยเส้นทางสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เส้นทางสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะจากระดับปฏิบัติการ ไปเป็นระดับชำนาญการ ไปจนถึงระดับเชี่ยวชาญพิเศษ หรือจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งประเภทผู้บริหาร จากระดับหัวหน้างาน เป็นไปผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไปจนถึงผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการวางแผนและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบแนวทางในการวางแผนและพัฒนา รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการวางแผนและพัฒนา

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ที่มีต่อระดับความสำคัญ และระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

เพื่อศึกษาระดับในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ และระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 189 ตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

เส้นทางสายอาชีพ (Career Path) คือ

เส้นทางความก้าวหน้าในการท างานซึ่งบุคลากรจะ สามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้าน ความก้าวหน้าให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

การวางแผนอาชีพ (Career planning) หมายถึง การคิดคาดคะเนไปในอนาคตอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอาชีพที่ต้องการ หรือคาดหวังไว้ การวางแผนอาชีพนี้บุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ศักยภาพ บุคลิกภาพ ความชอบและความถนัดของตนเอง โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งของตนและองค์กรจะเกิดประโยชน์มากที่สุด

การพัฒนาอาชีพ (Career development) หมายถึง ความพยายามประเมินศักยภาพ ของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์

เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัดเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ซึ่งจะสามารถสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีความจงรักภักดีกับมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

1) ประชากรกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 170 คน

2) แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 170 ฉบับ

3) วิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามทั้งหมดมาประมวลผลโดยใช้วิธีการทางสถิติ หาค่าความถี่และค่าร้อยละมาวิเคราะห์ ดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งและเงินเดือน

(2) การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นในการศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยหาค่าเฉลี่ย และมีเกณฑ์การแปลคะแนนความคิดเห็นในการศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแยกเป็นประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ

การพัฒนาอาชีพและการจัดทำสายอาชีพเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการธำรงรักษามูลค่าไว้เมื่อการพัฒนาอาชีพเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งได้ก็จะเพิ่มความผูกพันกับองค์กรได้ (Schwarzwald, Koslowsky & Shalit, 1992) ทั้งนี้องค์กรจะสามารถจัดทำระบบการพัฒนาอาชีพได้จำเป็นต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำสายอาชีพรวมถึงกระบวนการจัดทำสายอาชีพเพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

2.1 ความหมายของอาชีพ (Career)

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่างๆ พบว่า ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของอาชีพ และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

दनय เทียนพุม (2540) ได้ให้ความหมายของอาชีพการงาน (Career) ว่าหมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่สืบเนื่องมาจากพฤติกรรมและทัศนคติ คุณค่าและความทะเยอทะยาน ซึ่ง สัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ในช่วงชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล

ดวงกมล ภาคเสมอ (2545) ให้ความหมายของ “อาชีพ” ว่าหมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลมีความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล โดยมีความสืบเนื่องมาจากทัศนคติพฤติกรรมและค่านิยมของบุคคลนั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในแต่ละช่วงของอายุคน ซึ่งอาชีพการงานนั้นมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและได้รับความล้มเหลวในอาชีพการงานดังนั้นในการประกอบอาชีพการงานของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะทำให้ประสบ

ความสำเร็จ มีความ มั่นคงและมีคุณค่าในชีวิตจึงต้องมีการวางแผนและมีขั้นตอนในการพัฒนาทางด้านอาชีพอย่างเป็น ระบบให้แก่บุคคลนั้น

De Cenzo and Robbins (อ้างในณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2542) กล่าวว่า อาชีพคือ ลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลดำรงอยู่ในแต่ละช่วงชีวิต ความหมายนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะปฏิบัติงานในสายอาชีพเป็นระยะเวลาต่อเนื่องในแต่ละช่วงชีวิตของเขา เช่น นักบัญชี นักการเงิน การตลาด หรือนักบริหาร เป็นต้น โดยบุคคลอาจปฏิบัติงานในสายอาชีพเดิมของตนตั้งแต่เริ่มต้นไปตลอดจนกระทั่งเกษียณอายุ หรือ อาจมีการเปลี่ยนแปลงสายอาชีพตามความเหมาะสมของสถานการณ์หรือความต้องการส่วนตัว 5 กระทรวงแรงงาน (2553) กล่าวว่าอาชีพงาน (Career) หมายถึงลำดับต่อเนื่องของ ประสบการณ์จากงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดช่วงอายุของบุคคล อาชีพงานจึงรวมถึงขั้นตอนตลอดจนช่วงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามระยะเวลา ซึ่งจะสะท้อน ให้เห็นถึงความต้องการ แรงจูงใจ ความคาดหวัง ความใฝ่ฝันตลอดจนข้อจำกัดต่างๆ ของบุคคล รวมทั้งองค์การและสังคมด้วย สรุป แนวคิดเกี่ยวกับงานอาชีพ คือ ความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในการทำงานและ ลำดับขั้นของตำแหน่งงานซึ่งบุคคลดำรงอยู่ในแต่ละช่วงชีวิตโดยอาจปฏิบัติงานในสายอาชีพเดิมตั้งแต่ เริ่มต้นไปตลอดจนเกษียณอายุ หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงสายอาชีพตามความเหมาะสม หรือ ความ ต้องการส่วนตัว ขึ้นอยู่กับทัศนคติ พฤติกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ของบุคคลนั้น แต่ละคน สามารถเลือกทำอาชีพเดียวหรือหลายอาชีพในขณะเดียวกันได้ซึ่งอาจจะสังกัดในองค์กรหรือไม่สังกัดก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

