

การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Self-Development for Career Path of Supporting Staff, Rajabhat
Mahasarakham University

สุรีพร อุ่ออรุณ¹

Sureporn Ouarun

E-mail: BTthakky@gmail.com

Received 29/05/2022

Revised 02/08/2022

Accepted 18/08/2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 206 คน สถิติวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ คือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการเข้าร่วมสัมมนา ด้านการศึกษาด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเงินเดือน และด้านตำแหน่ง บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศอายุ ต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้า สายอาชีพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะพัฒนาศึกษาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master's degree student, Faculty of Human Resource Development , Ramkhamhaeng University

Abstract

This research aims to compare self-improvement to the career progression of support personnel. Rajabhat Mahasarakham University, with a sample of 206 support staff at Rajabhat Mahasarakham University, the analytical statistics used in this research include frequency distribution, percentage, standard deviation, Independent t-test and one-way ANOVA analysis.

The results showed that the professional self-improvement of support staff at Rajabhat Mahasarakham University was not a good idea. There is a medium level of self-improvement in the profession as a whole, in order of education, job viewing, training, attendance seminars, self-education and further education, career progression of support personnel, Rajabhat Mahasarakham University. In order, it is self-improvement, salary and positions, support staff, Rajabhat Mahasarakham University with different genders, ages, and ages. Average monthly income Professional experience Self-improvement to career progression differed statistically significantly at 0.05 and support staff at Rajabhat Mahasarakham University with different operating agencies and educational levels. Self-improvement to career progression No different.

Keywords: *Self-development, progress, career path*

บทนำ

การพัฒนาองค์กรและบุคลากร นับได้ว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรของเอกชน ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร ซึ่งความสำคัญต่อตัวเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร ส่วนในความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตขององค์กรและทำให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กร

แนวคิดทางการบริหารที่องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ยังคงเป็นที่นิยมในปัจจุบันได้แก่ การพัฒนาการบริหาร (Management Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) กล่าวคือ การพัฒนาการบริหารจะเป็นการเรียนรู้ที่องค์กรจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่จำเป็นในตำแหน่งงานบริหารปัจจุบันและอนาคต ส่วนการพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนเพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งระบบ โดยที่จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูงลงมาและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนพร้อมใจ โดยเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Thananan, 2010) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงระบบภายในองค์กร ที่มีการผสมผสานระหว่างเป้าหมายของบุคลากรและองค์กร ซึ่งระบบดังกล่าวจะประกอบไปด้วย ระบบย่อยหลายระบบ เช่น วัตถุประสงค์ โครงการ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาองค์การจะเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการฝึกทักษะด้านการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ตั้งแต่ระบบบุคคล จนถึงระดับองค์การ ดังนั้น การพัฒนาองค์การจึงเป็นกระบวนการวางแผนโดยใช้ฐานข้อมูลและการวิจัยเชิงแก้ปัญหา รวมทั้งมีการมุ่งเน้นที่การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์การเนื่องจากความสำเร็จของการพัฒนาองค์การนั้นเกิดขึ้นจากประสิทธิภาพและวัฒนธรรมในการทำงานของทีมงานเป็นสำคัญ จึงทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์การจำเป็นต้องมีการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การ และแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) จึงเป็นการทำให้มนุษย์ที่อยู่ในองค์การนั้นมีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพการพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์การการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มิใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก (Inwang, 2010) นอกจากนี้ Susan (2017) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรเป็นกรอบการทำงานที่ช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน ทั้งส่วนบุคคลและองค์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถทำเป็นแบบทางการได้ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน เช่น การฝึกอบรมในชั้นเรียนโดยเจ้าหน้าที่ภายใน หรือที่ปรึกษาหลักสูตรในมหาวิทยาลัย หรือความพยายามในการเปลี่ยนแปลงแผนงานขององค์การ เช่น การพัฒนาอาชีพของพนักงาน การจัดการและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การให้คำปรึกษา การรักษาและจูงใจพนักงาน เป็นต้น Phuwittayaphan (2008) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญ ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ทักษะและการปรับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์การ เพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ โดยผ่านเครื่องมือที่มักจะนิยมใช้กันมาก คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา

2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลตามความสนใจ ค่านิยมและความสามารถ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนาให้พนักงานมีความรู้และทักษะการทำงานในอนาคต

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์การและเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงผลงานขององค์การโดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะมีความรู้ทักษะแรงจูงใจและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

4. การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมขององค์การและเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึง การแก้ไขปัญหขององค์การ การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การกำหนดกลยุทธ์และการสร้างภาวะผู้นำ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ด้านการเข้าร่วมสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านหน้าที่ตำแหน่ง ด้านเงินเดือน ด้านการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง เป็นการแสวงหาความรู้ จัดวางแนวทางกระบวนการในการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อหรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพ มีคุณค่า สามารถฝึกหัดพัฒนาตนเองได้ในทุกเรื่อง (Sornchai, 2558) การพัฒนาตนเองด้วยการลงมือทำด้วยตัวเอง โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ และเต็มใจทำด้วยตนเองจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการเข้าร่วมสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ (Nadler, 1987; Sanamthong, 2017) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรและองค์กรต่อไป

การฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคคลเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร เพื่อแก้ปัญหาขององค์กรในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ การฝึกอบรมถือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดการเรียนรู้ และสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรในการเสริมสร้างศักยภาพ

การสัมมนา คือ การที่กลุ่มบุคคลได้ร่วมใจพยายามแสวงหาความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วพยายามแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ที่แต่ละคนศึกษามาเพื่อหาแนวทางข้อสรุปในเรื่องนั้น ๆ ทำให้ผู้ร่วมสัมมนาสามารถใช้ความรู้จากการสัมมนาไปปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาดูงาน (study tour) เป็นกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่ฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ตรงจากการไปเรียนรู้ในสถานที่จริง หรือได้ศึกษาวิธีการทำงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาด้วยตนเอง ถือเป็น การริเริ่มการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองตามความสนใจ ซึ่งเกิดจากความต้องการ แสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกรูปแบบการเรียนรู้ จนถึงการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ซึ่งได้จำแนกการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาตนเองออกเป็น 2 วิธี ได้แก่ การสัมมนา และการศึกษาดูงาน ดังนี้

การสัมมนาเป็นการจัดในลักษณะอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์หรือเป็นการระดมความคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เหมาะสำหรับกรณีที่มีผู้เข้าร่วมสัมมนามีประสบการณ์ และทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น ไม่มีวิทยากรมีแต่ผู้ประสานงานหรือผู้จัดดำเนินการคอยอำนวยความสะดวก และให้บริการผู้เข้าสัมมนาจะเลือกผู้นำกลุ่มการสัมมนาจากผู้เข้าร่วมสัมมนาด้วยกัน เพื่อเป็นตัวแทนในการรายงานการอภิปรายและดำเนินการสัมมนาให้เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ (Kaewsonthi & Pattamakom, 1981)

การสัมมนาเป็นการประชุมรูปแบบหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลสรุปที่ได้ถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ การนำไปปฏิบัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ การสัมมนา มักนิยมทำเป็นกลุ่มเพื่อเสาะแสวงหาความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง พยายามแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดที่แต่ละคนศึกษามาเพื่อหาแนวทางข้อสรุปในเรื่องนั้น ๆ ทำให้ผู้ร่วมสัมมนาสามารถใช้ความรู้จากการสัมมนาไปปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด ดังนั้น การสัมมนาถือเป็นการประชุมของกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อร่วมกันหารือแก้ไขปัญหา แนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือการปฏิบัติงานที่ดี

การศึกษาดูงาน (study tour) เป็นกระบวนการเรียนรู้นอกสถานที่ฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ตรงจากการไปเรียนรู้ในสถานที่จริง หรือได้ศึกษาวิธีการทำงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา/แก้ไขปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งของการฝึกอบรม (Sanamthong, 2017) การศึกษาดูงาน ถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้นอกสถานที่ฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ตรงจากการไปเรียนรู้ในสถานที่จริง สภาพการปฏิบัติงานจริง

วิธีการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 5 ประการ ได้แก่

1. การศึกษา (education) เป็นการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีระเบียบการบังคับ โดยองค์การมีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสลาไปศึกษาต่อ รวมทั้งการลาไปศึกษาต่อ โดยใช้เวลาปฏิบัติงาน และนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่า บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความสามารถในการศึกษาต่อมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะต่าง ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิการศึกษาให้กับตนเองให้สูงขึ้น รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้ไปศึกษานำไปใช้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและองค์การให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2. การฝึกอบรม (training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติให้กับบุคลากร และต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดการเรียนรู้ และสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรในการเสริมสร้างศักยภาพ การทำงาน และขจัดปัญหาในการทำงานจุดอ่อนในการทำงานของบุคลากร

3. การพัฒนา (development) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Learning) เป็นการริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ จนถึงประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง โดยจะดำเนินการด้วยตนเองหรือร่วมมือช่วยเหลือกับผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

4. การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมของกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อร่วมกันหารือแก้ไขปัญหา แนวทางปฏิบัติที่ตรงกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือการปฏิบัติงานที่ดี

5. การศึกษาดูงาน (Study Tour) การศึกษาดูงาน เป็นการเรียนรู้นอกสถานที่ฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประสบการณ์ตรงจากการไปเรียนรู้ในสถานที่จริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

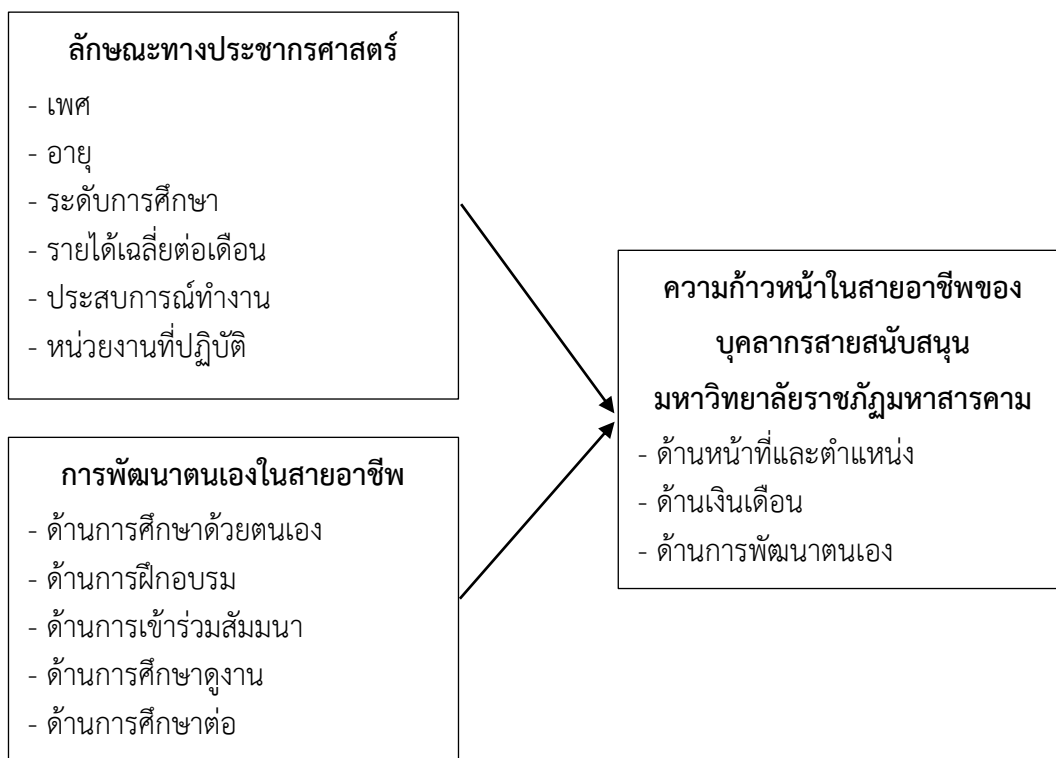
ความก้าวหน้าในอาชีพนั้น Bunyasut (2005) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ (1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้นความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น (2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน คือ การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่บุคคลที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย และ (3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง คือ ความก้าวหน้าในค่านิยม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำงานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงานผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ส่วน Gattiker & Larwood (1986) ได้อธิบายถึงเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพ มี 2 ประการ คือ (1) ความสำเร็จด้านวัตถุ เช่น เงินเดือน วัตถุสิ่งของ การเลื่อนตำแหน่ง และ (2) ด้านความรู้สึกร่างกาย เช่น ความพึงพอใจ การได้รับการยอมรับ ชื่นชม ตลอดจนความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peluchette (1993) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพ มี 2 ประการ คือ (1) ความรู้สึกร่างกาย เช่น ความพึงพอใจ และ (2) ความรู้สึกร่างกายนอกหรือด้านที่บุคคลได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ยศหรือตำแหน่ง

จากแนวคิดเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพข้างต้นสามารถกล่าวสรุปได้ว่าเกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพหรือความสำเร็จในอาชีพมีหลายประการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจและภายนอกจิตใจ สามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้ Bunyasut (2005)

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุของบุคลากรหรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่บุคคลที่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือบุคคลที่มีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้เกณฑ์การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ จะทำให้ทราบว่าบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพมากน้อยเพียงใด เพื่อให้องค์กรประยุกต์ใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 428 คน ในปี 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling-SRS) โดยใช้การเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามขนาดของหน่วยงาน รวมจำนวน 206 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน

3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Object Congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อหลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญแล้ว ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์และค่านิยมการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย จำนวน 30 คน

4. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient) ผลการทดสอบ พบว่า ความเชื่อมั่นของตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair, Black, Babin, B.J., & Anderson, 2014) ถือว่ามีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แล้วนำมาปรับปรุง สร้างเพิ่มเติมและนำมาดัดแปลง เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย คำถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการเข้าร่วมสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีการของ Likert's scale

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ มิติด้านหน้าที่ตำแหน่ง มิติด้านเงินเดือน และมิติด้านการพัฒนาตนเอง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม การศึกษาครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับมา จำนวน 206 ฉบับ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุระหว่าง 36 ถึง 45 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 26 ถึง 35 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 การศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 74 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 18,001 ถึง 22,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 ประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 11 ถึง 20 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สำนัก/กอง/สถาบัน จำนวน 118 คิดเป็นร้อยละ 57.3

การศึกษาการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการศึกษาดูงาน และมีการพัฒนาตนเองในสายอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเข้าร่วมสัมมนา ด้านการศึกษาด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การพัฒนาตนเองในสายอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.19	0.61	ปานกลาง
2. ด้านการฝึกอบรม	3.36	0.63	ปานกลาง
3. ด้านการเข้าร่วมสัมมนา	3.34	0.56	ปานกลาง
4. ด้านการศึกษาดูงาน	3.57	0.54	มาก
5. ด้านการศึกษาต่อ	3.18	0.63	ปานกลาง
รวม	3.33	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ด้านการเข้าร่วมสัมมนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านตำแหน่ง	2.97	0.57	ปานกลาง
2. ด้านเงินเดือน	2.99	0.61	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.05	0.64	ปานกลาง
รวม	3.01	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน มิติด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.05$) มิติด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.99$) และมิติด้านตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.97$)

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	T/F-test	Sig
1. เพศ	-7.087	0.001*
2. อายุ	7.261	0.001*
3. การศึกษา	2.805	0.063
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	24.057	0.001*
5. ประสบการณ์ทำงาน	21.166	0.001*
6. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	1.552	0.123

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้าน การศึกษา และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาดูงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรสายสนับสนุนมีความสำคัญในการสนับสนุนขับเคลื่อนการทำงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอีกทั้งยังช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ Supaphol, & Luekitinan (2017) การพัฒนาตนเองในสายอาชีพนั้นเกิดจากรู้ความสามารถ และความเต็มใจในการพัฒนาตนเองซึ่งจะนำไปสู่การเลื่อนขั้นตำแหน่งงานในอนาคต

2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงที่สุดจากทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรในมิติต่าง ๆ เช่น ช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ลดของเสียที่เกิดจากข้อผิดพลาด สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้องค์กรซึ่งความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นอาจเกิดได้จากการจัดสรรสวัสดิการเพิ่มสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร และหากบุคลากรสายสนับสนุนรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย สอดคล้องกับ Satsuw, & But-udom (2014) กล่าวว่า การจัดทำสายความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรเป็นการแสดงให้เห็นถึงโอกาสการเติบโตใน

สายงานของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ และรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในองค์กรต่อไป

3. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อภิปรายได้ดังนี้

3.1 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน

3.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับ Naronglitidach, Ruengpeerakul, & Cruthaka (2020) บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรต่างต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองทุกคนเพื่อความมั่นคงในอาชีพและการทำงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีครอบครัวที่ต้องดูแลหรือภาระหนี้สินจำนวนมาก ยิ่งต้องการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน อีกทั้งองค์ความรู้ของบุคลากรแต่ละคนมีเพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Sripana (2013) กล่าวว่า บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการทำงานทุกคน

3.3 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงจะมีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยมุ่งเน้นการทำผลงานเชิงประจักษ์ให้เกิดการยอมรับของผู้บริหารมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย สอดคล้องกับ Modsuwan, & Sansook (2017) กล่าวว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงอาจมีตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.4 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ทำงานสูงจะผ่านการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานของตนเองจะต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยยังขาดทักษะ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่จำเป็น สอดคล้องกับ Srathonghuam (2017) พนักงานสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมจะมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งนี้ ประสบการณ์จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพงานที่ผ่านการสะสมประสบการณ์และการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายงานอย่างยิ่ง

3.5 บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเพราะบุคลากรสายสนับสนุนต่างพยายามพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพและต้องการความความมั่นคงในการทำงานเหมือนกัน อีกทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้การทำงานง่ายขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน สอดคล้องกับ Wilaipit, kreuasuwat, & Kuhiranyarat (2017)

พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในหน่วยงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่มิไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งต่างพยายามทำหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนเพื่อการศึกษาและฝึกอบรมให้ตรงสายงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้
2. ผู้บริหารควรผลักดันให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้ และประโยชน์ที่ได้รับมาพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้นั้น ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูล และทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการวิจัย ตลอดจน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัรามคำแหง คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้เขียน และคอยสนับสนุนผลักดันในทุกเรื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

เอกสารอ้างอิง

- Bunyasut, Y. (2005). Attitudes of social workers towards professional advancement. *Social work. Bangkok: Thammasat University, Faculty of Synthetic Society.*
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology, 1(2), 78–94.*
- Inwang, W. (2020). Human Resource Development for Organization Development. *Journal of MCU Social Science Review, 6(2-05), 617–626.*
- Kaewsonthi, K., & Pattamakom, S. (1981). *Handbook for organizing meetings for teaching and learning.* Bangkok: Chulalongkorn University.
- Kiatchotchai, K. (2005). *Seminar for Excellence (Print the 4).* Bangkok: Education Publishing House.
- Nadler, A. (1987). Determinants of help seeking behaviour: The effects of helper's similarity, task centrality and recipient's self-esteem. *European Journal of Social Psychology, 17(1), 57–67.*
- Peluchette, J. V. (1993). Subjective career success: The influence of Individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior, (43), 198-208.*
- Phuwittayaphan, W. (2013). *Human Resource Development Strategy.* Bangkok: HR Press Center.
- Thananan, S. (2010). *Human Resource Development.* 5th printing, Bangkok: TPN Press.

- Sanamthong, E. (2017). *Techniques for career planning and personnel development*. Bangkok: Publisher. Ramkhamhaeng University.
- Sornchai J. (2020). Self-development starts with love. 0 *Buddhist Psychology Journal*, 5(1), 29-44.
- Susan M. H. (2017). *What Is Human Resource Development? (HRD)*. Retrieved September 6, 2021. From <https://www.thebalancecareers.com/what-is-a-human-resource-1918144>.