

ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้า ในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

PERSONAL CHARACTERISTICS AND JOB CHARACTERISTICS AFFECTING CAREER ADVANCEMENT FOR PERSONNEL IN HIGHER PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTION

จารุวรรณ เมืองเจริญ¹ และประสพชัย พสุนนท์²

Jaruwan Muangjaroen¹ and Prasopchai Phasunon²

¹คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

²คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹Faculty of Business Administration, Panyapiwat Institute of Management

²Faculty of Management Science, Silpakorn University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 280 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ของบุคลากร และปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากร ผลที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

คำสำคัญ: ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

Abstract

The purpose of this research is to study on factors which affect personal characteristics and job characteristics that has effect on the career advancement of personnel in higher private educational Institution. The sample group used for the study consisted of 280 by personnel. By using questionnaire as the tools for data collection and analyzing methods using percentage standard deviation and multiple regressions at significant levels of 0.05, it was found that personal characteristics, experience work, salary and job characteristics, skill variety, job significance,

autonomy, and feedback were the main factors that has effect on the career advancement. These results can be applied for personal development towards the career advancement.

Keywords: Personal Characteristics, Job Characteristics, Career Advancement

บทนำ

การธำรงรักษาบุคลากรในองค์กร นอกจากการตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินล้วนแต่เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ มีความชำนาญเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาทำงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งปัจจุบันในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ธุรกิจจะดำเนินไปได้หรือขยายตัวได้ดีหรือไม่ รวมถึงธุรกิจจะประสบความสำเร็จหรือไม่ล้วนขึ้นอยู่กับคนในองค์กรทั้งสิ้น ทุกสิ่งทุกอย่างที่ต้องรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงิน เทคโนโลยีล้วนมาจากคน คนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ล้ำค่า และเป็นหัวใจของทุกองค์กร เพราะคนต้องมีความรับผิดชอบสูง มีความมานะพยายาม มีความรู้ความสามารถและมีความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในองค์กรมากๆ จึงจะสามารถนำพาองค์กรหรือบริษัทไปสู่ความสำเร็จได้ (Khananaphon, 2010: 70)

ดังนั้นการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลหรือทรัพยากรด้วยสติปัญญา ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคลนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่ง ซึ่งเป็นหน้าที่หลักสำคัญขององค์กรที่จะบริหารทรัพยากรบุคลากรที่มีอยู่ โดยเสริมสร้างแรงจูงใจ และมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม มีการประเมินที่โปร่งใส จ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม รวมถึงจัดให้มีแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการเติบโตในสายงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร

อย่างไรก็ตามองค์กรจะต้องมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานโดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ตรงตามความสนใจของบุคลากร เพื่อรองรับการสืบทอดหรือทดแทนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น สายงานวิชาการ และสายงานบริหาร เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายกำกับบริหารว่าด้วยกฎเกณฑ์ของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรได้ปฏิบัติตามนโยบาย ทำให้เกิดผลประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับในการสร้างโอกาสก้าวหน้าไปตามเส้นทางสายอาชีพนั้น และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร (Wadeecharoen, 2013: 174)

ซึ่งปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประสบปัญหาการเข้าออกงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก ทำให้การดำเนินงานภายในหยุดชะงักและทำให้เกิดอุปสรรคแก่ผู้มาปฏิบัติงานต่อจากคนที่ออกจากงานไป สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงจะต้องมีแผนพัฒนาเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในสถาบันให้ปฏิบัติงานถึงเกษียณอายุ การสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสุขในที่ทำงานและสร้างความสุขกับครอบครัวได้นั้นจะต้องมีการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงประสงค์ในการศึกษาถึงแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการพัฒนาอาชีพว่า มีปัจจัยใดที่สำคัญจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากลักษณะของบุคลากรมีความแตกต่างกันไปตามความสามารถ