2.2 การพัฒนางานอาชีพ

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาอาชีพ

Hall และ Goodale (1986) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ (Career development) หมายถึง ความพยายามประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผนรวมทั้ง ดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยมุ่ง ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสดิบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกนัยหนึ่ง

หมายถึงความพยายามประเมินศักยภาพเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง และมีโอกาสบรรลุเป้าหมายงานอาชีพที่เขาปรารถนาภายใต้เงื่อนไขที่เขาได้อยู่ โดยทั่วไปการวางแผน งานอาชีพและการพัฒนางานอาชีพมักใช้กับกลุ่มเป้าหมายพนักงาน กลุ่มผู้บริหาร (managerial employees) และกลุ่มวิชาชีพ (professional employees) แต่ปัจจุบันพบว่าการนำมาใช้กับ พนักงานระดับล่างมากขึ้นแต่ส่วนใหญ่ยังจำกัดอยู่เฉพาะพนักงานในสำนักงาน (white-collar jobs) เท่านั้น

(ทวิศักดิ์สุททวาทิน, 2548) ดนัย เทียนพุด (2540) ได้อธิบายสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นลำดับ ตำแหน่งภายในองค์กรซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้คือผัง แสดงสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความพยายามขององค์กรที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยอาศัยข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของสายทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อส่งเสริม และพัฒนา สามารถสะท้อนให้เห็นพัฒนาการทางทักษะความสามารถประสพการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่บันไดของสายอาชีพ ซึ่งเปรียบได้กับการเลื่อนตำแหน่งงาน เพราะฉะนั้นสายทาง ก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงสามารถให้รางวัลตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถ และความ รับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้น และแนวทางในการสร้างความเจริญเติบโตในอาชีพคือสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ โดยการตรวจสอบเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงสุดตามบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ วิเคราะห์ จุดเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพ และวิเคราะห์ความสำคัญของงานเพื่อจะได้นำไปกำหนดในแต่ละขั้นของ ตำแหน่ง แม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรทุกคนจะสามารถเติบโตก้าวหน้าไปตามผังแสดงลำดับตำแหน่งที่กำหนดไว้หากแต่ขึ้นอยู่กับ 6 ความพยายามและสมรรถนะของแต่ละบุคคลรวมทั้งสภาพทั่วไปและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งของแต่ละองค์กร

Armstrong (2000) แปลโดย อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2549) ได้เสนอบทบาทขององค์กรในการสนับสนุนโอกาสทางอาชีพแก่บุคลากรว่า ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีประสบการณ์มากขึ้น จัดให้มีหน่วยงานคอยให้คำปรึกษา เช่น ศูนย์ประเมิน ศูนย์พัฒนา และการเข้ามาใช้นอกจากนั้น ยังต้องส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรภายในองค์กรก่อน พัฒนาขั้นตอนในการเลื่อนตำแหน่งให้มีความยุติธรรมมากขึ้น ให้คำแนะนำและชี้แนวทางในเรื่องเส้นทางอาชีพ

อากรณ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) กล่าวถึง การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดยทิศทางการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กรที่ได้กำหนดไว้สามารถจำแนกเป็น 2 แนวคิดหลักดังนี้

1. การจัดการสายอาชีพ คือ ระบบที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้และนำไปปฏิบัติเพื่อ การธ รง รักษาพัฒนา และใช้บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรทางปัญญาขององค์กรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด

2. การวางแผนอาชีพ คือ แผนอาชีพที่กำหนดจากสิ่งที่คุณคณากรอยากจะทำในอนาคตภายใน ระยะเวลาที่กำหนด ความก้าวหน้าในงานอาชีพมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและ กำลังใจ รวมทั้ง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ค้นหาตนเองว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน ในด้านใด ทั้งนี้เพื่อนำ ศักยภาพมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้น ยัง ทำให้บุคลากร ได้รับรู้ถึงโอกาสที่จะเจริญเติบโตในงานอาชีพซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ทางหนึ่ง เนื่องจากบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้มีความรับผิดชอบต่อการ ดำเนินงานที่ตนเอง มีส่วนในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และรับรู้ทิศทางการดำเนินงานของ องค์กร โดยองค์กรต้อง กำหนดมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อนำมาเป็นเกณฑ์การ ปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพและระบบเตรียมความ พร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแน่นอนที่สุด ความก้าวหน้าในงานอาชีพมีความสัมพันธ์กับการ จัดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ภายในองค์กรโดย ขอบเขตงานพัฒนาสายอาชีพครอบคลุมไปถึงการ ประเมินความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคล การจัดการทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน รายบุคคล การจัดท าสั้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งพนักงาน เส้นทางการก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นสิ่งบ่งชี้ความ เจริญก้าวหน้าของบุคลากรในช่วงชีวิตที่ ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรหนึ่งๆ สามารถแสดงทั้งสาย อาชีพในแนวดิ่ง อันเป็นการเลื่อนสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีบทบาทรวมทั้งความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ได้แก่ การเลื่อนขึ้นจากตำแหน่งบริหาร ไปยังตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้นการเลื่อนขึ้นจากพนักงานสู่ตำแหน่ง ทางการบริหาร และการเลื่อน

จากพนักงานเป็นพนักงานอาวุโสสำหรับสายงานอาชีพในแนวนอนทำได้ โดยวิธีโอนย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยตำแหน่งงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ก็ได้ อย่างไรก็ตาม ความ รับผิดชอบและหน้าที่เปลี่ยนแปลงจากที่เคยปฏิบัติอยู่ สายงานอาชีพแนวนี้อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การโอนย้ายหรือหมุนเวียนงานภายในหน่วยเดียวกัน และโอนย้าย หรือ หมุนเวียนงาน ต่าง หน่วยงานกัน 7

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550) กล่าวว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานก็เพื่อ สนองตอบความจำเป็นในการดำรงชีวิตอันได้แก่ ความจำเป็นทางปัจจัยสี่ ความมั่นคงปลอดภัยการ ขอมรับทางสังคม ความภูมิใจในเกียรติ และความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่ ดังที่ Maslow ได้กล่าวไว้ นอกจากนั้น บุคลากรยังมีความหวังว่า องค์กรจะเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็น การสนองความพึงพอใจตามทฤษฎีจูงใจของ Herzberg ได้แก่ โอกาสในความสำเร็จ การให้การ ขอมรับความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และงานที่คั่งคั่งนั้นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าใน งานอาชีพโดยยึดปัจจัยทางสังคมและความภูมิใจในงานภายใต้ทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นทางหนึ่ง คือ การ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หากบุคลากรต้องการความ เจริญเติบโตใน งานอาชีพก็สามารถวางแผนพัฒนาตนเองได้โดยอิสระ รวมทั้งทำให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต เนื่องจากได้รับทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสังคมเป็นการตอบ แทน นอกจากนั้นการ พัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ พนักงานโดยองค์กรมีความ มุ่งหวังการเพิ่มความสามารถในการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการ ดำเนินการการพัฒนา ความก้าวหน้าในงานอาชีพนั้นเป็นความรับผิดชอบ และเป็นความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย คือ องค์กร บุคลากร และผู้บังคับบัญชา โดยองค์กรต้องกำหนดนโยบาย และแผนพัฒนา แล้วทำการสื่อสารให้ บุคลากรเข้าใจถึงกระบวนการพัฒนาดังกล่าว ว่ามีกฎเกณฑ์และระเบียบวิธี อย่างไร และบุคลากรเอง ต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ต้องเผชิญ รวมทั้งต้องเข้าใจว่าจะต้องเพิ่ม ความรู้ สมรรถนะด้านใด ประสบการณ์และทักษะใด โดยอาจทำการค้นคว้าเอง หรือเข้ารับการ ฝึกอบรมก็ได้ส่วนบทบาทของ ผู้บังคับบัญชาคือการส่งเสริม คอยกระตุ้น ให้คำแนะนำปรึกษา และ ทำการประเมินสายความก้าวหน้า (Career Path) เป็นเทคนิคการจัดการภายในองค์กรที่มีการ กำหนดเงื่อนไข ระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์เงื่อนไขเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่ง มีการประเมินค่า งานและลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน ในการจัดการอาจส่งเสริมด้วยการฝึกอบรม

เพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ และมี ศักยภาพในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น สายความก้าวหน้าขององค์กรมีไว้สำหรับบุคลากรทุกคนที่มี ความสามารถตามสายความก้าวหน้าในงานอาชีพ การที่แต่ละคนจะเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับหลายๆ ปัจจัย เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางก้าวหน้าในงานอาชีพเป็น กระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ปัจจุบันโดยยึดเกณฑ์หรือมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้เพื่อก้าวสู่ลำดับขั้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้นใน อนาคตภายในองค์กร ซึ่งเป็นการวางแผนการเติบโตในงานอาชีพ เป็นสิ่งบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของ บุคลากรในช่วงชีวิตที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้องค์กรนั้น เป็นสิ่งสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็น รางวัลตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถ และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม สายทาง ก้าวหน้าในงานอาชีพขึ้นอยู่กับความพยายาม และสมรรถนะของแต่ละบุคคล ดังนั้นองค์กรจึงต้องมี บทบาทสำคัญในการสนับสนุนโอกาสทางอาชีพนั้น โดยการแนะนำ ชี้แนะแนวทาง ทั้งนี้ทิศทางการ พัฒนาสู่สายทางก้าวหน้าต้องสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร

เมธีปิตันธนานนท์ (2529) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการกำหนด มอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น กล่าวได้ว่าการ เลื่อนตำแหน่ง คือการมอบรางวัลแก่การปฏิบัติงานที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงการดีราคาความสามารถ ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรที่มีการเติบโตในสายงานอาชีพ เพื่อจะได้มีความรับผิดชอบมากขึ้นมี 8 สถานภาพสูงขึ้น และรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น การเลื่อนตำแหน่งยังสะท้อนให้เห็นถึงความ เอาใจใส่ ดูแลและความปรารถนาดีขององค์กรที่มีต่อบุคลากรอีกด้วย เนื่องจากมีความมุ่งหมายใน การบำรุงขวัญบุคลากรเป็นสำคัญ การจัดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น การระบุ วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งอีกทั้งคุณสมบัติในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และบทบาทของฝ่าย บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรเตรียมตัวเพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Kim, Chun and Petrick. (2009) ศึกษาเส้นทางอาชีพของผู้จัดการทั่วไปโรงแรมระดับ Super Deluxe ของเกาหลีและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพ : ข้อมูลเชิงลึกทางวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ และพนักงานโรงแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน รายละเอียดและทัศนคติเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพของผู้จัดการทั่วไปของโรงแรมระดับ Super Deluxe ในประเทศเกาหลี และเพื่อเปรียบเทียบเส้นทางพัฒนาอาชีพของผู้จัดการทั่วไปในเกาหลีกับต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์เส้นทางอาชีพมีทั้งความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ระหว่าง ผู้จัดการทั่วไปในประเทศเกาหลีและผู้จัดการทั่วไปในต่างประเทศ บทสรุปของการวิจัย เป็นประโยชน์ ต่อพนักงานโรงแรมและพนักงานโรงแรมที่มีศักยภาพ ทำให้เข้าใจคุณสมบัติที่ จำเป็นที่ต้องใช้ในงาน และระบบการส่งเสริมอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้จัดการของโรงแรม ระดับ Super Deluxe

ศรดา ชัยสุวรรณ (2550) วิจัยเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและ สนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับคณะได้มีการ กระตุ้นและให้ กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชา ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับ อาจารย์ ส่วนระดับ อาจารย์ที่ผ่านมามีต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทาง วิชาการ และอาจารย์ขาด ความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม องค์การ ค่านิยมในการทำงาน ของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้าน อาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลจากการตรวจสอบและยืนยัน ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน โดยการจัดสนทนา กลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็น กรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้าน องค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการท างานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ได้แก่แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการผลการศึกษาพบว่าการ พิจารณาผลงานทางวิชาการ ของผู้ทรงคุณวุฒิ ระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับ

กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อยู่ ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันคือจาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การ พิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัย ลักษณะตามธรรมชาติของวิชาเป็นกายภาพ ผลงานทาง 39 วิชาการเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณา ผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการ ศึกษาวิจัยที่เต็มรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ผลงานทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม

ธนกร มณีสังข์ (2549) ศึกษาแนวทางการจัด ทาแผนพัฒนาสายอาชีพของพนักงานใน สายงานการตลาดของบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น ที่มีรูปแบบการบริหารแบบ Co-CEO : กรณีศึกษา บริษัท ลิซซิ่งแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีระดับขวัญและกำลังใจค่อนข้างต่ำโดยที่ บุคลากรจะลาออกหลังจากที่ทำงานกับองค์กรมาประมาณ 2-3 ปีสาเหตุมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ เห็นว่านโยบาย และโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันเป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้ไม่สามารถก้าวขึ้นไปสู่ ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับสูงได้องค์กรใช้ระบบการบริหารงานแบบ Co-CEO ไทยญี่ปุ่นซึ่งมีนโยบาย การบริหารแตกต่าง จากบริษัททั่วไปกล่าวคือการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆในการบริหารงาน จะต้องได้รับการ พิจารณาและเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่ายจึงจะดำเนินการได้ บางกรณีที่มีผู้บริหารมี ความคิดเห็นไม่ ตรงกันซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกันทำ ให้เกิดความขัดแย้ง ส่งผลให้การดำเนินการต่างๆไม่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วการเลื่อน ตำแหน่งในปัจจุบันไม่มี ระบบและขาดความชัดเจนส่งผลให้บุคลากรไม่มั่นใจในความก้าวหน้าใน สายอาชีพของตน ดังนั้น องค์กรควรจะต้องพิจารณาจัดทำนโยบายส่งเสริมการพัฒนาสายอาชีพและ จัดทำเส้นทางสายอาชีพ อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนแผนพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรในสายงาน การตลาดควรมีการก าหนดเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่งและรูปแบบการเลื่อนตำแหน่งโดยผสมผสาน รูปแบบของการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ เข้าด้วยกัน อาทิเช่น การเลื่อนตำแหน่งตามสายบังคับบัญชา การเลื่อนตำแหน่งตามแนวนอน การ กำหนดสายอาชีพแบบคู่ขนานให้พนักงานสามารถเลือกที่จะ เติบโตในสายงานการบริหารหรือสายงาน ผู้ชำนาญการเฉพาะด้านได้หรือจัดตั้งทีมงานย่อยเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน และการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรใน สายงานการตลาด ควรเริ่มจากผู้บริหารทั้งสองคน เห็นชอบร่วมกันกำหนดแผนพัฒนาสายอาชีพ และประกาศเป็นนโยบายขององค์กรต่อจากนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บังคับบัญชา

โดยตรงและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการวางแผน อัตรากำลังพล/แผนทดแทนตำแหน่งงาน กำหนดโครงสร้างตำแหน่ง ดำเนินการวิเคราะห์ลักษณะงาน และกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงาน รวมถึงกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่มีความ ยุติธรรมสะท้อนผลการทำงานได้จริง ซึ่งจะต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบและดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถที่ต้องการตามตำแหน่งนั้นๆ

ดวงฤทัย ชูสง (2544) ศึกษารูปแบบสายทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในสาขานโยบายสถาบันการเงินของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชา โดยอิงตามอายุการทำงาน และผลการทำงานปัญหาที่เกิดขึ้นคือพนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จิรายุ จงศิริ(2545) ได้ศึกษาการวางแผนอาชีพเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาบริษัทการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภายหลังจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปตท. เปลี่ยนแปลงการจัดกลุ่มสายอาชีพให้สอดคล้องกับเป้าหมายอาชีพของพนักงานเอง โดยกำหนดเป็นแผนและกระบวนการพัฒนาสายอาชีพตามลักษณะ ของงานคุณสมบัติของพนักงาน ใช้หลักการหมุนเวียนงาน การฝึกอบรม และแผนการพัฒนา 40 ความก้าวหน้าทางอาชีพรายบุคคล (Individual career development) ที่พนักงานแต่ละคนวางไว้ ตามเป้าหมายอาชีพของตนเองตามที่ได้มีการหารือกับหัวหน้างานซึ่งจะเป็นผู้ที่คอยควบคุมดูแล ให้ คำแนะนำ และมีฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้อำนวยความสะดวก

ศิริมา คชศักดิ์ (2544) ศึกษาการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบริษัท ชิวเนชั่นแนลจำกัด บริษัทนี้เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบริษัท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยด้านองค์กร โดยการมีนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนรวมทั้งการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน 2. สามารถวิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน 3. พนักงานและหัวหน้างานมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการจัดทำสายอาชีพอย่างจริงจัง

วิรัชฐา วรราช (2549) ศึกษาการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิจัย : กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิจัยมีความสำคัญมากเพราะช่วยให้มีการพัฒนาอาชีพให้นักวิจัยตั้งใจทำงานและ

