

**การศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของการรับรู้ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน
การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ ระหว่างนักศึกษาปริญญาโท
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) กับ
หลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (MPPM) ¹
A Comparative Study of Human Capital Perception Influencing
Performance, Promotion, and Career Development between MBA
and MPPM Students**

สร้อย ธารวงค์ ²
Sarun Therawong

บทคัดย่อ

การศึกษาเปรียบเทียบอิทธิพลของการรับรู้ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ ระหว่างนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) กับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (MPPM) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ระหว่างนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) กับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (MPPM) 2. ศึกษาตัวแปรผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาทั้งหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) และหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (MPPM) 3. เปรียบเทียบองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ

¹ งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² ผู้แทนการตลาด ส่วนธุรกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
e-mail: jobby_horny@hotmail.com

ระหว่างนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) กับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนบัณฑิต (MPPM)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) และหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต (MPPM) รวมจำนวน 324 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (t-test) กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม F-test (ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ของนักศึกษาปริญญาโทของทั้งสองหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบสูงสุดที่มีการรับรู้ คือ ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง รองลงมา คือ ทุนทางด้านการศึกษา ทุนทางด้านสังคมและ ทุนทางด้านวัฒนธรรม ตามลำดับ
2. ในภาพรวมนักศึกษาปริญญาโทของทั้งสองหลักสูตร มีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การรับรู้การเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลางและการรับรู้การพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับมาก
3. สถานภาพส่วนบุคคลของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโท ($t = -3.372, p = 0.001$) สถานภาพส่วนบุคคลของนักศึกษาปริญญาโทที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ (MBA ค่า $F = 0.988, p = 0.427$ และ MPPM ค่า $F = 0.327, p = 0.896$) และประสบการณ์ในการทำงาน (MBA ค่า $F = 1.475, p = 0.201$ และ MPPM ค่า $F = 0.944, p = 0.475$)
4. องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้แก่ ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง และทุนทางด้านความรู้ (R^2 ร้อยละ 55.1) ส่วนหลักสูตรการจัดการ

ภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต ได้แก่ ทูหนทางด้านความรู้ ทูหนทางด้านคุณค่าในตนเอง และทูหนทางด้านสังคม (R^2 ร้อยละ 52.0)

5. องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้แก่ ทูหนด้านวัฒนธรรม และทูหนด้านคุณค่าในตนเอง (R^2 ร้อยละ 40.9) ส่วนหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต ได้แก่ ทูหนด้านวัฒนธรรม และทูหนด้านคุณค่าในตนเอง (R^2 ร้อยละ 24.4)

6. องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ร่วมกันมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้แก่ ทูหนด้านคุณค่าในตนเอง และทูหนด้านวัฒนธรรม (R^2 ร้อยละ 39.4) ส่วนหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต ได้แก่ ทูหนด้านสังคม ทูหนด้านความรู้ และทูหนด้านคุณค่าในตนเอง (R^2 ร้อยละ 42.1)

7. หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($t = -3.283, p = .001$) และการพัฒนาอาชีพ ($t = 1.967, p = .050$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่มีผลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ($t = -1.380, p = .168$)

Abstract

This comparative study of human capital perception influencing the performance, promotion, and career development between MBA and MPPM students has the following purpose: 1) comparatively analyze of the perception of the human capital component between MBA and MPPM students; 2) analyze the variables regarding the perception of performance, promotion, and career development of MBA and MPPM students; 3) compare the components of human capital that can predict the influences on performance, promotion, and career development of MBA and MPPA students.

This study is a quantitative research with a sample composed of 324 MBA and MPPM students. Data collection was carried out through the use of questionnaires. The descriptive statistics were percentage average S.D. and inferential statistics were t-test, F-test (ANOVA), and Stepwise Multiple Regression Analysis using the Statistical Package. The results of this study are as follows:

1. The perspective on the perception of the human capital component among students in both programs was at a high level. The highest perception component was inner-value capital, followed by scholastic capital, social capital, and culture capital.

2. The perspective on the perception on performance among students in both programs was at a high level. The overall perception of promotion among students in both programs was at a medium level, and the perspective on the perception of career development among the students in both programs was also at a high level.

3. The different personal data of the master degree students affected their different perceptions of the human capital component significantly which is the students' courses ($t = -3.372, p = 0.001$). Moreover, the different personal data of the master degree students that identically affected the perception of the human capital component were age (MBA; $F = 0.988, p = 0.427$ and MPPM; $F = 0.327, p = 0.896$) and the period of work experience (MBA; $F = 1.475, p = 0.201$ and MPPM; $F = 0.944, p = 0.475$).

4. The human capital components that co-influenced the action of MBA students were inner-value capital (Inn) and scholastic capital (Sch) at $R^2 = 55.1$ percent. Moreover, the human capital component that

co-influenced the action of MPPM students were scholastic capital (Sch), inner-value capital (Inn), and social capital (Soc) at $R^2 = 52.0$ percent.

5. The human capital components that co-influenced the promotion of MBA students were culture capital (Cul) and inner-value capital (Inn) at $R^2 = 40.9$ percent. In addition, the human capital components that co-influenced the promotion of MPPM students were culture capital (Cul) and inner-value capital (Inn) at $R^2 = 24.4$ percent.

6. The human capital components that co-influenced the career development of MBA students were inner-value capital (Inn) and culture capital (Cul) at $R^2 = 39.4$ percent. Furthermore, the human capital components that co-influenced the career development MPPM students were social capital (Soc) and inner-value capital (Inn) at $R^2 = 42.1$ percent.

7. The different courses of master degree students affected their perception of performance results ($t = -3.283, p = .001$) and career development ($t = 1.967, p = .050$) significantly. In addition, the different master degree courses affected identically the perception of promotion ($t = -1.380, p = 0.168$).

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้กระแสสังคมเป็นโลกยุคไร้พรมแดน (globalization) ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเกิดขึ้นแบบทันที (real-time) ปัญหาของซีกโลกหนึ่งกระทบถึงโลกอีกซีกหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2549) การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน องค์การจึงต้องการบุคคลที่มีความสามารถทั้งด้านความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ซึ่งบุคคลเหล่านั้นจะได้รับการยอมรับจากการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จภายใต้ความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Weisman, 2000) โดยปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนคนให้มีความรู้ก็คือ “การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital)” ทั้งนี้ Toffler (1980) กล่าวไว้ว่าระบบเศรษฐกิจสามารถกำหนดได้ 3 ยุค คือ ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม และยุคสารสนเทศ โดยยุคสารสนเทศเป็นยุคที่ต้องใช้ความรู้เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ เพื่อก่อให้เกิดเป็นผลผลิตออกมา ซึ่งบุคคลจะนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในตนเองมาใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (value added) ให้กับองค์กร

วิวัฒนาการความเข้าใจพื้นฐานของ “ทุนมนุษย์” โดย Becker (1964) ได้กล่าวถึงทุนมนุษย์ไว้ว่า เวลาที่เรานึกถึงทุน คนส่วนใหญ่มักจะมองในรูปของตัวเงิน หุ่น บัญชีในธนาคาร ซึ่งมองว่าสิ่งเหล่านั้นคือ ทุนที่จะทำให้เกิดผลตอบแทนในรูปของรายได้ แต่ทุนอีกรูปแบบหนึ่งอย่างเช่น การให้การศึกษาอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรม การเพิ่มค่าใช้จ่าย และค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ ก็เป็นทุนเช่นเดียวกัน รวมทั้งได้มีการแบ่งประเภท คือ ความแตกต่างระหว่างความรู้เฉพาะหน่วยธุรกิจ (firm-specific knowledge) ซึ่งความรู้นั้นสามารถใช้ประโยชน์เพียงบริษัทใดบริษัทหนึ่งเท่านั้น กับความรู้ทั่วไป (general knowledge) ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในบริษัทอื่น ๆ ได้ด้วย และการลงทุนในทุนมนุษย์ทุกๆ ไปนั้นจะเพิ่มผลผลิตภาพของแรงงานให้แก่บริษัทเป็นจำนวนมาก ซึ่ง Becker ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมเฉพาะหน่วยธุรกิจจะเป็นการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรเพียงบริษัทใดบริษัทหนึ่งเท่านั้น

คำจำกัดความของทุนมนุษย์ ได้ตระหนักว่าบุคลากรในองค์กรเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญและจำเป็น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์กร ในทำนองเดียว

กับสินทรัพย์ทางกายภาพ เช่น เครื่องจักร หรือเงินทุน โดยทุนมนุษย์ ก็คือ ทักษะ และความสามารถของคนเพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานและผลผลิตขององค์กร อย่างกรณีค่าใช้จ่ายการลงทุนด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านสุขภาพ ซึ่งไม่ได้มองในรูปของต้นทุน แต่การศึกษา การฝึกอบรม และสุขภาพ เป็นการลงทุนที่มีความสำคัญมากที่สุดของทุนมนุษย์

ตารางที่ 1 : ประเภทของทุน

ประเภทของทุน	ประกอบด้วย
ทุนทางกายภาพ (physical capital)	เครื่องจักร (equipment) แรงงาน (labour) เงินทุน (capital) และที่ดิน (land)
ทุนมนุษย์ (human capital)	ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และความสามารถ (ability) ภายในบุคคล

ผลการศึกษาต่าง ๆ ได้แสดงให้เห็นว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและระดับมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาสามารถเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง เพิ่มทักษะทางการจัดการ (managerial skills) เกิดการรับรู้ความสามารถตนเอง (self-efficacy) เกิดความสามารถในการถูกจ้างงาน (employability) มีความก้าวหน้าทางอาชีพ (career advancement) และเกิดการรับรู้ตนเอง (self-perception) (Boyatzis and Renio, 1989; Shipper, 1999; Kretovics, 1999; Baruch & Leeming, 2001; Mihail and Elfterie, 2006; Latham, 2006) จึงทำให้มีผู้เห็นถึงความสำคัญและสนใจศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาสังเกตได้จากจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มสูงขึ้นในทุก ๆ ปี โดยสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้พยายามเสนอสิ่งที่มีคุณค่าให้กับนักศึกษา อย่างเช่น ความพยายามในการพัฒนาศักยภาพทางอาชีพ (career development) และการเพิ่มขึ้นของรายได้ (Pfeffer and Fong, 2004)

การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษานั้น ได้มีการอธิบายไว้ว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จในการเตรียมความพร้อม สำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต (Mintzberg, 2004) ซึ่งการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษานั้นผู้เรียนจะมองถึงความต้องการของตนเอง เพื่อการลงทุนให้เกิดความยั่งยืนในรูปแบบของ เวลา เงิน และการอุทิศตนเอง โดยความต้องการเหล่านั้นจะก่อให้เกิดเรื่องความผูกพัน

(commitment) หรือสร้างความไว้วางใจ ต่ออัตราการคืนทุน (ROI) ความก้าวหน้าทางอาชีพส่วนบุคคล ความสามารถเชิงสมรรถนะของบุคคล และการเพิ่มขึ้นของรายได้ของบุคคล

จุดประสงค์ของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้านที่เผชิญหน้าที่มีความท้าทายในองค์กร ดังนี้ 1. ยุทธศาสตร์หรือการคิดแบบบูรณาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับความสามารถในการแข่งขัน และการประยุกต์ใช้ทางด้านเทคโนโลยี 2. ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ผ่านข้อมูลจำนวนมากโดยเน้นถึงจุดสำคัญในมุมมองที่มีความเกี่ยวข้องกันมากที่สุด 3. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงปริมาณ 4. ความสามารถเชิงอิทธิพล และการชักจูงต่อกลุ่มของพนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ 5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม 6. การตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมของความไม่แน่นอน และความสลับซับซ้อน 7. ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา 8. ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 9. การพัฒนาระดับของความรู้ภายในตนเอง และการเลื่อนสถานะทางสังคมให้สูงขึ้น (Brooks, 2006)

ผลการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับหลังจากจบการศึกษา ซึ่งงานวิจัยทางด้านทุนมนุษย์ที่เกี่ยวกับทุนทางด้านความรู้ (scholastic capital) นั้นจะเป็นการศึกษาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาเมื่อจบการศึกษาไปแล้วจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางการจัดการเพิ่มสูงขึ้นหรือไม่ โดยงานวิจัยพบว่านักศึกษาที่กำลังศึกษาจะมีทักษะด้านความรู้สูงกว่านักศึกษาที่กำลังจะเข้ามาศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งการเรียนระดับปริญญาโทจะช่วยเพิ่มทักษะทางการจัดการ ช่วยพัฒนาความสามารถหรือสมรรถนะ (competency) ทางการจัดการ รวมถึงการเพิ่มคุณค่าเกี่ยวกับความสามารถทางการจัดการผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (Boyatzis and Renio, 1989; Kretovics, 1999)

ส่วนงานวิจัยทุนทางด้านสังคม (social capital) นั้นศึกษาเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายทางสังคมจากการศึกษาในระดับปริญญาโท โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษานั้นพบว่าเครือข่ายมีความสำคัญต่อความสำเร็จเป้าหมายของงาน เกิดแรงปรารถนาทางอาชีพ (career aspiration) ในระยะยาว เกิดความสัมพันธ์กับนักศึกษาที่อยู่ในหลักสูตรอื่น ๆ มีการค้นพบงานผ่านทาง เพื่อนญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน เพื่อนในชั้นเรียน นอกเหนือจากการใช้ Web เพื่อหางานทำ

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมชั้นเรียนจะเป็นเครือข่ายทางสังคมที่เป็นประโยชน์ของบุคคล (Nohria and Eccles, 1992; Gardella, 2000; Gratton and Ghoshal, 2003; Dainty, 2007)

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวกับทุนทางด้านวัฒนธรรม (cultural capital) นั้นพบว่า การศึกษาจะสามารถช่วยให้บุคคลก้าวข้ามสถานะทางสังคมหรือเป็นบันไดก้าวไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้น ถึงแม้ว่าหลักสูตรในระดับปริญญาโทจะมีความหลากหลายสาขา แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเลื่อนสถานภาพทางสังคม (Dreher and Chargois 1998; Altman and Simpson, 2002) และทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง (inner-value capital) ของนักศึกษาในระดับปริญญาโทนั้น จะกล่าวถึงทางด้าน การรับรู้ประสิทธิภาพด้วยตนเอง (self-efficacy) โดยผลของการวิจัยพบว่า เมื่อมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ประสิทธิภาพด้วยตนเองสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น เกิดความมั่นใจในตนเอง และการยอมรับถึงความสามารถของตนเองเพิ่มสูงขึ้น (Gist, 1987; Gist and Mitchell, 1992; Baruch & Peiperl, 2000)

การทบทวนวรรณกรรมนั้นทำให้พบว่า ความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาเหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงทำให้ต้องมีการพัฒนาตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจะเป็นที่ยอมรับทางสังคมเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในอนาคต และความสามารถในการพัฒนาทางอาชีพ

คำถามการวิจัย

1. อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจของนักศึกษาทั้งสองหลักสูตร ในการเข้ามาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และทุนด้านใดบ้างที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อระดับปริญญาโท
2. หลังจากเข้ารับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทแล้ว นักศึกษาได้รับประโยชน์อะไรบ้างจากการศึกษา โดยเฉพาะ ผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ
3. นักศึกษาทั้งสองหลักสูตรนี้ เมื่อเข้ามาศึกษาแล้วมีการรับรู้ทุนด้านใดที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ระหว่างนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA กับหลักสูตร MPPM
2. เพื่อศึกษาผลที่กลุ่มตัวอย่างได้รับ อาทิ ผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ ตามการรับรู้ของนักศึกษาทั้งหลักสูตร MBA และหลักสูตร MPPM
3. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ ของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA กับหลักสูตร MPPM

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบ ของทุนมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ประสบการณ์ในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 3 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งของนักศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 5 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพของนักศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 7 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจของนักศึกษาปริญญาโททั้งสองหลักสูตรว่ามีทุนมนุษย์ด้านไหนที่มีส่วนช่วยในการเข้ารับการศึกษาในระดับปริญญาโท
2. ทำให้ทราบถึงทุนมนุษย์ด้านใดที่ทำให้เกิดประโยชน์จากการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโททั้งสองหลักสูตร
3. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ ของนักศึกษาปริญญาโททั้งสองหลักสูตร
4. ผลของการวิจัยจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการของนักศึกษา พร้อมทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพทางด้านอื่น ๆ ของนักศึกษา รวมถึงเป็นแนวทางแก่ผู้สนใจในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

ทุนมนุษย์ (human capital) หมายถึงทุนที่เกิดจากความรู้ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด หรือความรู้ที่ได้จากการสะสมความรู้จากการได้รับการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความก้าวหน้าทางอาชีพ (career development) การปรับปรุงความสามารถ จนก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งมีส่วนช่วยในเรื่องผลปฏิบัติงาน (performance) และผลิตภาพ (productivity) ของปัจเจกบุคคล

ทุนทางด้านความรู้ (scholastic capital) หมายถึง ความรู้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความก้าวหน้าทางความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และสมรรถนะ (competencies) เพื่อนำสิ่งต่างๆ เหล่านั้นไปใช้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้อื่น รวมถึงพัฒนาองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทุนทางด้านสังคม (social capital) หมายถึง ทุนที่จะแสดงผ่านความเชื่อมโยงของปัจเจกบุคคล ในรูปแบบของเครือข่ายทางสังคม ความเชื่อถือไว้วางใจ และการมีบรรทัดฐานทางสังคม และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยสามารถพัฒนาผ่านการเรียนในระดับปริญญาโท

ทุนด้านวัฒนธรรม (cultural capital) หมายถึง ทุนที่เกิดจากคุณค่าของคนในสังคมที่อยู่อาศัยเป็นผู้กำหนด ผ่านทางสัญลักษณ์ (symbols) หรือสถานะทางสังคม แห่งคุณค่าบนพื้นฐานของความมีชื่อเสียง

ทุนด้านคุณค่าภายในตนเอง (inner-value capital) หมายถึง ความสามารถทางการจัดการที่ได้รับผ่านความรู้สึกลึกซึ้งที่เพิ่มสูงขึ้นจากการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (self-awareness), การยกย่องหรือยอมรับตนเอง (self-esteem), การสร้างประสิทธิภาพด้วยตนเอง (self-efficacy) และความเชื่อมั่นในตนเอง (confidence) ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ (Human Capital)

แนวความคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ได้กล่าวขึ้นครั้งแรกโดย Schultz (1961) โดยมีการพิสูจน์พบว่าผลตอบแทนจากการลงทุนของมนุษย์ผ่านทางการศึกษาและการฝึกอบรมในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้นมีความสำคัญกว่าการลงทุนในทุนทางกายภาพ ต่อมาในปี 1981 Schultz ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การพิจารณาถึงความสามารถของมนุษย์โดยรวมจะวัดจากการเกิดหรือการได้รับมาที่หลังเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง โดยคุณลักษณะ (attributes) นั้นเป็นสิ่งที่มีความรู้และสามารถเพิ่มพูนได้จากการลงทุนที่มีความเหมาะสม ซึ่งการลงทุนในตนเองจะทำให้สามารถขยายโอกาสทางเลือกให้กับตนเองได้เพิ่มขึ้น ส่วน Becker (1964) ได้กล่าวถึงทุนมนุษย์ไว้ว่า เวลาที่คนเราจะนึกถึงทุน คนส่วนใหญ่มักจะมองในรูปของตัวเงิน ทุน บัญชีในธนาคาร โดยสิ่งเหล่านั้น

เป็นทุนที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนในรูปแบบของรายได้ แต่ทุนอีกรูปแบบหนึ่ง อย่างเช่น การให้การศึกษาอย่าง การฝึกอบรม การเพิ่มค่าใช้จ่าย รวมถึงค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ ก็เป็นทุนประเภทหนึ่งเช่นเดียวกันกับค่าใช้จ่ายในทุนทางกายภาพ เช่น เครื่องจักร พื้นที่ และอุปกรณ์ ทฤษฎีทุนมนุษย์นั้นจะพิจารณาเกี่ยวกับทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษาจะช่วยสร้างทักษะ (skill) ตลอดจนการได้รับความรู้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งล้วนแต่ช่วยลงทุนให้เกิดผลิตภาพ (productivity) ด้วยเหตุนี้การศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากการศึกษาจะช่วยให้คนงานสร้างผลผลิต ให้กับองค์กร รวมถึงการได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในอนาคต (Robeyns, 2006) ส่วน Elliott (1991) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์ในเชิงคุณภาพ อย่างเช่น การตัดสินใจ ลงทุนทางด้าน ค่าใช้จ่ายทางทรัพยากร ซึ่งไม่ใช่เป็นเชิงปริมาณ อย่างเช่น ความต้องการของแรงงาน

Baruch, Bell and Gray (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของทุนมนุษย์เป็น 5 ด้านดังต่อไปนี้

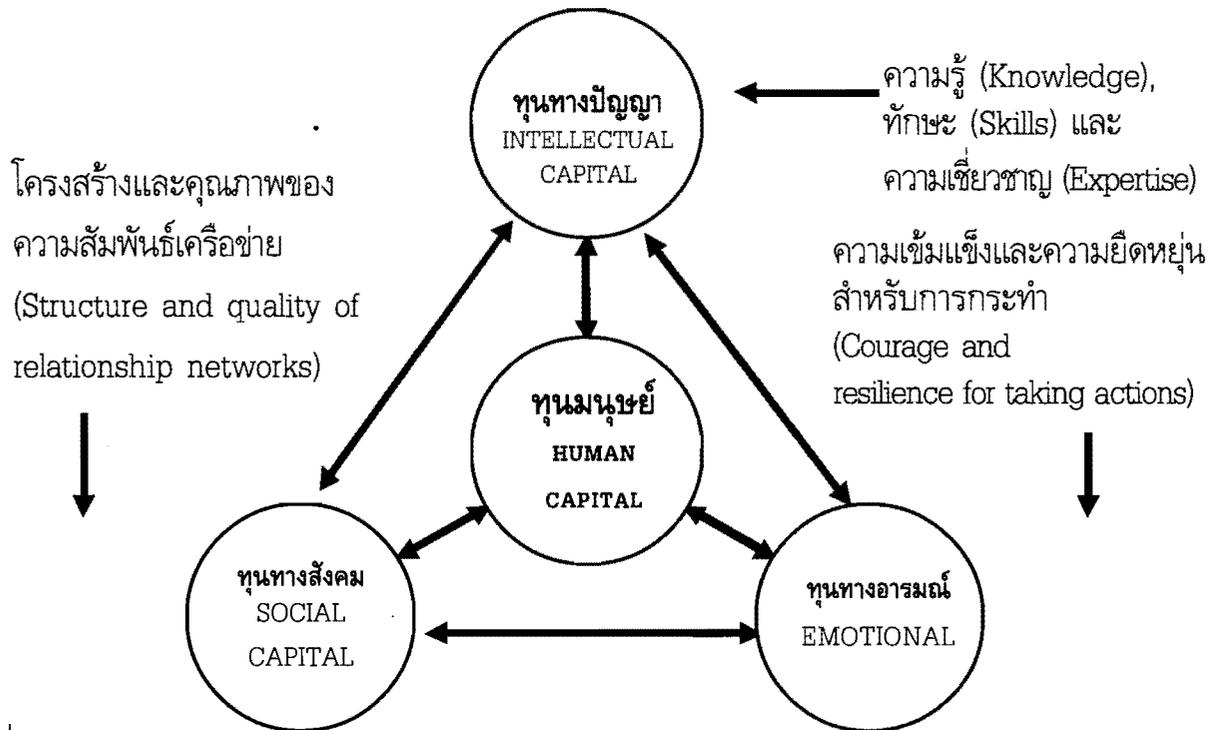
1. ทุนเกี่ยวกับความรู้ (scholastic capital) เป็นทุนทางด้านความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง อย่างเช่น หลักสูตรได้มีการเตรียมความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับความรู้ทางการจัดการ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับผู้จัดการ เนื่องจากมีความปรารถนาในเรื่อง ของประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ทุนทางสังคม (social capital) จะแสดงผ่านรูปแบบของเครือข่ายทางสังคมและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสามารถพัฒนาผ่านการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ โดยการพัฒนาทุนทางสังคมของนักศึกษา อย่างเช่น ผ่านทางการมีส่วนร่วมของสมาคมศิษย์เก่า และกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ การสร้างเครือข่ายจากเพื่อนร่วมอาชีพ

3. ทุนทางวัฒนธรรม (cultural capital) เป็นทุนที่กำหนดจากคนในสังคมว่ามี คุณค่ามากน้อยเพียงใด โดยกำหนดผ่านทางสัญลักษณ์หรือสถานะทางสังคม อย่างเช่น การที่สังคมให้การยอมรับในชื่อเสียง การได้รับการเลื่อนสถานะทางสังคม

4. ทุนที่เกิดจากคุณค่าภายในตนเอง (inner-value capital) เป็นทุนที่เกิดจาก ความสามารถทางการจัดการ ผ่านทาง การตระหนักรับรู้ด้วยตนเอง (self-awareness) เช่น ความสามารถในการเลือกอาชีพที่ถูกต้องและการตั้งเป้าหมายในชีวิต, การยกย่องตนเอง (self-esteem), การสร้างประสิทธิภาพด้วยตนเอง (self-efficacy) และความเชื่อมั่นในตนเอง (confidence)

5. ทุนที่เกิดจากคุณค่าทางตลาด (market-value capital) เป็นทุนที่ได้รับหลังจากการมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น อย่างเช่น การได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากตลาดแรงงาน ส่วน Gratton and Ghoshal (2003) ได้กล่าวว่าทุนมนุษย์ มีส่วนประกอบ 3 อย่าง ได้แก่



ที่มา: Gratton and Ghoshal, 2003 p. 2

ภาพที่ 1 : ส่วนประกอบของทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ของปัจเจกบุคคลและองค์กร

1. ทุนทางปัญญา (intellectual capital) โดยกล่าวถึงหน้าที่ความสามารถของปัจเจกบุคคล อย่างเช่น การรับรู้เกี่ยวกับความซับซ้อน (cognitive complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ (learning capacity) การเชื่อมโยงความรู้ที่ฝังอยู่ในคนและความรู้ที่ชัดเจน (tacit and explicit knowledge) ทักษะและความเชี่ยวชาญของปัจเจกบุคคลที่ได้สะสมขึ้นมา

2. ทุนทางสังคม (social capital) คือ ความเข้มแข็งของเครือข่ายความสัมพันธ์ (network of relationships) โดยการเข้าสังคม (sociability) และความไว้วางใจ (trustworthiness) โดยสมาชิกภายในเครือข่าย จะมีการคัดเลือกบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ สำหรับการพัฒนาและดูแลรักษาเครือข่ายของความสัมพันธ์ โดยเครือข่ายความสัมพันธ์

ก่อตั้งในรูปแบบของทุน เนื่องจากพวกเขาจัดหาทางเข้าถึงทรัพยากรสมาชิกของเครือข่ายที่มีความสามารถ อย่างเช่นกรณีนักศึกษาที่เรียนในมหาวิทยาลัย Tokyo, Oxford, Ecole Polytechnic หรือ MIT มีแนวโน้มที่เป็นประโยชน์มากกว่านักศึกษาที่เรียนที่อื่น เนื่องจากเพื่อนจะมีอิทธิพลเชิงบวกในองค์กรอื่น ๆ เพื่อการเข้าสู่โอกาสทางธุรกิจใหม่และการแก้ไขปัญหา

3. ทุนทางอารมณ์ (emotional capital) คือการสร้างขึ้นจากลักษณะนิสัย อย่างเช่น การรับรู้ด้วยตนเอง (self-awareness) ความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) และความซื่อสัตย์ต่อตนเอง (personal integrity) โดยปัจเจกบุคคลมีความจำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ถึงการเปลี่ยนจากความรู้และความสัมพันธ์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล ซึ่งขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง (self-esteem) ความกล้าหาญ (courage) และการมีความยืดหยุ่น (resilience)

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานนี้จะมีส่วนสำคัญในการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน หรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในองค์กร โดยองค์การส่วนใหญ่จะวัดผลการปฏิบัติงานโดยการตั้งกฎเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอยู่ 4 ประการ (Cascio, 1995) 1. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน 2. ใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน 3. ใช้พิจารณา ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4. ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นตัวสะท้อนถึงควมมีประสิทธิภาพของระบบการสรรหา คัดเลือกพนักงาน

โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท (ซูซัย สมิทธิไกร, 2547) คือ

1. ข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริง (objective data) เป็นสิ่งที่สามารถนับหรือวัดได้อย่างค่อนข้างแน่นอนและถูกต้อง สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ ปริมาณของผลงาน (quantity of work) และคุณภาพของผลงาน (quality of work)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร (personal data) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานที่บันทึกและเก็บรักษาโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ข้อมูลเหล่านี้สามารถแบ่งได้หลายชนิดได้แก่ การขาดงาน การกระทำผิดระเบียบวินัย

3. ข้อมูลจากการตัดสินของบุคคล (judgement data) หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้จากการให้บุคคลต่าง ๆ เป็นผู้ลงความเห็นและตัดสินว่าพนักงานผู้นั้นทำงานได้ดีเพียงไร ข้อมูลประเภทนี้องค์กรนิยมใช้มากที่สุด บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินอาจประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้าและผู้รับการประเมิน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)

การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้นเป็นเรื่องของการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กร โดยในแต่ละองค์กรจะมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงพนักงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานที่ต้องดำเนินการ ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเลื่อนตำแหน่งนั้น ฌ็ญฐัพันธ์ เชมรนนท์ (2542) ได้แบ่งการเลื่อนตำแหน่งออกเป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดิม คือ บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่ในสายงานเดิม แต่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น อาจเกิดจาก 2 ประการ คือ เมื่อตำแหน่งงานว่างและเมื่อมีการขยายสายงาน

2. การเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงาน คือ บุคคลจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกสายงานที่ตนเองเคยปฏิบัติ โดยตำแหน่งใหม่จะอยู่ในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งข้ามสายงานที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากสาเหตุ 3 ประการ คือ เมื่อมีตำแหน่งงานใหม่ เมื่อมีการปรับโครงสร้างองค์กร และเมื่อขึ้นถึงตำแหน่งสูงสุดในสายอาชีพเดิม

3. การเลื่อนสู่ตำแหน่งบริหาร คือ บุคคลปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการบริหารในส่วนงานที่ตนเข้าไปรับผิดชอบ ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งบริหารอาจเกิดจากตำแหน่งงานบริหารที่ว่างลงหรือการขยายงานขององค์กร

4. การเลื่อนตำแหน่งด้วยงานปรับเงินเดือน คือ บุคคลจะปฏิบัติงานภายใต้ชื่อตำแหน่งเดิม แต่ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากบุคคลได้รับ

เงินเดือนในขั้นสูงของอัตราเงินเดือนในระดับเดิม โดยที่ยังปฏิบัติงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเดิม

ส่วนหลักเกณฑ์ของการเลื่อนตำแหน่งนั้นนักวิชาการ คือ เสนาะ ตีแยว และคณะ (2522) และ พะยอม วงษ์สารศรี (2534) ได้แบ่งเป็น 4 หลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ 1. หลักคุณวุฒิหรือหลักความรู้ความสามารถ (merit or ability factor) 2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ (seniority or experience) 3. หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส (merit and seniority) และ 4. ปัจจัยทางการเมือง (political factor) หรือระบบอุปถัมภ์ (patronage system)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) นั้นเป็นเรื่องที่ผสมผสานหลายปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา อย่างเช่น ความสนใจ ทักษะคติ และการนับถือตนเอง ส่วนปัจจัยทางสังคม อย่างเช่น ฐานะทางสังคมและอาชีพ ระดับการศึกษาของครอบครัว ที่มีผลกระทบต่อระดับความต้องการและเป็นตัวชี้แนะแนวทางอาชีพของบุคคล ซึ่งปัจจัยทั้งสองก็มีผลต่อความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น แนวโน้มการจ้างงาน ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อตลาดแรงงาน ซึ่งแนวทางเหล่านี้มีผลกระทบต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงแนวทางด้านเลือกอาชีพ ส่วน คริสอองค์ วงศ์ทองดี (2546) ได้กล่าวว่าเป็นการวิเคราะห์ที่สามารถระบุความสนใจของพนักงาน ความสามารถของพนักงาน การปฏิบัติงานและกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการพัฒนาอาชีพจำเป็นจะต้องพัฒนา หรือเพิ่มทักษะสำหรับงานในอนาคต ซึ่งการพัฒนาอาชีพเป็นกิจกรรมที่ต้องจัดทำขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยกิจกรรมระดับบุคคล อย่างเช่น การวางแผนอาชีพ การตระหนักในอาชีพในอาชีพที่ตนรัก และการใช้ประโยชน์จากศูนย์ข้อมูลทางด้านอาชีพ ส่วนกิจกรรมระดับองค์การ ได้แก่ ระบบการจัดวางตำแหน่งระบบการสอนงาน การสร้างพัฒนาศูนย์อาชีพ การมอบหมายให้ผู้จัดการเป็นที่ปรึกษาด้านอาชีพให้กับลูกน้อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีของการพัฒนาอาชีพที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอ ๆ นั้น มีดังนี้

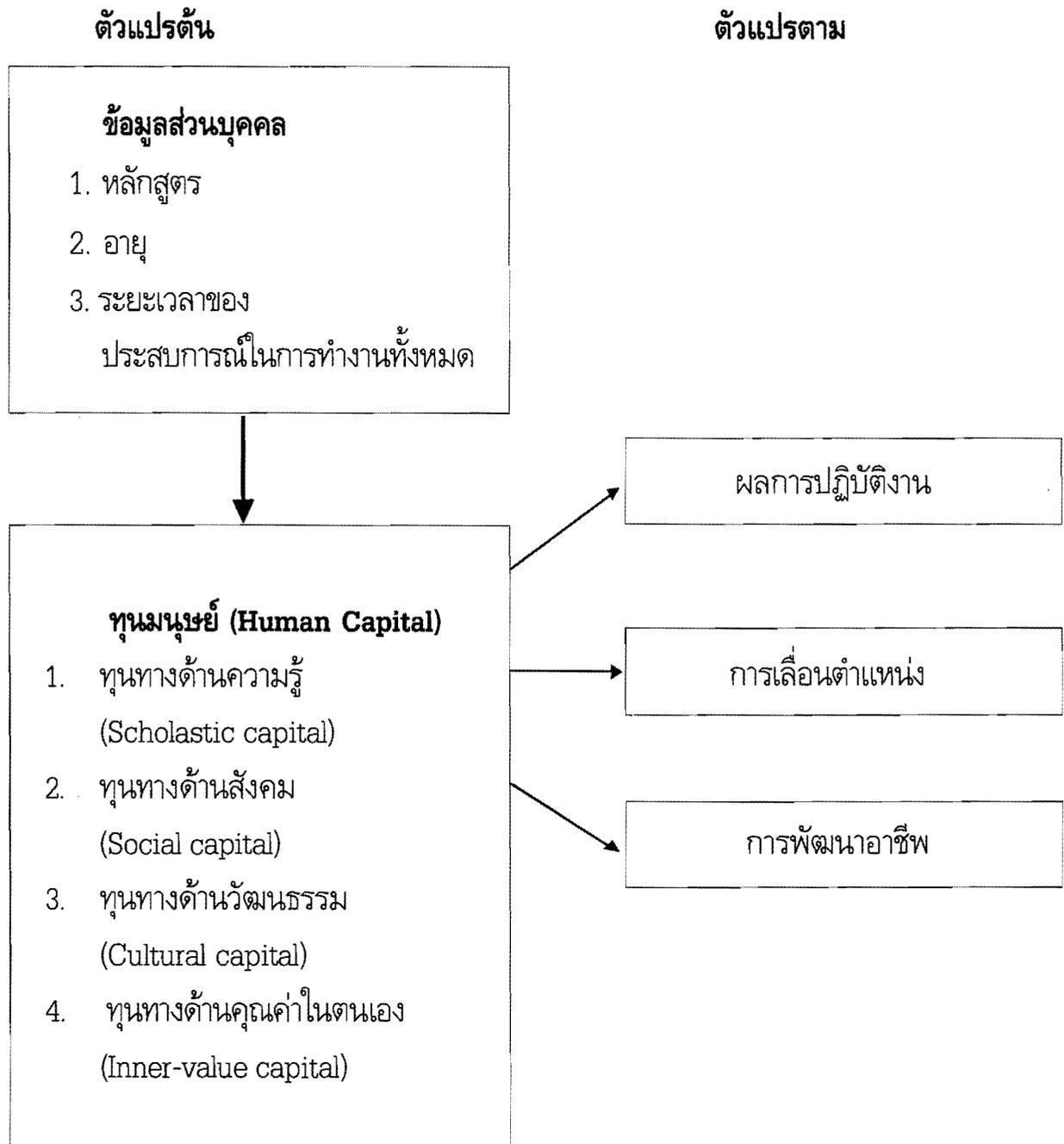
1. ทฤษฎีของ Ginsburg, Axelrad และ Herma (1951) กล่าวถึงการยอมรับเกี่ยวกับทางเลือกของอาชีพนั้นมีอิทธิพลจากปัจจัย 4 อย่าง คือ ปัจจัยความจริง ปัจจัยทางด้านอิทธิพลของกระบวนการทางการศึกษา ปัจจัยทางอารมณ์ และคุณค่าของปัจเจกบุคคล

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับทางเลือกทางอาชีพของ Super's Theory of Vocational Choice โดย Super (1990) ให้ความเห็นว่า อาชีพเป็นเรื่องของการมองตนเองในด้านความคิดของตนเอง (self-concept) ประกอบกับสภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อมการทำงานภายนอก ซึ่ง Super ได้กล่าวว่าการรับรู้ของตนเองนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อยู่ตลอดชีวิต โดยเป็นผลมาจากประสบการณ์ โดยคนที่กำหนด กลั่นกรอง การรับรู้ส่วนตัว และนำไปใช้สำหรับงานต่างๆ ทั่วไป ซึ่งสามารถริเริ่ม หรือประยุกต์ใช้ในการเลือกทางอาชีพของตนเอง

3. ทฤษฎีลักษณะทางอาชีพของ Holland's Career Typology (1959) อยู่บนพื้นฐานด้านลักษณะเฉพาะตัว หรือกระบวนการพัฒนา ซึ่งพัฒนาถึงลักษณะทางพันธุกรรม หรือภูมิหลังของแต่ละคน ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อความต้องการของสภาพแวดล้อม กล่าวโดยง่ายนั้นปัจเจกบุคคลมีแรงดึงดูดโดยสายงานนั้น ๆ จะต้องขึ้นอยู่กับความจำเป็นของบุคคลและจัดเตรียมความพึงพอใจของตนเอง

4. ทฤษฎีทางอาชีพเกี่ยวกับการตระหนักรู้ทางสังคม (SCCT: Social Cognitive Career Theory) ของ Lent, Brown and Hackett's (1987) ได้เน้นถึงการเชื่อมโยงการสร้างประสิทธิภาพด้วยตนเอง (self-efficacy) ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ และเป้าหมายส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลโดยความเชื่อของแต่ละบุคคล จะพัฒนาและกลั่นกรองโดยแหล่งทางความคิด 4 แห่ง คือ 1. ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล 2. การเรียนรู้ที่ได้จากการฟัง การอ่าน หรือการดู 3. ความเชื่อทางสังคม ศาสนาหรือทางการเมือง และ 4. สภาพปฏิกิริยาทางชีวภาพหรือกายภาพ ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีอื่น ๆ เนื่องจากมองถึงเรื่องสภาพการเปลี่ยนแปลงถึงบทบาทของตนเอง ความเชื่อส่วนบุคคล อิทธิพลที่มีต่อบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 : กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงครั้งเดียว ในระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2552 โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ คือ นักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษ MBA คณะบริหารธุรกิจ และหลักสูตร MPPM คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 1,467 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การเลือกสุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย คือ นักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษหลักสูตร MBA คณะบริหารธุรกิจ และหลักสูตร MPPM คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5) ดังนั้นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 314 คน แต่ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุดและได้รับตอบกลับจำนวน 324 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81 โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) การแบ่งประชากรที่ศึกษาออกเป็นสองกลุ่ม คือ นักศึกษาปริญญาโทภาคพิเศษหลักสูตร MBA คณะบริหารธุรกิจ และหลักสูตร MPPM คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกำหนดจำนวนตัวอย่าง (Quota Sampling) จำนวนเท่า ๆ กัน จากทั้ง 2 กลุ่ม ๆ ละ 200 คน

2) ในแต่ละหลักสูตรจะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) อีกครั้ง โดยกำหนดให้รุ่นต่าง ๆ แทนจำนวนของชั้นภูมิ

3) การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามโดยใช้วิธีการมาเซ็นชื่อเข้าชั้นเรียน ซึ่งผู้วิจัยแจกให้กับนักศึกษาที่เซ็นชื่อเข้าชั้นเรียนในหลักสูตร MBA คนที่ 1, 3, 5, 7, 9, ... ส่วนหลักสูตร MPPM คนที่ 2, 4, 6, 8, 10, ... ในแต่ละห้องจนครบตามจำนวนที่ผู้ศึกษากำหนด จำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน มีจำนวนคำถามรวมทั้งสิ้น 68 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ หลักสูตรที่ศึกษา เพศ อายุ มหาวิทยาลัยที่เรียน ระดับปริญญาตรี เกรดเฉลี่ยสะสมในระดับปริญญาตรี เกรดเฉลี่ยสะสมในระดับปริญญาโท เหตุผลของการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามปลายปิด แบบสำรวจรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ได้แก่ ทุนทางด้านความรู้ ทุนทางด้านสังคม ทุนทางด้านวัฒนธรรม และทุนทางด้านคุณค่าภายในตนเอง รวมจำนวน 32 ข้อ แบบ Likert scale 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับ ทุนมนุษย์ผู้วิจัยได้มีการดัดแปลงมาจากงานวิจัยและแนวความคิดของ Baruch, Bell and Gray (2003)

ส่วนที่ 3 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ โดยแต่ละส่วนประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบช่วง (interval scale) และใช้เกณฑ์การให้คะแนนระดับการรับรู้แบบ Likert scale 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในส่วนต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 : ค่าความเชื่อมั่น

ส่วนที่	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อถือได้ (Alpha)
ส่วนที่ 1 ทุณมนุษย	32	0.9490
- ทุณทางด้านความรู้	8	0.8393
- ทุณทางด้านสังคม	8	0.8545
- ทุณทางด้านวัฒนธรรม	8	0.9284
- ทุณทางด้านคุณค่าภายในตนเอง	8	0.8520
ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติงาน	10	0.9050
ส่วนที่ 3 การเลื่อนตำแหน่ง	10	0.8780
ส่วนที่ 4 การพัฒนาอาชีพ	8	0.8998
รวม	60	0.9616

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปแบบตารางและอธิบายค่าของตัวแปรแต่ละตัว

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้สถิติทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าทางสถิติ t-test สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ เพื่อหาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐาน

2.2 การทดสอบค่าเฉลี่ยของมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าทางสถิติ F-test (ANOVA) สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ เพื่อหาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐาน

2.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้พยากรณ์ผลของตัวแปรตามด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 2 : จำนวนและร้อยละของสถานภาพบุคคล

สถานภาพบุคคล		นักศึกษาปริญญาโท		หลักสูตร MBA		หลักสูตร MPPM	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หลักสูตร	รวม	324	100.0	168	51.9	156	48.1
เพศ	ชาย	139	42.9	71	42.3	68	43.6
	หญิง	185	57.1	97	57.7	88	56.4
อายุ	21 - 25 ปี	7	2.2	7	4.2	-	-
	26 - 30 ปี	118	36.4	107	63.7	11	7.1
	31 - 35 ปี	57	17.6	33	19.6	24	15.4
	36 - 40 ปี	45	13.9	14	8.3	31	19.9
	41 - 45 ปี	47	14.5	5	3.0	42	26.9
	46 - 50 ปี	32	9.9	2	1.2	30	19.2
	สูงกว่า 50 ปี	18	5.6	-	-	18	11.5
เกรดเฉลี่ยสะสม	2.00 - 2.50	40	12.3	15	8.9	25	16.0
ปริญญาตรี	2.51 - 3.00	162	50.0	84	50.0	78	50.0
	3.01 - 3.50	100	30.9	54	32.1	46	29.5
	3.51 - 4.00	22	6.8	15	8.9	7	4.5
เกรดเฉลี่ยสะสม	ต่ำกว่า 3.00	2	0.6	-	-	2	1.3
ปริญญาโท	3.01 - 3.20	99	30.6	54	32.1	45	28.8
	3.21 - 3.40	114	35.2	55	32.7	59	37.8
	3.41 - 3.60	70	21.6	38	22.6	32	20.5
	3.61 - 3.80	35	10.8	20	11.9	15	9.6
	3.81 - 4.00	4	1.2	1	.6	3	1.9
เหตุผลของ	พัฒนาความรู้	179	55.2	71	42.3	108	69.2
การศึกษาต่อใน	ยกฐานะทางสังคม	20	6.2	5	3.0	15	9.6
ระดับปริญญาโท	ความก้าวหน้าในอาชีพ	39	12.0	19	11.3	20	12.8
	หาช่องทางดำเนินธุรกิจ	86	26.5	73	43.5	13	8.3
ประสบการณ์	1 - 5 ปี	78	24.1	70	41.7	8	5.1
ในการทำงาน	6 - 10 ปี	92	28.4	68	40.5	24	15.4
	11 - 15 ปี	36	11.1	17	10.1	19	12.2
	16 - 20 ปี	58	17.9	8	4.8	50	32.1
	21 - 25 ปี	34	10.5	4	2.4	30	19.2
	26 - 30 ปี	19	5.9	1	.6	18	11.5
	31 - 35 ปี	4	1.2	-	-	4	2.6
	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3	0.9	-	-	3	1.9

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพบุคคลของนักศึกษาปริญญาโท

1.1 นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA คิดเป็นร้อยละ 51.9 และนักศึกษาหลักสูตร MPPM คิดเป็นร้อยละ 48.1

1.2 นักศึกษาปริญญาโทเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 57.1 และเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 42.9

1.3 นักศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4 โดยหลักสูตร MBA มีช่วงอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.7 ส่วนหลักสูตร MPPM มีช่วงอายุ 41 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9

1.4 นักศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง คิดเป็นร้อยละ 13.9 โดยหลักสูตร MBA ศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17.9 ส่วนหลักสูตร MPPM ศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง คิดเป็นร้อยละ 24.4

1.5 นักศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่ มีเกรดเฉลี่ยสะสมในระดับปริญญาตรี 2.51-3.00 คิดเป็นร้อยละ 50.0

1.6 นักศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่ มีเกรดเฉลี่ยสะสมในระดับปริญญาโท 3.21-3.40 คิดเป็นร้อยละ 35.2

1.7 นักศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่มีเหตุผลของการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 55.2 โดยหลักสูตร MBA ศึกษาต่อเพื่อเปิดโอกาสและช่องทางในการทำงาน และการดำเนินธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 43.5 ส่วนหลักสูตร MPPM ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 69.2

1.8 นักศึกษาปริญญาโทส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 โดยหลักสูตร MBA มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 ส่วนหลักสูตร MPPM มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 : สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	หลักสูตร MBA	หลักสูตร MPPM
สมมติฐานที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน		
สรุป	ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 กล่าวคือ หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t = -3.372, p = 0.001$)	
สมมติฐานที่ 1.2 อายุของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน		
สรุป	สมมติฐานที่ 1.2.1	สมมติฐานที่ 1.2.2
	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 กล่าวคือ อายุของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ไม่ต่างกัน ($F = 0.988, p = 0.427$)	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 กล่าวคือ อายุของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิตต่างกัน มีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.327, p = 0.896$)
สมมติฐานที่ 1.3 ประสบการณ์ในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน		
สรุป	สมมติฐานที่ 1.3.1	สมมติฐานที่ 1.3.2
	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 กล่าวคือ ประสบการณ์ในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.475, p = 0.201$)	ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 กล่าวคือ ประสบการณ์ในการทำงานของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิตต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.944, p = 0.475$)

ตารางที่ 3 : (ต่อ)

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท

สรุป	สมมติฐานที่ 2.1	สมมติฐานที่ 2.2
	ตัวที่ 1 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง ตัวที่ 2 ทุนทางด้านการศึกษา	ตัวที่ 1 ทุนทางด้านการศึกษา ตัวที่ 2 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง ตัวที่ 3 ทุนทางด้านสังคม
	R ² ได้ร้อยละ 55.1	R ² ได้ร้อยละ 52.0
สรุป	องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิตแตกต่างกัน	

สมมติฐานที่ 3 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุป	สมมติฐานที่ 3.1	สมมติฐานที่ 3.2
	ตัวที่ 1 ทุนด้านวัฒนธรรม ตัวที่ 2 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง	ตัวที่ 1 ทุนด้านวัฒนธรรม ตัวที่ 2 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง
	R ² ได้ร้อยละ 40.9	R ² ได้ร้อยละ 24.4
สรุป	องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิตเหมือนกัน	

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งของนักศึกษาปริญญาโท

สรุป	สมมติฐานที่ 4.1	สมมติฐานที่ 4.2
	ตัวที่ 1 ทุนด้านวัฒนธรรม ตัวที่ 2 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง	ตัวที่ 1 ทุนด้านวัฒนธรรม ตัวที่ 2 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง
	R ² ได้ร้อยละ 40.9	R ² ได้ร้อยละ 24.4
สรุป	องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิตเหมือนกัน	

สมมติฐานที่ 5 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน

สรุป	สมมติฐานที่ 5.1	สมมติฐานที่ 5.2
	ตัวที่ 1 ทุนด้านวัฒนธรรม ตัวที่ 2 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง	ตัวที่ 1 ทุนด้านวัฒนธรรม ตัวที่ 2 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง
	R ² ได้ร้อยละ 40.9	R ² ได้ร้อยละ 24.4
สรุป	องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิตเหมือนกัน	

สรุป	ยอมรับ H ₀ ปฏิเสธ H ₁ กล่าว คือ หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน (t = -1.380, p = .168)	
------	--	--

ตารางที่ 3 : (ต่อ)

สมมติฐานที่ 6 องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพของนักศึกษาปริญญาโท		
สรุป	สมมติฐานที่ 6.1	สมมติฐานที่ 6.2
	ตัวที่ 1 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง ตัวที่ 2 ทุนทางด้านวัฒนธรรม	ตัวที่ 1 ทุนทาง ด้านสังคม ตัวที่ 2 ทุนทางด้านการศึกษา ตัวที่ 3 ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง
	R ² ได้ร้อยละ 39.4	R ² ได้ร้อยละ 42.1
สรุป	องค์ประกอบของทุนมนุษย์สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกับหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิตแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 7 หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพแตกต่างกัน		
สรุป	ปฏิเสธ H ₀ ยอมรับ H ₁ กล่าวคือ หลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผล ต่อการรับรู้การเลื่อน ตำแหน่งแตกต่างกัน (t = 1.967, p = .050)	

การอภิปรายผล

1. การเปรียบเทียบการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ของนักศึกษาปริญญาโท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM มีการรับรู้มากกว่าหลักสูตร MBA เนื่องจากนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM ส่วนใหญ่จะมีกลุ่มอายุสูงกว่านักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA จึงทำให้มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ส่งผลถึงการรับรู้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2551) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็ปรากฏว่า นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM มีการรับรู้มากกว่าหลักสูตร MBA ทุกด้าน โดยด้านที่สูงสุด ได้แก่ ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง เนื่องจากเมื่อนักศึกษาเข้ามาเรียนในหลักสูตรแล้วทำให้เกิดการรับรู้ถึงทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gratton and Ghoshal (2003) รองลงมา คือ ทุนทางด้านความรู้ เนื่องจากนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร เมื่อเข้ามาศึกษาเรียนก็จะได้รับความรู้ที่เพิ่มขึ้น ด้านทุนทางด้านสังคม เนื่องจากเมื่อนักศึกษาเข้ามาเรียนก็จะมีเพื่อนเพิ่มขึ้น เริ่มมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนเพิ่มขึ้น ทั้งจากการทำรายงานตามที่อาจารย์มอบหมายให้ การจัดกลุ่มเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ได้เรียนมา การจัดกิจกรรมระหว่างเรียน จึงทำให้เกิดความเป็นเครือข่ายซึ่งกันและกันระหว่างนักศึกษา และทุนทางด้าน

วัฒนธรรม เนื่องจากเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสัญลักษณ์ หรือสถานะทางสังคม ซึ่งการจะได้รับการเลื่อนสถานะทางสังคมนั้นมักจะเกิดจากการบอกกล่าวของบุคคลอื่น รวมถึงต้องอาศัยความมีชื่อเสียงของทางนักศึกษาอีกประการหนึ่งด้วย จึงทำให้นักศึกษาเกิดการรับรู้เกี่ยวกับทฤษฎีทางด้านวัฒนธรรมมีระดับการรับรู้ต่ำกว่าทฤษฎีในด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Baruch, Bell and Gray (2003)

2. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่านักศึกษาปริญญาโทมีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM มีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานมากกว่าหลักสูตร MBA เนื่องมาจากการรับรู้ของนักศึกษาว่าความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรนั้นสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนักศึกษาทั้งสองหลักสูตรเล็งเห็นถึงการเรียนการสอนในระดับปริญญาโทจะมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสำเร็จต่อตัวบุคคลและองค์กรในตนเองทำงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bovee, Wood, and Devel (1993); Baruch, Bell and Gray (2003); IMB (2007)

3. การรับรู้การเลื่อนตำแหน่ง พบว่านักศึกษาปริญญาโทมีการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM มีการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งมากกว่าหลักสูตร MBA เนื่องจากนักศึกษายังไม่สำเร็จการศึกษา จึงทำให้นักศึกษายังไม่เกิดการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม โดยนักศึกษาทั้งสองหลักสูตรเกิดการรับรู้เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งสูงสุดเหมือนกัน คือ การได้รับการยอมรับ เคารพนับถือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Pigors and Myers (1973)

4. การรับรู้การพัฒนาอาชีพ พบว่านักศึกษาปริญญาโทมีการรับรู้การพัฒนาอาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM มีการรับรู้การพัฒนาอาชีพน้อยกว่าหลักสูตร MBA เนื่องจากการเรียนจะทำให้นักศึกษาได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงส่งผลต่อแนวทางในการพัฒนาอาชีพในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ascher (1984) ซึ่งการรับรู้การพัฒนาอาชีพสูงสุดของนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA คือ การแสวงหาโอกาสทางอาชีพใหม่ ส่วนนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM คือ การเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Pace, Smith and Mills (1991); Career Industry Council of Australia (2007)

5. สถานภาพส่วนบุคคลของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน พบว่าหลักสูตรของนักศึกษาปริญญาโทต่างกันมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยจะเห็นได้ว่านักศึกษาแต่ละคนมีจุดมุ่งหมายในการเข้ามาเรียนปริญญาโทแตกต่างกัน เนื่องจากนักศึกษา MBA จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดโอกาสและช่องทางในการทำงานและการดำเนินธุรกิจ ส่วนนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง จึงทำให้เกิดการรับรู้ถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์แตกต่างกัน และเมื่อมีการทดสอบต่อเพื่อเปรียบเทียบระหว่างอายุและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานนักศึกษานิเทศศาสตร์ทั้งสองหลักสูตรมีการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากในแต่ละช่วงอายุมีการรับรู้ประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับจากการเรียนในระดับปริญญาโทเหมือนกัน

6. องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาปริญญาโท พบว่านักศึกษานิเทศศาสตร์ MBA และหลักสูตร MPPM มีองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานเหมือนกัน คือ ทุนทางด้านการศึกษาและทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง โดยทุนทางด้านการศึกษาส่งผลเพราะนักศึกษามองเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาว่าตนเองจะมีความรู้ ทักษะ แนวความคิด ทักษะ รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ จากหลักสูตร ซึ่งมีส่วนช่วยตนเองในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boyatzis and Renio (1989); Kretovics (1999); Baruch, Bell and Gray (2003); Usan and Utoglu (2002) ส่วนทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง มีผลเนื่องจากการได้รับความรู้จากหลักสูตรสามารถมองเห็นถึงศักยภาพของตนเอง ความเชื่อมั่นของตนเอง ต่อภาระงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจจะส่งผลโดยอ้อมคือ การได้รับการยกย่องจากบุคคลรอบข้าง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Baruch and Peiperl (2000); Baruch and Leeming (2001); Gist (1987); Gist and Mitchell (1992)

ส่วนนักศึกษานิเทศศาสตร์ MPPM มีการรับรู้องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งด้าน คือ ทุนทางด้านสังคม เนื่องจากนักศึกษานิเทศศาสตร์ MPPM นั้นผู้เรียนส่วนใหญ่จะมีอายุ มีตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่สูง มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่านักศึกษานิเทศศาสตร์ MBA จึงมองว่าการมาเรียนทำให้ตนเองได้เพื่อนเพิ่มขึ้น สามารถมีการติดต่อประสานงานระหว่างองค์กรได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dainty (2007) ส่วนองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาทั้งสองหลักสูตร ได้แก่ ทุนทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งเป็นทุนที่เกิดจากคุณค่าของคนในสังคมที่อยู่อาศัยเป็นผู้กำหนด ผ่านทางสัญลักษณ์หรือสถานะทางสังคมแห่งคุณค่าบนพื้นฐานของความมีชื่อเสียง ซึ่งแต่ละคนมีพื้นฐานครอบครัวที่ต่างกัน จึงทำให้ระบบความคิด ความรู้สึกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Baruch, Bell and Gray (2003); Tajfel (1981) จึงทำให้นักศึกษาปริญญาโทที่เรียนหลักสูตรต่างกันมีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

7. องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งของนักศึกษาปริญญาโท พบว่านักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA และหลักสูตร MPPM มีองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งเหมือนกัน คือ ทุนทางด้านวัฒนธรรม และทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง เนื่องจากองค์ประกอบของทุนทางวัฒนธรรมเป็นทุนที่เกิดจากคุณค่าของคนในสังคมที่อยู่อาศัยเป็นผู้กำหนด ผ่านทางสัญลักษณ์ต่างๆ หรือสถานะทางสังคม เช่น การที่สังคมให้การยอมรับในชื่อเสียง การได้รับการเลื่อนสถานะทางสังคม ส่วนทุนที่เกิดจากคุณค่าภายในตนเองเป็นทุนที่เกิดจากความสามารถทางการจัดการ ผ่านทางการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Baruch, Bell and Gray, 2003) จึงทำให้นักศึกษาทั้งสองหลักสูตรรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งของตนเองแล้วจะเป็นการยกสถานะทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น เนื่องจากสังคมไทยให้ความสำคัญกับการศึกษา รวมถึงองค์การต่าง ๆ ต้องการบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Zhao, Truell, Alexander and Hill (2006); Usan and Utoglu (2002); Wielama (1996); Schofield (1996); Tamkin, Hillage and Willison (2002); Wellman (2005)

ส่วนองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งเหมือนกันของนักศึกษาทั้งสองหลักสูตร คือ ทุนทางการศึกษา และทุนด้านสังคม เนื่องจากนักศึกษาทั้งสองหลักสูตรรับรู้ว่าการเลื่อนตำแหน่งของตนเองแล้วจะเป็นการยกสถานะทางสังคมของตนเองให้สูงขึ้น แต่ก็ได้เป็นหลักประกันที่จะทำให้เกิดการเลื่อนตำแหน่งเสมอไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Cascio (1995) จึงทำให้นักศึกษาทั้งสองหลักสูตรมีการรับรู้การเลื่อนตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

8. องค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพของนักศึกษาปริญญาโท พบว่า นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA และหลักสูตร MPPM มีองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพเหมือนกัน คือ ทุนทางด้านคุณค่าในตนเอง เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นทุนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของ ความรู้ทางการจัดการ ทักษะ การปรับปรุงความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าในอาชีพและผลตอบแทน (Baruch, Bell and Gray, 2003) เมื่อมีความมั่นใจในตนเองก็จะส่งผลต่อการพัฒนาทางอาชีพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Baruch and Leeming (2001); Super (1990); Mihail and Elefterie (2006) ส่วนนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA มีองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพแตกต่างกับนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM คือ ทุนทางด้านวัฒนธรรม เนื่องจากนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA จะมองการพัฒนาอาชีพในเรื่องการแสวงหาโอกาสทางอาชีพใหม่ความสามารถในการถูกจ้างงานและการเพิ่มโอกาสการเปลี่ยนแปลงทิศทางการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dreher and Chargois (1998); Baruch and Peiperl (2000); Altman & Simpson (2002)

ส่วนนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM มีองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพแตกต่างหลักสูตร MBA คือ ทุนทางด้านการศึกษา และทุนทางด้านสังคม เนื่องจากนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MPPM มองว่าการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dainty (2007); Matter (2007) แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ Ascher (1984); Carnall (1992); Hay and Hodgkinson (2006) ส่วนนักศึกษาปริญญาโทหลักสูตร MBA มีองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การพัฒนาอาชีพ ได้แก่ ทุนทางด้านสังคม เนื่องจากนักศึกษา MBA ไม่ค่อยมีการประสานงานหรือจัดทำกิจกรรมระหว่างนักศึกษาหลักสูตร MBA ในแต่ละรุ่น จึงทำให้การสร้างเครือข่ายความไว้วางใจกันมีน้อยกว่าหลักสูตร MPPM ที่มักจะมีการจัดกิจกรรมระหว่างกันตลอดที่มีการศึกษาซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Atwater (2007) แต่มีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ Nohria and Eccles (1992); Gratton and Ghoshal (2003) จึงทำให้นักศึกษาปริญญาโทที่เรียนหลักสูตรต่างกันมีการรับรู้การพัฒนาอาชีพแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hawksley (1996)

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบอิทธิพลของการรับรู้ทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ ของนักศึกษาปริญญาโทในหลักสูตรอื่น ๆ รวมถึงการเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จากวิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ อย่างเช่น ทุนที่เกิดจากคุณค่าทางตลาด (market-value capital) ซึ่งเป็นทุนที่ได้รับหลังจากการมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น อย่างเช่น การได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากตลาดแรงงาน ว่าเป็นองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนักศึกษปัจจุบันกับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาว่าอิทธิพลองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาอาชีพ มีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2547). *การสรรหา คัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). *e-Government รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: รัตนาไตร.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ศรีสอางค์ วงศ์ทองดี. (2546). *อีกมิติหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต.วารสาร การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 11(2)*.
- Altman, Y. & Simpson, R. (2002). Shattering the Glass Ceiling – “The Greenhouse” Effect and Women’s Careers. Paper Presented at *the Meeting of the Academy of Management Meeting*, Denver, CO.
- Ascher, K. (1984). *Masters of business?*. London: Harbridge House Europe.
- Atwater, B. (2007). *A Graduate Career Services Program for a Regional Business School: Facilitating the Career Growth and Development of MBA Students*. Master’s Thesis, University of New Hampshire.
- Baruch, Y. & Leeming, A. (2001). The Added Value of MBA Studies-Graduates’ Perceptions. *Personnel Review, 30* (5/6), 589-608.
- Baruch, Y. & Peiperl, M. (2000). The Impact of an MBA on Graduate Careers. *Human Resource Management Journal, 10*(2), 69-90.
- Baruch, Y.; Bell, M. P. & Gray, D. (2003). Generalist and Specialist Graduate Business Degrees: Tangible and Intangible Value. *Vocational Behavior Journal, 67*, 51-68.
- Beach, D. S. (1985). *The Management of People at Work*. New York: Macmillan.

References

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bovee, L. C., Wood, M. B. & Devel, G. P. 1993. *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Boyatzis, R. E. & Renio, A. 1989. The Impact of an MBA on Managerial Abilities. *Journal of Management Development*. 8 (5): 66-77.
- Brooks, L. M. (2006). *Corporate and Academic Views on the Importance of an MBA Graduate Skill Set and the Effectiveness of the U.S. Master's of Business Administration Curriculum in Developing Those Skills*. Doctoral dissertation, University of Nebraska.
- Career Industry Council of Australia. (2007). *The Public Benefits of Career Development Services: A Position Paper*. Australia: CICA.
- Carnall, C. A. (1992). *MBA Futures*. Basingstoke: Macmillan.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Dainty, P. H. (2007). *Improving MBA Effectiveness: The Case for Embedding Personal Competences in the MBA Curriculum*. Master's thesis, Melbourne Business School, Melbourne Victoria Australia.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management* (7th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dreher, G. F. & Chargois, J. A. (1998). Gender, Mentoring Experiences, and Salary Attainment among Graduates of an Historically Black University. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 401-416.
- Edvinsson, L. & Malone, M. S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*. New York: HarperBusiness.
- Elliott, R. F. (1991). *Labour Economics*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Gardella, R. S. (2000). *Guide to Finding Your Next Job*. Boston: Harvard Business School Press.

References

- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy: Implications for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-212.
- Gratton, L. & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the 'Volunteer' Employee. *European Management Journal*, 21 (1), 1-10.
- Hawksley, F. (1996). In the Right Place at the Right Time. *Accountancy*, 117(1233), 44-46.
- Hay, A. & Hodgkinson, M. (2006). Exploring MBA Career Success. *Journal of Career Development International*, 11 (2), 108-124.
- IMB. (2007). MBA Graduate Survey 2007. Retrieved May 20, 2009, from <http://www.mba-berlin.de/index.php?id=132&L=1>
- Kretovics, M. A. (1999). Assessing the MBA. What Do Our Students Learn? *Journal of Management Development*, 18 (2), 125-36.
- Latham, G. P. (2006). The Effect of Training in Verbal Self-Guidance on Performance Effectiveness in a MBA Program. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 38, 1-11.
- Matter, S. J. (2007). *An Integrated Approach: Integrating Academic and Career Development in to the Curriculum of Business Education and the Impact on Students' Major and Career Selection*. Doctoral dissertation, University of Missouri- Saint Louis.
- Mihail, D. M. & Elefterie, K. A. (2006). Perceived Effects of an MBA Degree on Employability and Career Development. *Journal of Career Development International*, 11(4), 352-361.
- Mintzberg, H. (2004). *Managers Not MBAs*. San Francisco: Barrett-Koehler.

References

- Nohria, N. & Eccles, R. G. (1992). Face-to-Face: Making Network Organizations Work. In Nohria, N. and Eccles, R. G. (Ed.), *Networks and Organizations* (pp. 288-308). Boston: Harvard Business School Press.
- Pace, R. W., Smith, P. C. & Mills, G. M. (1991). *Human Resource Development* (4th ed). U.S.A: Simon & Schuster.
- Pfeffer, J. & Fong, C. T. (2002). The End of Business Schools? Less Success than Meets the Eye. *Academy of Management Learning and Education*, 1, 78-95.
- Pfeffer, J. & Fong, C. T. (2004). The Business School 'Business': Some Lessons from the US Experience. *Journal of Management Studies*, 41 (8), 1501-1520.
- Pigors, P. & Myers, C. A. (1973). *Personnel Administration: A Point of View and a Method* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robeyns, I. (2006). Three Models of Education: Rights, Capabilities and Human Capital. *Theory and Research in Education*, 4 (1), 69-84.
- Schofield, P. (1996). The MBA: Managers Only, Please. *Accountancy*, 117(1233), 40-42.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(March), 1-17.
- Shipper, F. (1999). A Comparison of Managerial Skills of Middle Managers with MBAs, with Other Master' and Undergraduate Degrees Ten Years after the Porter and McKibbin Report. *Journal of Managerial Psychology*, 14 (2), 150-164.
- Super, D. E. (1990). Career and Life Development. In D. Brown and L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development* (2nd ed.). San Francisco, C. A.: Jossey-Bass.
- Tajfel, H. (1981). *Human Groups and Social Categories*. Cambridge: Cambridge University Press.

References

- Tamkin, P.; Hillage, J. & Willison, R. (2002). Indicators of Management Capability: Developing a Framework. Council for Excellence in Management and Leadership. Retrieved May 20, 2009 from <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=1452ceml>
- Tiedeman, D. V. & O'Hara, R. P. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Toffler, A. (1980). *The Third Wave*. London: William Collins Sons.
- Usan, A. & Utoglu, M. (2002). *The Effect of Graduate Education on the Job Performance of Civilian Department of Defense Employees*. Master's thesis, Graduate School of Business and Public Policy, Naval Postgraduate School, Monterey, California.
- Weisman, V. L. (2000). *The Impact of Facilitative Leadership: Multi - Rater Measurement of Behavioral Outcomes of Managerial Leaders*. Proceedings of the Academy of Human Resource Development Conference Proceedings. USA. Pp. 20-28.
- Wellman, M. (2005). *The Impact of the MBA and Business School Tier on Career Success Outcome: A Comparative Study of MBA Graduates and Non-MBA Graduates*. Doctoral dissertation, The George Washington University.
- Wielama, R. J. (1996). *An Analysis of Factors Affecting Promotion, Retention, and Performance for USMC Officers: A Graduate Education Perspective*. Master's thesis, Graduate School of Business and Public Policy, Naval, Postgraduate School Monterey, California.
- Zhao, J. J., Truell, A. D., Alexander, M. W. & Hill, I. B. (2006). Less Success than Meets the Eye? The Impact of Master of Business Administration Education on Graduates' Careers. *Journal of Education for Business*, 81 (5), 261-268.