โดยพิจารณาความต่างของบุคคลและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันในกลุ่มได้ และเป็นแนวทางในการนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เป็นผลดีและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ทบทวนวรรณกรรม

ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานเปรียบเสมือนแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่อยากจะทำและพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ คุณลักษณะงาน (Job Characteristic model) Hackman & Oldham (1980: 90) ได้เสนอคุณลักษณะงานที่มีผลต่อสภาวะทางด้านจิตวิทยา (Psychological States) ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน (Work Outcome) ที่แบ่งคุณลักษณะงาน (Job Characteristic) ออกเป็น 5 แบบ ได้แก่

- 1) ความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกันและจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลากหลายอย่างที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ
- 2) ความเกี่ยวเนื่องของงาน (Job Identity) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ นับแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน
- 3) ความสำคัญของงาน (Job Significance) คือ ลักษณะของงานซึ่งผลของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งเป็นบุคคลในองค์กรเดียวกันหรือบุคคลนอกองค์กร
- 4) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณของตนเองตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนและ

เลือกวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งพิจารณาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และ 5) ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) คือ คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วได้อย่างชัดเจนโดยตรงและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

สายอาชีพ (Career Paths) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งองค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานทราบว่า เขาจะเติบโตไปในตำแหน่งหน้าที่อะไรได้บ้างเมื่อเข้ามาทำงานกับองค์กร (Mondy, Noe & Premeaux, 1993: 76) ผู้บริหารองค์กรจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการกำหนดเส้นทางอาชีพเพื่อเลือกประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการจัดการบุคลากรในองค์กร การจัดทำเส้นทางสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นการพัฒนาประเภทหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในขณะเดียวกันองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมมีแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอีกด้วย

การวางแผนอาชีพ (Career Planning) หมายถึง การวางแผนอาชีพงานเป็นกระบวนการของการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางของการทำงานตามทางเลือกต่างๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนอาชีพงานที่มีประสิทธิผลจะต้องเชื่อมโยงและประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เข้ากับความต้องการ ความคาดหวัง และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งสองฝ่าย

การพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบันและปรับปรุงคนให้เหมาะสมกับงานในอนาคต ทั้งยังรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพงานของบุคคลบรรลุจุดหมายทั้งในส่วนของคุณบุคคลและในส่วนขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพงานด้วย ทั้งนี้เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้า

ในอาชีพ คือ

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นี้อาจวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน หรือเปรียบเทียบกับอายุของบุคลากรนั้นๆ หรืออาจจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากรจากการที่ได้ทุ่มเทในการทำงานอย่างมีความเหมาะสมและยุติธรรม ทั้งจากการได้รับการเลื่อนขั้นในอัตราที่สูงขึ้น และเครื่องวัดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่คือ วัดได้จากการเปรียบเทียบอายุการทำงานเปรียบเทียบกับอายุของตัวของคนทำงานผู้นั้น หรือเปรียบเทียบกับเพื่อนในรุ่นเดียวกัน ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนก็ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานที่จะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนี้อาจกล่าวได้ว่า มีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วก็ย่อมที่จะก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่และด้านเงินเดือน จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าทางอาชีพนั้นปัจจัยสำคัญนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน รวมทั้งจะต้องพัฒนาด้านจิตใจเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของงานที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในทางวิชาชีพได้ต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ บทบาทของหน่วยงานที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุน (Rakdhum, 2010: 14-15)

