

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต
Proactive Behavioral Factors and Work Motivation Factors Affecting
Career Progression of Personnel in Rangsit University

อภิวัชร ฉายอรุณ และกฤษฎา มุฮัมหมัด*
(Apiwat Chairoon and Kritsada Muhammad)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 344 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วย t-Test, F-Test, Welch Test และใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบถดถอย เพื่อทดสอบความสัมพันธ์จากสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม มีดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน 2) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก แรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

*คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี 12000
Rangsit Business School, Rangsit University, Pathum Thani, 12000

Corresponding author: kritsada.m@rsu.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research article were to study personal factors, proactive behavioral factors, and work motivation factors which influenced career progression of Rangsit University personnel. Data were collected from 344 samples who were selected using quota sampling. The collected data were analyzed by using descriptive statistics to find the frequency, mean, and standard deviation. The reference statistics were employed to analyze the differences between the groups with the t-Test, F-Test, Welch Test and Multiple Regressions Analysis was employed to test the hypothesis relationship.

The results of the hypothesis testing showed that the factors affecting career progression of Rangsit University personnel in overall included 1) personal factors such as status, education level, field of personnel, position, salary, and debt, 2) proactive behavioral factors such as aspects to bring about change, individual innovation, problem prevention, and presenting their voices, and 3) work motivation factors such as building relationships with others and advancement.

Keywords: Proactive Behavioral, Work Motivation, Career Progression

Article history:

Received 19 April 2021

Revised 5 July 2021

Accepted 8 July 2021

SIMILARITY INDEX = 2.34 %

1. บทนำ

ในยุคที่นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ไปทั่วโลก องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ (Schwab, 2017) ในการบริหารองค์กรนั้น มนุษย์คือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรเติบโตและก้าวไปข้างหน้า การใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานหลากหลายหน้าที่ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยใช้การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การวิเคราะห์ วางแผน การสรรหา การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะ รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ (Noe, 2011)

การแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง Future of Work Research Consortium ของมหาวิทยาลัยลอนดอน ระบุว่า ในปี 2020 องค์กรต่างๆ จะนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับทักษะการทำงาน และพัฒนาระบบการทำงาน จากการเน้นบทบาทและตำแหน่งไปสู่ระบบที่เน้นทักษะในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง และให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ด้วยการบริหารที่เป็นธรรม ซึ่งการที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระยะยาวนั้น จะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เพิ่มความผูกพัน การให้การยอมรับในผลงานที่ทุ่มเท การมีเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่แข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และที่สำคัญคือ การสร้างโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนา

ตนเองอยู่ตลอดเวลา (สุรพงษ์ มาลี, 2563) ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรนั้นส่งผลต่อการคงอยู่และการเติบโตขององค์กร เกิดจากทั้งปัจจัยภายใน คือลักษณะบุคลิกภาพ ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งต้องมีลักษณะของการทำงานที่มองไปข้างหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิม ๆ ให้มีการพัฒนา และสามารถมองปัญหาได้อย่างถ่องแท้ เป็นลักษณะของการทำงานเชิงรุก และยังเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับผลตอบแทนที่ดี ความรู้สึกประสบความสำเร็จ การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ยังสร้างแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงได้เลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัยรังสิตเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีความหลากหลายทางสาขาวิชามากที่สุด จากประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. ได้จัดให้เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ “ดีมาก” ในกลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิต (สมเกียรติ รุ่งเรืองวิริยะ, 2557) มีบุคลากรทั้งสายการสอน และสายสนับสนุน ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักยภาพของความเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนอันดับต้นๆ ของประเทศ สามารถที่จะก้าวทันยุคสมัย และเป็นผู้นำในการแข่งขัน จำเป็นต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินกิจการต่อไปในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต
2. ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต
3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive Behavior Concept)

นำมาศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา 2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และ 4) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Parker and Collins, 2010)

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอเฟอ (ERG Theory of Motivation)

นำมาศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Alderfer, 1976)

2.3 แนวคิดองค์ประกอบของความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan)

นำมาศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประเมินตนเอง 2) ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ 3) ด้านกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ และ 4) ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Fiske, 2012)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

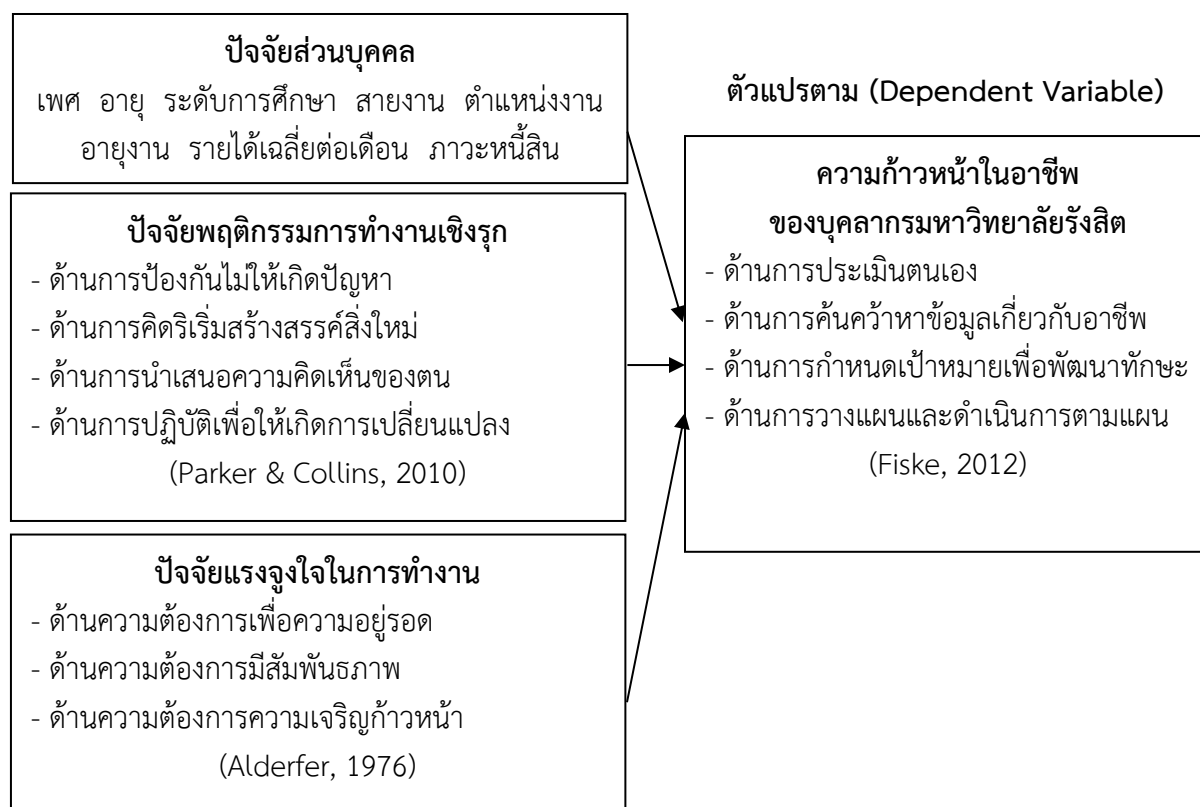
ปัจจัยส่วนบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิริวัชร รักธรรม (2553) พบว่าการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก ผลการศึกษาของจารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน และรายได้มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างมาก งานวิจัยของ วรรณภา ชำนาญเวช (2551) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน และการศึกษาของ Moore (2018) พบว่า พนักงานที่มีหนี้สินส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก แสงกาญจน์ (2555) พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ และงานวิจัยของ กนกวรรณ สังห์พรณ์ เพชรสุรีย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรติ นันทศุภวัฒน์ (2559) พบว่า ด้านการลงมือปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำเสนอความคิดเห็น ด้านการสร้างสิ่งใหม่ และด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิชา ปัจจัยโย สมใจ บุญหมื่นไวย และพร้อมพร ภูวดิน (2562) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพัธประศาสน์ สุนทรวาท (2561) พบว่า ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพงศ์ บุญญรัตน์ รุ่งนภา กิตติลาภ และรัชดา ภักดิ์ยิ่ง (2562) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 2,443 คน แบ่งเป็นสายการสอน จำนวน 1,601 คน และสายสนับสนุน จำนวน 842 คน ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 344 คน ได้แก่ กลุ่มแพทยศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 99 คน กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 30 คน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 54 คน กลุ่มศิลปะและการออกแบบ จำนวน 28 คน กลุ่มเศรษฐกิจและธุรกิจ จำนวน 15 คน สังกัดแผนกงาน จำนวน 26 คน สังกัดฝ่าย จำนวน 9 คน สังกัดศูนย์ จำนวน 4 คน สังกัดสถาบัน จำนวน 7 คน และสังกัดสำนักงาน จำนวน 72 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling)

เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน 2) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ประกอบด้วย ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความเห็นของตน และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จำนวน 21 คำถาม 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า จำนวน 16 คำถาม 4) ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการประเมินตนเอง ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน จำนวน 19 คำถาม โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่า มีค่าความเชื่อมั่น 0.711 ถึง 0.910 ซึ่งมากกว่า 0.70 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (บุญธรรม กิจปรีดาภิรต, 2553) ซึ่งแบบสอบถามนี้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ และแบ่งช่วงคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งแบบอันตรภาคชั้นที่ 0.8

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Independent Sample t-Test, One-Way ANOVA, Welch Test หาค่าสัมประสิทธิ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน (ร้อยละ 61.92) มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 31.98) จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 143 คน (ร้อยละ 41.57) ทำงานในสายสนับสนุนการสอน จำนวน 191 คน (ร้อยละ 55.52) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 178 คน (ร้อยละ 51.74) มีอายุงาน 25-30 ปี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 24.13) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 117 คน (ร้อยละ 34.01) และมีหนี้สิน จำนวน 221 คน (ร้อยละ 64.24)

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) พบว่า ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน ($\bar{X} = 3.86$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($\bar{X} = 3.77$)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) พบว่า ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.91$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ($\bar{X} = 3.69$)

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	t-Test	.028	.978	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F-Test	1.847	.119	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F-Test	4.766	.003*	ยอมรับสมมติฐาน
สายงาน	t-Test	7.074	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	W-Test	20.997	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุงาน	F-Test	3.716	.001*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	W-Test	5.295	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ภาวะหนี้สิน	t-Test	-2.461	.014*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น เพศ และอายุ

ตารางที่ 2 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต (Y)	b	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	.098	.239		.409	.683		
1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X_1)	.204	.070	.146	2.898	.004*	.621	1.611
2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X_2)	.238	.058	.228	4.107	.000*	.510	1.962
3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X_3)	-.131	.064	-.108	-2.051	.041*	.562	1.779
4) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X_4)	.584	.074	.481	7.862	.000*	.419	2.386
R = .685 R ² = .469 Adjusted R ² = .463 SE _{est} = .507 F = 74.801 Sig. = .000*							
Durbin-Watson = 1.983 /* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05							

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .481$) รองลงมาคือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($\beta = .228$) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ($\beta = .146$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน ($\beta = -.108$) ตามลำดับ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 46.3 และเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.098 + 0.204 (X_1)^* + 0.238 (X_2)^* + -0.131 (X_3)^* + 0.584 (X_4)^*$$

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต (Y)	b	Std. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	-0.150	0.239		-0.627	0.531	0.830	1.205
1) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด (X_5)	0.073	0.051	0.063	1.440	0.151	0.589	1.697
2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6)	0.453	0.065	0.362	6.994	0.000*	0.524	1.909
3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X_7)	0.418	0.064	0.360	6.559	0.000*	0.830	1.205
R = 0.680 R ² = 0.463 Adjusted R ² = 0.458 SE _{est} = 0.50938 F = 97.593 Sig. = 0.000*							
Durbin-Watson = 1.818/ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05							

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ($\beta = 0.362$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\beta = 0.360$) ตามลำดับ สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 45.8 และเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.150 + 0.073 (X_5) + 0.453 (X_6)^* + 0.418 (X_7)^*$$

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

1. ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2. ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก แสงกาญจกัญญ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

อาชีพศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ประกอบด้วย ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิธิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ดังนั้น 1) ระดับการศึกษา ควรมีการพิจารณาสวัสดิการทุนการศึกษาให้กับบุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ซึ่งจบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 2) สายงาน มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับเส้นทางการพัฒนาอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการประเมิน หรืออายุงานที่เหมาะสม โดยอาจมีการแจ้งรายละเอียดไว้ในใบสมัครงาน หรือสัญญาจ้างงาน 3) ตำแหน่งงาน ควรให้ข้อมูลด้านการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน รวมถึงมีการปรับโครงสร้างการพัฒนาสายอาชีพของมหาวิทยาลัย สร้างรูปแบบที่ชัดเจนของการเลื่อนตำแหน่งงาน เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่สามารถเลื่อนตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำได้ 4) อายุงาน ควรส่งเสริมการพัฒนาสำหรับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 25 ปี หาวิธีการทำให้บุคลากรรับรู้คุณค่าในอาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งถือเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากผลตอบแทนที่เป็นจำนวนเงิน 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ควรมีการระบุรูปแบบ และเงื่อนไขการปรับขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน ทั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระยะเวลา 6) ภาวะหนี้สิน ควรมีการจัดอบรมพิเศษ เพื่อให้ความรู้ด้านการเงินกับบุคลากรที่มีหนี้สิน เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และสามารถหลุดพ้นจากภาวะการมีหนี้สินได้

2. ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต สามารถวางกลยุทธ์ในแต่ละด้าน 1) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อาจใช้กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน ทั้งการลดขั้นตอนการทำงาน นำเทคโนโลยีมาใช้ที่สามารถช่วยให้หน่วยงานของตนสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้จริง 2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดค้น หรือจัดประกวดโครงการใหม่ๆ ที่ช่วยผลักดันให้หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าได้ และส่งเสริมการจัดการความรู้ที่มีอยู่แล้วกับบุคลากรในทุกระดับ 3) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ควรมีการทำแผนวิเคราะห์ความเสี่ยงในระดับหน่วยงาน เพื่อหาแนวโน้ม โอกาส ความรุนแรง ผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่มาตรการในการตรวจจับและเฝ้าระวังก่อนเกิดปัญหาขึ้นจริง และ 4) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน สร้างพื้นที่ให้บุคลากรสามารถลงความเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องระบุนาม เช่น กล้องแสดงความคิดเห็น หรือจัดการประชุมแบบชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชุมนำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต สามารถวางกลยุทธ์ในแต่ละด้าน 1) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มหาวิทยาลัยมีการจัดหลักสูตรการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว ดังนั้นอาจสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมมากขึ้น เพื่อสร้างความสามัคคี รวมถึงการทำกิจกรรมนอกสถานที่ การไปศึกษาดูงานต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความสนิทสนมกัน และสามารถร่วมงานกันได้อย่างราบรื่น 2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า พิจารณาตำแหน่งงานที่เหมาะสมตาม

ผลงานและความสามารถ และส่งเสริมการเข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถเฉพาะทางตามแต่ละสายงาน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ อาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงควรมีการศึกษาวินิจฉัยอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่ามีปัจจัยอะไรใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรในสายการสอน และสายสนับสนุน ควรมีการเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ข้อมูลมีความหลากหลายมากขึ้น และจะได้ทราบถึงปัจจัย ที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล มาพัฒนาปรับปรุงให้หน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางอีเมลของบุคลากร แต่เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จะอยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี ทำให้ผู้วิจัยต้องมีการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมจากบุคลากรในช่วงอายุอื่น ๆ เพื่อให้มีการกระจายของข้อมูลมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล และการคัดแยกข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย
4. สัดส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกัน คือเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (เพศหญิง ร้อยละ 61.92) ทำให้ผลการวิจัยจะโน้มเอียงไปทางบุคลากรเพศหญิงมากกว่า จึงอาจทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ สังห์ธรณ์ เพชรสุรีย์ ทั้งเจริญกุล และอภิรติ นันทศุภวัฒน์. (2559). การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ พยาบาลวิชาชีพ. **พยาบาลสาร, 44** (4), 134-144.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. **วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10** (2), 117- 127.
- ธีรพงศ์ บุญญรัตน์ รุ่งนภา กิตติลาภ และรัชดา ภักดิ์ยิ่ง. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 9** (2), 107-117.
- นันทิชา ปัจจัยโย สมใจ บุญหมื่นไวย และ พร้อมพร ภูวดิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์สอนบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 9** (1), 220 – 226.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักต์.
- รักชนก แสงกาญจน์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. **วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 6** (1), 171-185.
- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). **ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. **วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 5 (2), 258-270.
- สุรพงษ์ มาลี. (2563). แนวโน้ม HR ที่น่าจับตาปี ค.ศ. 2020. **วารสารข้าราชการ**, 62 (1), 10-13.
- สิริวัชร รักธรรม. (2553). ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมเกียรติ รุ่งเรืองวิริยะ. (2557). **วิชาตกเขา**. ปทุมธานี: อาร์เอสยู พับลิชชิง.
- Alderfer, C. P. (1976). **ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow**. New York: Harper and Row.
- Fiske, P. S. (2012). **Putting Your Science to Work: Practical Career Strategies for Scientists**. Retrieved November 30, 2020, from <https://www.aps.org/careers/guidance/webinars/upload/Fiske-Booklet.pdf>
- Moore, R. (2018). **Employee Debt Linked to Lower Work Productivity**. Retrieved November 30, 2020, from <https://www.plansponsor.com/employee-debt-linked-lower-work-productivity/>
- Noe, R. A. (2011). **Fundamentals of Human Resource Management**. United States: McGraw Hill Higher Education.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010, July). Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. **Journal of Management**, 36 (3), 633 - 662.
- Schwab, K. (2017). **The Fourth Industrial Revolution**. United Kingdom: Penguin Books Limited.