

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
Commitment to Develop career effect to accomplishment for having higher position of support field personnel Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

รักเกียรติ โรจน์กัญญาพร<sup>1</sup> ภิญญาดา รื่นสุข<sup>2</sup> พงศกร เอี่ยมสะอาด<sup>3</sup>

ธีรศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ<sup>4</sup> และ มณฑาทิพย์ เตือนสุกแสง<sup>5</sup>

Rakkiat Rojkunyaporn<sup>1</sup> Pinyada Ruensook<sup>2</sup> Phonsakorn Amsa-ard<sup>3</sup>

Threerasak Supprasert<sup>4</sup> and Montatip Duansuksang<sup>5</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามในการเก็บรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 200 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

<sup>1</sup> อาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
E-mail: hart00998877@gmail.com

Lecturer of Management Faculty of Business Administration and Information Technology of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

<sup>2</sup> อาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Lecturer of Management Faculty of Business Administration and Information Technology of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

<sup>3</sup> อาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Lecturer of Management Faculty of Business Administration and Information Technology of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

<sup>4</sup> อาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Lecturer of Management Faculty of Business Administration and Information Technology of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

<sup>5</sup> เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

General Admiration Officer of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ สถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ยอมรับสมมติฐาน

2. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาในอาชีพ ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้รับผิดชอบในตน และด้านการรับรู้ความสามารถของตน ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ยอมรับสมมติฐาน

**คำสำคัญ :** ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ผลการสำเร็จ บุคลากรสายสนับสนุน

### Abstract

The purposes of this research were 1) To compare accomplishment for having higher position of support field personnel. 2) To study Commitment to develop career affect to accomplishment for having higher position of support field personnel. The research instruments were questionnaire to collect data were analyzed by quantitative research was simple size from support field personnel Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, 200 persons. The data analyzed by using computer software package. The statistic used in data analysis were descriptive statistics, using Person's Correlation Coefficient and Multiple Regression statistics.

Research finding were as follows:

1. The accomplishment for having higher position of support field personnel. The result of hypothesis test found that Personals factors, consists of Gender, Age, Marital status and Workplace affecting to accomplishment for having higher position of support field personnel decision the hypothesis.

2. Commitment to develop career affect to accomplishment for having higher position of support field personnel were high level of opinion and overall. The result of hypothesis test found that Commitment to professional development consists of comprehension in the operating job, awareness of self-responsibility, and awareness of self-ability affect to accomplishment for having higher position of support field personnel decision the hypothesis.

**Keywords:** Commitment to Develop Career, Accomplishment,  
Support Field Personnel

## บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 โดยที่มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ คือ การวางแผนและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อส่วนราชการสื่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของบุคลากร (<https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ>)

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จการปฏิบัติงานใดๆ จะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคลากรสายสนับสนุนจึงมีส่วนสำคัญในการบริการแก่สายวิชาการ นักศึกษา บุคลากรภายนอก และที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ดังนั้น สิ่งสำคัญผู้บริหารองค์กรไม่ควรมองข้าม คือ การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆ กัน ซึ่งที่องค์กรควรพิจารณา คือ ปัจจัยด้านต่างๆที่จะสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร ซึ่งโดยธรรมชาตินั้น มนุษย์มีพื้นฐานความต้องการมากมาย รวมไปถึงความต้องการการยกย่อง นั่น คือการมีความรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญสูง ได้รับคำชมเชย และการยอมรับจากหัวหน้างาน และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีสถานภาพสูงขึ้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (รัชนิวรรณ แจ้งคำขำ, 2548) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคลจึงเปรียบเสมือนภาพลักษณ์ที่เป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ให้มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับที่องค์กรคาดหวังโดยมีเป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับมากที่สุด การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเพื่อที่จะทำให้บุคลากร

สามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นข้อมูล เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปกำหนดกลยุทธ์ ในการจัดทำแผนบริหารบุคลากร ในแต่ละด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการ ของบุคลากรสายสนับสนุนอย่าง แท้จริง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
2. ปัจจัยความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

### ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณคณะผู้วิจัยดำเนินการศึกษาความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และ สถานที่ปฏิบัติงาน รวมไปถึงการศึกษาความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ ความรับผิดชอบในตนเอง และ การรับรู้ความสามารถของตน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการสร้างแรงผลักดัน และยกระดับการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยฯต่อไป

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 4 ศูนย์พื้นที่ ได้แก่ ศูนย์หน้าตรา วาสูกี สุพรรณบุรี และนนทบุรี จำนวน 445 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