สร้าง แรงจูงใจและความผูกพันให้กับนักวิจัยมุ่งพัฒนางานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ลักษณะเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพของนักวิจัยพบว่ามีรูปแบบของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพแบบแนวตั้ง (Traditional Career Path) มีการเติบโตตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาเริ่มจากนักวิจัยระดับ 5 ไปจนถึงระดับ 12 และมีเส้นทางให้เลือกสองทางคือ เส้นทางของนักวิจัย และเส้นทางของนักบริหาร นอกจากนี้ยัง พบว่าลักษณะเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพในลักษณะที่เป็น Network Career Path ซึ่งมีลักษณะ การเติบโตได้ทั้งแนวดิ่งคือการเติบโตในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาเป็นการเติบโตไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น การเติบโตในแนวนอน คือ การเติบโตในลักษณะที่ยังอยู่ใน ระดับเดิมภายในกลุ่มงานเดียวกันและการเติบโตข้ามกลุ่มงานคือการเติบโตไปสู่กลุ่มงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่ กลุ่มงานเดิม

เพ็ญศรี ฉรินัง (2550). ได้ศึกษาเรื่องพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย : ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชนมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน โดย มหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน มีแนวทางปฏิบัติในการ พัฒนาอาจารย์เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน อาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชนมีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ เทคนิคการให้บริการวิชาการแก่สังคม และการเพิ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาระงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเปิด ของรัฐ มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมากกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดของ รัฐ มีความสัมพันธ์ ทางบวกน้อยมากกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 และ แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการใน 41 การพัฒนาอาจารย์แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิด ของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ภาระงานของอาจารย์ภาระงานในปัจจุบันของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ไม่มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยปิดของรัฐมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างปานกลางกับการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างปานกลางกับ การพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยปิดของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ไม่มีความสัมพันธ์กับพัฒนา อาจารย์ในด้านต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (2549) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ พบว่าอาจารย์มีปัญหาการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการสอน ส่วนความต้องการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๆ และเรียงลำดับความต้องการในแต่ละด้านจากน้อยไปมาก ดังนี้ด้านการวิจัย ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการสอน ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในส่วนความคิดเห็นอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ควรจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ขึ้นโดยอยู่ใน ความรับผิดชอบโดยตรงของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและมีอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมเป็นกรรมการ กิจกรรมการพัฒนาควรจัดในลักษณะของการประชุมและสัมมนาระยะสั้น ๆ ในช่วงที่ปิด ภาคเรียนและจัดภายในมหาวิทยาลัย สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์เรียงตามลำดับ จากมากไปน้อยได้ดังนี้มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาอาจารย์งบประมาณสนับสนุน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เพียงพอขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการ ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์และไม่มีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์

อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542) ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่ารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมสอดคล้อง และนำไปปฏิบัติได้มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ (1) โครงการและกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่เน้นให้

อาจารย์ตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อปฏิบัติภารกิจด้านการสอน การวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการ โดยอาศัยความสามารถทางภาษาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การให้บริการชุมชน และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม (2) การพัฒนาหน่วยงาน และ หน่วยงานสนับสนุนที่ควรมีนโยบายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริงทันต่อเหตุการณ์ ห้องสมุดเน้นจำนวน ความทันสมัย ระบบสืบค้นข้อมูลที่กว้างขวางรวดเร็ว การสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยเน้นความละเอียดชัดเจนและเพิ่มความหลากหลายของช่องทางในการสื่อสาร มีความร่วมมือแลกเปลี่ยนความรู้ กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ การให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติภารกิจดีเด่น การเขียนและพิมพ์เอกสาร ทางวิชาการ ความรวดเร็วในการให้บริการเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ และสนับสนุนการจัดประชุมทาง 42 วิชาการหรือการสัมมนาระดับประเทศ (3) การดำเนินงานของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียน การสอน โดยมีอาจารย์จากคณะต่างๆ เป็นกรรมการดำเนินงาน ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนมีการ จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ระยะยาว จัดกิจกรรมตามความต้องการของอาจารย์ จัดหางบประมาณใน การจัดกิจกรรมจากแหล่งอื่น ๆ และการประเมินผล การสอน

กัญญนันท์ ยุคต์แผน (2552) ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย 5 ด้าน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทยเป็นรายด้าน พบว่าความต้องการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทยมากกว่าสภาพปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ(Significant) ที่ระดับ .01

ดวงกมล ภาคเสมา (2545) ศึกษาการวางแผนสายอาชีพเพื่อพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริรินทร์ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดในการวางแผนจัดทำสายอาชีพของโรงพยาบาล คือ การวางแผนจัดทำสายอาชีพอย่างต่อเนื่องและมีกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาอาชีพและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ส่วนกระบวนการ วางแผนจัดทำสายอาชีพของโรงพยาบาลยังไม่ได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมาก่อนแต่มีการ จัดทำในแต่ละส่วนของขั้นตอนบ้างแล้ว จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาดังที่กล่าวมา