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคนทำงาน หรือในขณะเดียวกันก็สามารถเป็นปัญหาอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพได้ด้วยเช่นกัน ความสำคัญของตำแหน่งงานและค่าตอบแทนนั้นมีความสำคัญในแง่ที่เป็นตัวกำหนดคุณค่าของงานด้วยประการหนึ่ง โดยคุณค่าของงานมีปัจจัยกำหนดแยกเป็นกลุ่มได้ดังนี้ 1) ความสำคัญและความรับผิดชอบ 2) ภาระของงาน 3) ผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน 4) ผลกระทบต่อหน่วยงาน (Pathanawanit, 2001: 67-68) โดยในแนวคิดความก้าวหน้าในอาชีพนี้ยังพบว่า มีแนวคิดหนึ่งซึ่งช่วยสนับสนุนแนวคิดนี้คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน Delamotte & Takezawa (1984: 2) ได้สรุปความเชื่อที่สำคัญว่า สังคมควรจะเต็มไปด้วยความมั่งคั่ง และความมั่งคั่งในที่นี้ก็คือ ความมั่นคง มีการศึกษาระดับสูง การที่ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิตการทำงาน จะเห็นว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแนวทางในการประสบผลสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิตการทำงานที่สำคัญยิ่ง

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรมพบว่า ทุนมนุชย์ ลักษณะงานทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ขณะเดียวกันทุนมนุชย์ ลักษณะงานและทัศนคติที่มีต่อบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีผ่านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและความผูกพันในอาชีพ (Thudam & Chaikaew, 2013: 25)

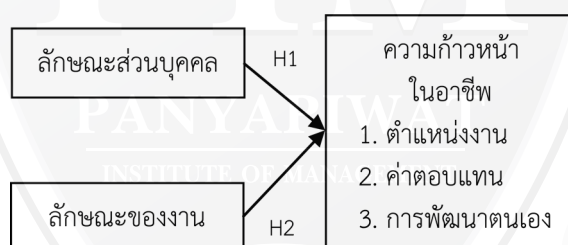
และงานวิจัยเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน” พบว่า ความก้าวหน้าในทุกด้านคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทน และด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ อายุ และเพศ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพน้อย ส่วนด้านการศึกษาและประสบการณ์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก ปัจจัยพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพคือ แนวทางและนโยบายในระดับองค์กรในการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างที่ชัดเจน ส่วนในระดับลูกจ้างคือ ความตระหนักในคุณค่าของงาน ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความตั้งใจมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานของตนเองที่ส่งผลต่อภาพรวมการทำงานขององค์กร (Rakdhum, 2010: 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มาสังเคราะห์ จำแนก และสรุปมาเป็นลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความหลากหลายด้านทักษะ 2) ความเกี่ยวเนื่องของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในงาน 5) ผลสะท้อนจากงาน และความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ตำแหน่งงาน 2) ค่าตอบแทน 3) การพัฒนาตนเอง สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานที่ 2 (H2) ลักษณะของงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทบทวนวรรณกรรม สามารถแสดงกรอบแนวคิดในงานวิจัยและสมมติฐานได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่สายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) จำนวนทั้งสิ้น 280 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 839 คน

เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งสอบถามเป็นรายบุคคล

โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ rating scale เป็นคำถามแบบปลายปิดเป็นระดับอันตรภาค/ช่วง (Interval Scale) ตามวิธีลิเคิร์ท (Likert Scale) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.935 แสดงว่ามีเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (Srisa-art, 2002)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบแบบสอบถามแต่ละรายการ จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทำการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งการวิเคราะห์ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีรายละเอียดดังนี้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานตามเงื่อนไขความถดถอยพบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกันพบว่า Dubin-Watson ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 มีการแจกแจงแบบปกติ จากนั้นผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และส่วนที่ 3 การถดถอยแบบพหุคูณของลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์พบว่า บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผล

ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า ลักษณะที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุดคือ ด้านความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.29, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.54) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายด้านทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ และระดับการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20, 4.18, 3.81, 3.75, 2.70, 2.27, 1.79, 1.68 และ 1.54 ตามลำดับ ส่วนด้านความมีอิสระในงานและผลสะท้อนจากงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ดังตารางที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

1. ด้านตำแหน่งงาน สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตาม (Adjusted R Square = 0.522) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นลักษณะผลสะท้อนจากงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.436, 0.371, -0.120 และ -0.208 ตามลำดับ โดยแสดงให้เห็นว่า มีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสมมติฐานที่ 2 ลักษณะของงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. ด้านค่าตอบแทน สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตาม (Adjusted R Square = 0.240) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นความสำคัญของงาน และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.347, 0.185 และ -0.200 ตามลำดับ โดยแสดงให้เห็นว่า มีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะของงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง สามารถพยากรณ์ภาพรวมของตัวแปรตาม (Adjusted R Square = 0.489) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นความมีอิสระในงาน ประสบการณ์

การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.417, 0.383, -0.104 และ -0.168 ตามลำดับ โดยแสดงให้เห็นว่า มีผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสมมติฐานที่ 2 ลักษณะของงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	
	ความก้าวหน้าในอาชีพ (ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน การพัฒนาตนเอง)	
	$\bar{X}$	S.D.
ลักษณะส่วนบุคคล		
เพศ (X_1)	3.81	0.68
อายุ (X_2)	1.79	0.83
ระดับการศึกษา (X_3)	1.54	0.66
ตำแหน่งงาน (X_4)	2.70	1.35
ประสบการณ์การทำงาน (X_5)	3.75	1.33
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_6)	2.27	1.23
ลักษณะของงาน		
ความหลากหลายด้านทักษะ (X_7)	4.20	0.54
ความเกี่ยวเนื่องของงาน (X_8)	4.18	0.57
ความสำคัญของงาน (X_9)	4.29	0.54
ความมีอิสระในงาน (X_{10})	3.86	0.77
ผลสะท้อนจากงาน (X_{11})	3.86	0.77

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยของลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม				
	ความก้าวหน้าในอาชีพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.	ตำแหน่งงาน				
ค่าคงที่	.077	.293	-	.261	.794
ประสบการณ์การทำงาน (X_5)	-.075	.027	-.120	-2.756	.006*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_6)	-.140	.029	-.208	-4.804	.000*
ความหลากหลายด้านทักษะ (X_7)	.670	.070	.436	9.590	.000*
ผลสะท้อนจากงาน (X_{11})	.398	.049	.371	8.206	.000*
*มีนัยสำคัญที่ 0.05, $R = 0.727$, $R^2 = 0.529$, Adjusted $R^2 = 0.522$ Std. Error of the Estimate = 0.572, Durbin-Watson = 2.172					
สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{Y} = 0.077 + -0.120X_5 + -0.208X_6 + 0.436X_7 + 0.371X_{11}$					
2.	ค่าตอบแทน				
ค่าคงที่	.934	.357	-	2.614	.009*
ประสบการณ์การทำงาน (X_5)	-.116	.031	-.200	-3.785	.000*
ความหลากหลายด้านทักษะ (X_7)	.493	.096	.347	5.155	.000*
ความสำคัญของงาน (X_9)	.260	.094	.185	2.783	.006*
*มีนัยสำคัญที่ 0.05, $R = 0.498$, $R^2 = 0.248$, Adjusted $R^2 = 0.240$ Std. Error of the Estimate = 0.667, Durbin-Watson = 1.814					
สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{Y} = 0.934 + -0.200X_5 + 0.347X_7 + 0.185X_9$					
3.	การพัฒนาตนเอง				
ค่าคงที่	.516	.274	-	1.882	.061
ประสบการณ์การทำงาน (X_5)	-.058	.025	-.104	-2.293	.023
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_6)	-.102	.027	-.168	-3.735	.000*
ความหลากหลายด้านทักษะ (X_7)	.579	.065	.417	8.872	.000*
ความมีอิสระในงาน (X_{10})	.372	.045	.383	8.204	.000*
*มีนัยสำคัญที่ 0.05, $R = 0.705$, $R^2 = 0.496$, Adjusted $R^2 = 0.489$ Std. Error of the Estimate = 0.534, Durbin-Watson = 2.178					
สมการถดถอยพหุคูณ: $\hat{Y} = 0.516 + -0.104X_5 + -0.168X_6 + 0.417X_7 + 0.383X_{10}$					