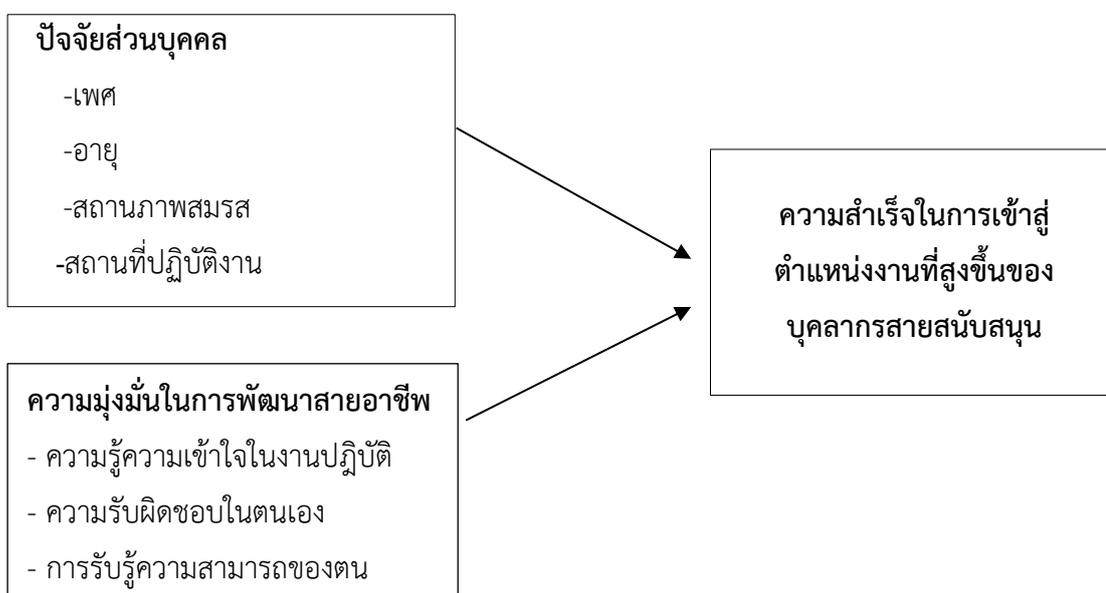
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ราย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

### ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และความมุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

สนับสนุน

### กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ 4 ศูนย์ พื้นที่ ได้แก่ ศูนย์หัตถรา วาสุกีร์ สุพรรณบุรี และนนทบุรี จำนวน 445 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1970) ซึ่งเป็นการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

(ระดับนัยสำคัญ 0.05) ทำให้ได้ตัวอย่างจำนวน 200 คน ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในครั้งนี้ ได้แก่**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สอดคล้องตามกรอบแนวคิดและครอบคลุมกับประเด็นเนื้อหาและขอบเขตของงานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และ สถานที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ 2) ความคิดเห็นต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในตนเอง และด้านการรับรู้ความสามารถของตน 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน และ 4) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 2 - 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert:1961) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 (มากที่สุด) ระดับ 4 (มาก) ระดับ 3 (ปานกลาง) ระดับ 2 (น้อย) และ ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวแทน (Try out) 30 คน และนำผลมาปรับปรุงอีกครั้งก่อน นำไปใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เพื่อให้ทราบว่าการวิจัยนั้นสามารถวัดสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงตามเกณฑ์ที่ต้องการ คือ ข้อคำถามส่งผลตรงตามเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการจะวัดด้วยองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.721 - 0.898 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูง

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนดำเนินการบันทึกลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 อายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 สถานภาพสมรส ของบุคลากรสายสนับสนุนสถานภาพ โสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 สถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่อยู่ในศูนย์ทันตรา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

#### 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความมุ่งมั่นในการพัฒนาในอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากได้แก่ ความรู้ความสามารถของตนเองในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) รองลงมาคือความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้านความรับผิดชอบในตนเอง ( $\bar{X} = 3.75$ )

#### 3. ผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพื่อนร่วมงานไว้วางใจและพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน ( $\bar{X} = 3.74$ ) รองลงมา คือ ผลงานการปฏิบัติงานของท่านบรรลุเป้าหมายอย่างมี ( $\bar{X} = 3.73$ ) ท่านมีโอกาสได้เลื่อนรับเงินเดือนสูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.73$ ) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่ามีคุณภาพ ( $\bar{X} = 3.64$ ) ท่านได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับการทำงานจากหัวหน้างานของท่านเสมอ ( $\bar{X} = 3.54$ )

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

**ตารางที่ 1** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปัจจัยส่วนบุคคล	T-test	F-test	P-Value
เพศ	-3.886		0.000**
อายุ		3.211	0.024
สถานภาพสมรส		8.478	0.000**
สถานที่ปฏิบัติงาน		4.738	0.003

\*ระดับนัยสำคัญ  $P < .05$ , \*\*ระดับนัยสำคัญ  $P < 0.01$

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรฝ่ายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 1 จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า

ด้านเพศ ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน

ด้านสถานภาพ ผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (f-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน

ในขณะที่ด้าน อายุ และด้านสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่ามีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ ความรับผิดชอบในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตน และความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ตัวแปร	ความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ	ความรับผิดชอบในตนเอง	การรับรู้ความสามารถของตน	ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน
1. ความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ	1	.726**	.689**	.650**
2. ความรับผิดชอบในตนเอง		1	.742**	.689**
3. การรับรู้ความสามารถของตน			1	.664**
4. ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน				1

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรว่ามีความเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณหรือไม่ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson s Coefficient) เพื่อหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไป จนเกิดปัญหา Multicollinearity ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่ควรเกิน 0.8 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) VIF (Variance Inflation Factors) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 ดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรค่าอยู่ระหว่าง 0.689-0.742 ซึ่งไม่เกิน 0.8 และเมื่อพิจารณาพร้อมกับค่า VIF พบว่ามีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) ได้ ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** แสดงผลการวิเคราะห์ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta$	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	P - Value
ค่าคงที่	1.146			
1. ความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ	0.224	0.071	3.166	0.002
2. ความรับผิดชอบในตนเอง	0.292	0.072	4.081	0.000**
3. การรับรู้ความสามารถของตน	0.221	0.064	3.462	0.001*

Adjusted R Square 0.42 ค่าคงที่ 1.146 SE =  $\pm$  .0.34 R = 0.54 ;  $R^2 = 0.87$  ; F = 434.58

\*ระดับนัยสำคัญ  $P < .05$ , \*\*ระดับนัยสำคัญ  $P < 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ มีผลต่อ ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.54 และสามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ได้ร้อยละ 87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.34$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์พบว่าความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ ความรับผิดชอบในตนเองและ การรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ได้ ( $p\text{-value} = 0.000$ )

สามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ( $Y$ ) =  $1.146 + 0.292$  (ความรับผิดชอบในตนเอง) +  $0.224$  (ความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ) +  $0.221$  (การรับรู้ความสามารถของตนเอง)

## อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.1. บุคลากรที่มีเพศ อายุและ สถานภาพสมรส ต่างกันมีความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิแตกต่างกัน พบว่าปัจจุบันความแตกต่างในเรื่องเพศยังคงเป็นอุปสรรคต่อการทำงานองค์กรในส่วนราชการของบุคลากรซึ่งเพศหญิง จะมีอุปสรรคการมีครอบครัว การทำงานจึงมีการเรื่องเวลาเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานบางอย่าง ส่วนเพศชายจะได้ทำงานบางอย่างได้คล่องตัวซึ่งขึ้นอยู่กับในหน่วยงานนั้นๆ ได้มอบหมายเพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรแต่ละองค์กร มองเพศที่ต่างกันทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา ปัญญา (2555) ศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโกวิทจักษ์รังษีเชียงใหม่ พบว่าเพศต่างกัน จะมีอุปสรรคในการทำงานที่แตกต่างกันเนื่องจาก ปัจจัยด้านครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน และ สอดคล้องกับ วิบูลย์ พุทธรังค์ (2555) การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของข้าราชการกับพนักงานพบว่า เพศ และ สถานภาพมีผลต่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพราชการแตกต่างกัน

1.2 บุคลากรที่มีอายุ และสถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิแตกต่างกัน เนื่องจากการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ศูนย์พื้นที่ที่แตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีพื้นที่ในการจัดการเรียนการสอน 4 ศูนย์พื้นที่ ซึ่งศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา เป็นศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย เมื่อบุคลากรสายวิชาการศูนย์พื้นที่อื่นต้องการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ จะต้องมาประสานงานที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยาหันตรา ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร เส็ง

เอียด (2554) ศึกษางานวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม กล่าวว่า ครูและผู้บริหารที่อยู่ในจังหวัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาสายอาชีพส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิผลวิจัยดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานปฏิบัติ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ ศึกษาวิธีขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติรู้วิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาและวิธีขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองดังนั้นบุคลากรจึงต้องมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี ฉิรินัง (2550) ได้ศึกษาเรื่องพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ศึกษา เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน ขึ้นอยู่กับการมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติ บุคลากรต้องมีความตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องทำงานร่วมกัน การสร้างผลงานทางสายอาชีพโดยอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ

2.2 ด้านความรับผิดชอบในตนเอง ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากบุคลากรต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย ดังนั้นจึงทำให้ด้านความรับผิดชอบความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา วรราช (2549) ได้ศึกษาการวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิจัย กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพของนักวิจัยมีความสำคัญมากเพราะช่วยให้มีการพัฒนาอาชีพให้นักวิจัยตั้งใจทำงานและสร้าง แรงจูงใจและความผูกพันให้กับนักวิจัยมุ่งพัฒนางานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ลักษณะเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพของนักวิจัยพบว่ามีรูปแบบของเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากบุคลากรเชื่อว่าตนเองจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ คิดว่าไม่มีงานใดจะยากเกินความสามารถของ มีความอดทนอดสาหัสไม่ท้อถอยในการทำงานเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงทำให้ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมา คชสังค์ (2544) ได้ศึกษาการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบริษัท ชิวเนชั่นแนล จำกัด พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรมีอยู่ 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยด้านองค์กร โดยการมีนโยบายขององค์กรที่ชัดเจนรวมทั้งการปฏิบัติที่เท่า

เทียมกัน 2. สามารถวิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน 3. พนักงานและหัวหน้างานมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการจัดทำสายอาชีพอย่างจริงจัง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นปัจจัยที่สำคัญระดับมาก โดยเฉพาะบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ประสบความสำเร็จ ได้มีการศึกษาวิธีขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ วิธีป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหาและวิธีขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จากนั้นควรหมั่นศึกษางานที่ต้องปฏิบัติด้วยวิธีการเข้าอบรมในหัวข้อเรื่องที่เราได้ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง และเกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจงานเป็นอย่างดี

1.2 ด้านความรับผิดชอบในตนเอง ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด บุคลากรต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงและอาจจะมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำหาย สิ่งสำคัญในการทำงานคือความรับผิดชอบต้องมาระดับแรกการทำงานต้องระเบียบเป็นไปตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำงานตรงต่อเวลาไม่เอาเปรียบหรือขาดลา มาสาย ความรับผิดชอบจำเป็นต้องอยู่ในตนเอง รวมถึงการทำงานเป็นทีมในฝ่ายตนเองและฝ่ายอื่นๆที่ได้รับมอบหมายงานให้มีการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานไม่เกิดการติดขัด หรือเป็นอุปสรรคในการร่วมงาน จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด งานนั้นจึงมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน บุคลากรมีความเชื่อว่าตนเองจะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ คิดว่าไม่มีงานใดจะยากเกินความสามารถของตนเองมีความอดทนอดสาหัสไม่ทอดทิ้งในการทำงานและต้องเชื่อว่าตนเองมีความสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาในการทำงานได้ บุคลากรทุกคนจึงต้องมีความเชื่อมั่นในทักษะความเชี่ยวชาญงานของตนเองกล้าเผชิญกับงานที่ตนเองไม่เคยทำสามารถทำงานนี้ได้โดยไม่ทอดทิ้งและไม่ว่างานจะยากสามารถแก้ไขได้ แต่ความเชื่อมั่นในตนเองแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้มีความคิดที่หลากหลายในการทำงาน จึงอาจทำให้เป็นอุปสรรคด้านการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานได้เช่นกัน ฉะนั้นการรับรู้ความสามารถของตนจะต้องทำควบคู่กันกับความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ เข้าอบรมศาสตร์ต่างๆที่เกี่ยวกับงานตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะในงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยที่เกี่ยวกับด้านบุคลากรของความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการการทำงาน

2.2. ผลวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นการวิจัยเฉพาะบุคลากรทำงานให้เกิดความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีบุคลากรหน่วยงานอื่นหรือวิจัยบุคลากรหน่วยงานอื่นเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมและเป็นแนวทางในการพัฒนาการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

### บรรณานุกรม

- ชลลดา ปัญญา. (2555). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโกวิทจรัสรังเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ถาวร เล็งเอียดและคณะ. (2554). การศึกษา สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นลพรรณ บุญฤทธิ์.(2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- เพ็ญศรี ฉรินัง. (2550). การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย กรณีศึกษา เปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ . [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2564  
สืบค้นจาก : <https://th.wikipedia.org/wiki/มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ>
- รัชนิวรรณ แจ้งคำขำ. (2548). ความเครียดในการฝึกบินของศิษย์การบินหลักสูตรนักบินพาณิชย์ตรี- เครื่องบินของสถาบันการบินพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- วริษฐา วรราช (2549) การวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิจัย ภาควิชา  
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต  
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหาร  
ศาสตร์.
- วิบูลย์ พุทธรังศรี. (2555). การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของข้าราชการกับ  
พนักงาน. ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริมา คชสังค์ (2544) การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบริษัท ชิวเนชั่นแนล  
จำกัด กรุงเทพฯ ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตโครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Likert, Rensis. 1967. "The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in  
Attitude Theory and Measurement. P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York :  
Wiley & Son.
- Taro Yamane. (1970). **Statistic: an Introductory Analysis**. 2 nd ed. New York: Harper  
& Row