ข้างต้นนั้นพบว่า การวางแผนความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีไว้ใน องค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการจัดทำ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป) ซึ่งเส้นทางสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ได้สิ่งเหล่านี้ จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การออกแบบเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราตลอดจน ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและทำการจัดเตรียมอุปกรณ์และวิธีดำเนินงานตามขั้นตอนในการวิจัยไว้ ดังนี้

ขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

1. ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. จัดทำเครื่องมือ และเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
3. เก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
4. วิเคราะห์ข้อมูล เสนอผู้เชี่ยวชาญปรับปรุง
5. อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย
6. เขียนรายงานผลการวิจัยและจัดพิมพ์รูปเล่ม

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มประชากร ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทผู้รับบริการ

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ที่มีต่อระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ และระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นศึกษาแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีด้วยกัน 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมทั้งหมด ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	29.5
หญิง	105	60.5
รวม	170	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามเพศ พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ส่วนเพศชายจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 51 ปี ขึ้นไป	5	5
อายุ 41-50 ปี	28	28
อายุ 31 - 40 ปี	37	37
อายุ 25 - 30 ปี	80	80
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	20	20
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ร้อยละของผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 28 อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37 อายุ 25 - 30 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 20

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	-	-
ปริญญาโท	20	20
ปริญญาตรี	150	150
ต่ำกว่าปริญญา	-	-
รวม	100	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาเอก ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 0 การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20 การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 150 การศึกษาค่ำกว่าปริญญา ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ	170	170
อื่นๆ	-	-
รวม	170	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ทั้งหมด มีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะ ได้แก่ ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมและ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยแสดงผลการในรูปของค่าเฉลี่ย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์เป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้า
ในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

การส่งเสริมและ สนับสนุน ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ระดับความความสำคัญต่อความก้าวหน้า ในอาชีพ (%)					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีคำตอบแทนที่ เหมาะสมกับค่าครอง ชีพในปัจจุบัน	1.0	.5	16.0	54.5	27.5	4.32	3.60	มาก
กำหนดสัดส่วนของ ภาระงานที่เหมาะสม	-	2.0	18.0	56.5	23.5	4.01	0.705	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ การงาน	-	1.5	19.5	55.0	24.0	4.01	0.705	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง ถึงให้ทราบ ความก้าวหน้า	1.0	.5	16.0	54.5	27.5	4.32	3.60	มาก
ส่งเสริมให้จัดทำ แผนพัฒนาตนเอง	-	1.5	19.5	55.0	24.0	4.01	0.705	มาก
ส่งเสริมให้พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการได้ศึกษาใน ระดับที่สูงขึ้น	-	2.0	18.0	56.5	23.5	4.01	0.705	มาก
รวม (N = 200)						4.11	0.29	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าใน
อาชีพ มีระดับมากทั้ง 6 ข้อ โดยข้อที่มีความระดับความสำคัญมากที่สุดคือ มีคำตอบแทนที่

เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.32$) ได้รับบริการด้วยความสะดวก และรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.01$) เท่ากันกับได้รับบริการที่ตรงกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือ บรรลุผล การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ

ความพึงพอใจใน ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ ให้บริการ	ระดับการปฏิบัติการ (%)					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การประเมิน ความสามารถของ พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการรายบุคคล	-	1.5	16.5	58.0	24.0	4.04	0.682	มาก
การจัดทำแผน ฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน มหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการรายบุคคล	-	3.0	21.5	50.5	25.0	3.97	0.766	มาก
การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	-	.5	16.5	57.0	26.0	4.08	0.663	มาก
การจัดทำแผน ทดแทนตำแหน่งว่าง	.5	2.0	16.0	57.0	24.5	4.03	0.729	มาก
รวม (N = 200)						4.03	0.35	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือ บรรลุผล การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือ บรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ในระดับมากทุกข้อ โดยมีระดับสูงที่สุดคือ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ การประเมินความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการรายบุคคล ($\bar{X} = 4.04$) การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งว่าง ($\bar{X} = 4.03$) และการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการรายบุคคล ($\bar{X} = 3.97$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง

นอกจากนี้ในแบบสอบถามความพึงพอใจ ได้มีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้รับบริการให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะปัญหาของการใช้บริการ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง มีข้อมูลสรุปโดยรวมดังนี้