สรุปผลการวิจัย

ภาพรวมเกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 131 คน มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุดคือ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายด้านทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ และระดับการศึกษา ส่วนด้านความมีอิสระในงานและผลสะท้อนจากงานจะส่งผลที่เท่ากัน

ในส่วนองค์ประกอบของลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 3 ด้านภาพรวม ได้แก่ 1. ด้านตำแหน่งงาน (Adjusted R Square = 0.522) โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมา เป็นลักษณะผลสะท้อนจากงาน ประสบการณ์การทำงาน 2. ด้านค่าตอบแทน (Adjusted R Square = 0.240) โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นความสำคัญของงาน และประสบการณ์ทำงาน และ 3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Adjusted R Square = 0.489) โดยลักษณะของความหลากหลายด้านทักษะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด รองลงมาเป็นความมีอิสระในงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วยลักษณะส่วนบุคคล 6 องค์ประกอบคือ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของบุคลากร ลักษณะของงาน 5 องค์ประกอบคือ ความหลากหลายด้านทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปประเด็นมาอธิบายได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของบุคลากร มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rakdhum (2010: 1) โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก ส่วนลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน จะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีอันได้มาซึ่งรายได้ของบุคลากร

ลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากร ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thudam & Chaikaew (2013: 25) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงและทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ และมีความสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะงาน Hackman & Oldham (1980: 90) ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า ได้แก่ ด้านความหลากหลายด้านทักษะ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านผลสะท้อนจากงาน ส่วนลักษณะงานด้านความเกี่ยวเนื่องของงานไม่สอดคล้องกับทฤษฎีและไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้น เนื่องจากการปฏิบัติงานต่อผลงานอาจมีผู้รับผิดชอบหลายคนเข้ามามีส่วนร่วมจึงทำให้ไม่สามารถระบุผลงานได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาการวิจัยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงผลักดันต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
2. การวิจัยในอนาคตควรเพิ่มการวิเคราะห์ความ

สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

References

- Ayre, C. & Scally, A. J. (2014). Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio: Revisiting the Original Methods of Calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Hackman, J. R. & Oldham. (1980). *G. R. Work Re-design*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hall, D. T. (2001). *Career in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Khananaphon, T. (2010). *The Way to Succeed by Dhanin Chearavanont*. Bangkok: Happy Book Publishing. [in Thai]
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Mondy, R. W., Noe, R. M. & Premeaux, S. R. (1993). *Human Resource Management*. Boston: Allyn and Bacon.
- Pathanawanit, S. (2001). *Concept and phenomenology of labour*. Bangkok: Edison Press Products. [in Thai]
- Rakdhum, S. (2010). *Career Advancement of Workers in a Non-Governmental Organization*. Master of Labour and Welfare Development, Faculty of Social Administration, Thammasat University. [in Thai]
- Srisa-art, B. (2002). *Initial Research*. Bangkok: Sureewitthayasat. [in Thai]
- Thudam, P. & Chaikaew, A. (2013). Factors Affecting Career Advancement for Women Executives in Public Organization: A Review of Literature. *Executive Journal*, 33(3), 25-32. [in Thai]
- Wadeecharoen, W. (2013). *Human Resource Management: concept and theory to Practice*. Bangkok: Se-Education Public Company Limited. [in Thai]
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.



Name and Surname: Jaruwan Muangjaroen

Highest Education: Master of Business Administration, Burapha University

University or Agency: Panyapiwat Institute of Management

Field of Expertise: Business Administration

Address: 85/1 Moo 2, Chaengwattana Rd., Bang Talad, Pakkred, Nonthaburi 11120



Name and Surname: Prasopchai Pasunon

Highest Education: Ph.D. (management), Cert. in University Research Management in UK: Apart Toward a World Class Research University, New College, University of Oxford, UK

University or Agency: Silpakorn Univeristy

Field of Expertise: Management Science

Address: Faculty of Management Science, Silpakorn University

PANYAPIWAT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์