1. ควรให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นศักยภาพของมหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการที่จะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ รักในอาชีพการงานมากกว่าค่าตอบแทน
3. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะควรใช้ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน หรือการบริหารงานเพราะพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ทุกคนก็มีความรู้ความสามารถเท่า ๆ กัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ ที่มีต่อระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 2) เพื่อศึกษาระดับในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ และระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมทั้งหมด ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 170 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จากการวิเคราะห์ผลระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากทุกข้อ สามารถแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ พบว่า ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยหกลำดับแรกได้ดังนี้ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งถึงให้ทราบความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 กำหนดสัดส่วนของภาระงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความมั่นคงในอาชีพการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่งเสริมให้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการได้ศึกษาในระดัที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

2. ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือ บรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรกได้ ดังนี้ การจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมาคือ การประเมินความสามารถ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การจัดทำแผนทดแทน ตำแหน่งว่าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ทวีศักดิ์สุทกวาทิน, 2548) ดนัย เทียนพุด (2540) ได้อธิบาย สายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นลำดับ ตำแหน่งภายในองค์กรซึ่งบุคลากร สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้คือผัง แสดงสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความพยายามขององค์กรที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยอาศัย ข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของสายทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อส่งเสริม และพัฒนา สามารถสะท้อนให้เห็น พัฒนาการทางทักษะ ความสามารถประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่บันไดของสาย อาชีพ ซึ่งเปรียบได้กับการเลื่อนตำแหน่งงาน เพราะฉะนั้นสายทาง ก้าวหน้าในงานอาชีพ จึง สามารถให้รางวัลตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถ และความ รับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้น และ แนวทางในการสร้างความเจริญเติบโตในอาชีพคือสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ โดยการตรวจสอบ เส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงสุดตามบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ วิเคราะห์ จุดเริ่มต้นของ เส้นทางอาชีพ และวิเคราะห์ความสำคัญของงานเพื่อจะได้นำไปกำหนดในแต่ละขั้นของ ตำแหน่ง แม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคลากรทุกคนจะสามารถเติบโตก้าวหน้าไปตามผังแสดงลำดับตำแหน่งที่กำหนดไว้หากแต่ขึ้นอยู่กับ 6 ความ

พยายามและสมรรถนะของแต่ละบุคคลรวมทั้งสภาพทั่วไปและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของแต่ละองค์การ

2. ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือ บรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล ภาคเสมอ (2545) ศึกษาการวางแผนสายอาชีพเพื่อพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริกัณฑ์ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดในการวางแผนจัดทำสาย อาชีพของโรงพยาบาล คือ การวางแผนจัดทำสายอาชีพอย่างต่อเนื่องและมีกระบวนการในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อนำมาใช้ ในการพัฒนาอาชีพและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ส่วนกระบวนการ วางแผนจัดทำสายอาชีพของ โรงพยาบาลยังไม่ได้มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมาก่อนแต่มีการ จัดทำในแต่ละส่วนของ ขั้นตอนบ้างแล้ว จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาข้างต้นนั้นพบว่า การ วางแผน ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของ พนักงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดี ไว้ใน องค์กร รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยการ จัดทำ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย และกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป) ซึ่งเส้นทางสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ได้สิ่ง เหล่านี้ จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและ ตั้งใจ ปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่าง เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมี

งานวิจัยที่ถามรายละเอียดอย่างลึกซึ้งในแต่ละด้าน เพื่อได้ข้อมูลบ่งชี้ถึงปัญหาอย่างชัดเจน เพื่อใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้แต่ควรศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่กลุ่มลึกขึ้นเป็นประโยชน์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- Armstrong, Michael . (2000). การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์, ผู้แปล : อรจิรัช ณะทะกั่วทุ่ง
กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เมธิ ปิณฑานนท์. (2529). การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงแรงงาน. (2553). เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสายงานนักวิชาการ
พัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนา
ฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา. (2554).
- คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- ดวงกมล ภาคเสมา. (2545). การวางแผนสายอาชีพเพื่อพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาพนักงานฝ่าย
การพยาบาล โรงพยาบาลศิริรินทร์. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ.
- บัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงฤทัย ชูสง. (2544). รูปแบบสายทางความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในสายนโยบาย
สถาบันการเงินของธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขา
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล นายยอดชาย สายทอง
Mr. Yotchai Saithong
2. หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3670100498352
3. ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
4. ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากร (ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ)
5. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก
งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 83 หมู่ 11 ถ.สระบุรี-หล่มสัก
ต. สะเดียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ 6700
เบอร์โทรศัพท์ 0-5671-7166, 0-5671-7100 ต่อ 3217
E-mail : Yot_s2000@hotmail.com
6. ประวัติการศึกษา
รป.ม (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขานโยบายสาธารณะ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
7. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ
8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย