



ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2564



PROACTIVE BEHAVIORAL FACTORS AND WORK MOTIVATION
FACTORS AFFECTING CAREER PROGRESSION
OF PERSONNEL IN RANGSIT UNIVERSITY

BY
APIWAT CHAIAROON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2021

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

โดย

อภิวัชร ฉายอรุณ

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2564

ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข
ประธานกรรมการสอบ

ดร.พัชรินทร์ จารุทวีผลนุกูล
กรรมการ

ดร.กฤษฎา มุขัมหมัด
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ ศุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

30 มิถุนายน 2564

Thesis entitled

PROACTIVE BEHAVIORAL FACTORS AND WORK MOTIVATION FACTORS
AFFECTING CAREER PROGRESSION OF PERSONNEL
IN RANGSIT UNIVERSITY

by

APIWAT CHAIAROON

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University

Academic Year 2021

Krisada Chienwattanasook, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Pashatai Charutawephonnukoon, Ph.D.
Member

Kritsada Muhammad, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plit.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

June 30, 2021

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวนายอรุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่ชายที่ได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดจนเป็นแรงผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ คุณสมญา แซมเบอร์ส ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ได้ให้คำแนะนำในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ดร.สมिता กลิ่นพงส์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะบริหารธุรกิจ และรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนา บุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ได้ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษามาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการในการพิจารณาการวิจัยในครั้งนี้ คือ ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข ประธานกรรมการ สอบปกป้องวิทยานิพนธ์ และดร.พัชรีย์หทัย จารุทวิผลนุกุล กรรมการสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยเสนอแนะและให้ข้อปรับปรุง ทำให้งานวิจัยเล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ ท่านที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์

อภิวัชร นายอรุณ

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5809156 : อภิวัชร นายอรุณ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

หลักสูตร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.กฤษฎา มุขัมหมัด

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 344 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และแบบตามสะดวก จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี Independent Sample t-Test และวิธี F-Test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเลวิน (Levene's Test) และใช้การวิเคราะห์พหุคูณแบบถดถอย (Multiple Regressions Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์จากสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ทำงานในสายสนับสนุนการสอน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ อายุงานระหว่าง 25 - 30 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีหนี้สิน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 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

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 227 หน้า)

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก, แรงจูงใจในการทำงาน, ความก้าวหน้าในอาชีพ

ลายมือชื่อนักศึกษา.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

5809156 : Apiwat Chairoon
 Thesis Title : Proactive Behavioral Factors and Work Motivation Factors Affecting
 Career Progression of Personnel in Rangsit University
 Program : Master of Business Administration
 Thesis Advisor : Kritsada Muhammad, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research 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 random sampling and convenience 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 independent sample t-Test and the F-Test method when the level of the statistical significance was at 0.05. In addition, each pair of variables was compared using Levene's test and the Multiple Regressions Analysis was employed to test the hypothesis relationship. The research results showed that most of the respondents were female, aged 51-60 years. They graduated with a master's degree and were currently working as staff in the teaching support field. Their work experience was between 25-30 years and their average monthly income was 15,001-25,000 Baht. In addition, most of them had debt. Proactive behavioral factors, work motivation factors, and career progression factors in overall were at a high level. 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.

(Total 227 pages)

Keywords: Proactive Behavioral, Work Motivation, Career Progression

Student's SignatureThesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูป	ต
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของงานวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดของงานวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	11
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	19
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ	27
2.4 ประวัติมหาวิทยาลัยรังสิต	42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	58
3.1 ประเภทของงานวิจัย	58
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.6 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	78
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	83
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต	87
4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน	92
4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	164
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	169
5.1 สรุปผลการวิจัย	169
5.2 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่	176
5.3 อภิปรายผลการวิจัย	177
5.4 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	188
5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	195
5.6 ข้อจำกัดในการวิจัย	196
บรรณานุกรม	197

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	205
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ	206
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)	207
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	219
ประวัติผู้วิจัย	227



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน เชิงรุก	19
2.2 การสังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	27
3.1 ข้อมูลแสดงจำนวน บุคลากรสายการสอน	59
3.2 ข้อมูลแสดงจำนวน บุคลากรสายสนับสนุน	59
3.3 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	61
3.4 ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของคำถามแต่ละปัจจัย	67
4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ	75
4.2 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ	75
4.3 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา	75
4.4 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน	76
4.5 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน	76
4.6 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน	77
4.7 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	77
4.8 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สิน	78
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวมรายด้าน	78
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X_1)	79
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X_2)	80
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X_3)	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X_4)	82
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวมรายด้าน	83
4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด (X_5)	84
4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6)	85
4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (X_7)	86
4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวมรายด้าน	87
4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)	88
4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)	89
4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)	90
4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)	91
4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	94
4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂)	94
4.26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	95
4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄)	96
4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	97
4.29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	98
4.30 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂)	99
4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄)	101
4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	102
4.34 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	103
4.35 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂)	103
4.36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	104
4.37 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄)	105
4.38 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	107
4.39 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.40 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)	109
4.41 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)	110
4.42 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)	111
4.43 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	112
4.44 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y) แบบ LSD	113
4.45 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)	114
4.46 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)	115
4.47 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2) แบบ LSD	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.48	117
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	
4.49	118
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃) แบบ LSD	
4.50	119
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄)	
4.51	120
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄) แบบ LSD	
4.52	121
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	
4.53	122
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y) แบบ LSD	
4.54	123
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	
4.55	124
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁) แบบ LSD	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.56 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂)	125
4.57 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂) แบบ LSD	126
4.58 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	127
4.59 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต แบบ LSD	128
4.60 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄)	129
4.61 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄) แบบ Games-Howell	130
4.62 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	131
4.63 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y) แบบ LSD	132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.64 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	134
4.65 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂)	135
4.66 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂) แบบ LSD	136
4.67 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	138
4.68 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิตด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃) แบบ LSD	139
4.69 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄)	141
4.70 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄) แบบ LSD	142
4.71 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	144

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.72 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y) แบบ LSD	145
4.73 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	147
4.74 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁) แบบ Games-Howell	148
4.75 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂)	150
4.76 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y ₂) แบบ LSD	151
4.77 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	153
4.78 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃) แบบ LSD	154
4.79 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄)	156

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.80	157
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y ₄) แบบ LSD	
4.81	160
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	
4.82	162
แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	
4.83	164
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	
4.84	164
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y ₁)	
4.85	165
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้า หาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ(Y ₂)	
4.86	165
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมาย เพื่อพัฒนาทักษะ (Y ₃)	
4.87	166
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและ ดำเนินการตามแผน (Y ₄)	
4.88	166
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผล ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	
4.89	167
แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.90	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต 167
4.91	แสดงผลสรุป การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม เพื่อนำไปสรุปผลการวิจัย กรอบแนวคิด การวิจัยใหม่ และอภิปรายผลในบทที่ 5 168



สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
2.1	แบบจำลองเชิงบูรณาการของสาเหตุและผลที่ตามมาของพฤติกรรมเชิงรุก	13
2.2	องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ Parker and Collins	15
5.1	สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม	176



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เราได้ก้าวเข้าสู่ยุคที่นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ไปทั่วโลก องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ (Schwab, 2017) ในการบริหารองค์กรนั้น มนุษย์ถือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรสามารถเติบโตและก้าวไปข้างหน้า องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในการทำงานหลากหลายหน้าที่ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางเอาไว้

การที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผน การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทักษะ การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการ การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรดำเนินการได้ (Noe, 2011) การแข่งขันที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ทำให้บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง Future of Work Research Consortium ของ มหาวิทยาลัยลอนดอน ระบุว่า ในปี 2020 องค์กรต่าง ๆ จะนำระบบอัตโนมัติมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ทำให้ต้องมีการปรับทักษะการทำงาน และพัฒนาระบบการทำงานจากที่เคยเน้นบทบาทและตำแหน่ง ไปสู่ระบบที่เน้นทักษะในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง และให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ด้วยการบริหารที่เป็นธรรม แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล (สุรพงษ์ มาลี, 2563)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพถือเป็นเรื่องที่ทำนาย การที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรในระยะยาวนั้น จะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดึงดูด การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร การให้การยอมรับในผลงานที่ทุ่มเทให้กับองค์กร การมีเงินเดือน

และสิทธิประโยชน์ที่แข่งขันกับองค์กรอื่นได้ และที่สำคัญคือการสร้างโอกาสให้บุคลากรเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งเหล่านี้ล้วนทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ (สุรพงษ์ มาลี, 2563)

ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรนั้นส่งผลต่อการคงอยู่และการเติบโตขององค์กร สิ่งที่สำคัญคือความแตกต่างของบุคคล ในขณะที่องค์กรตอบสนองต่อบุคคลในแบบเดียวกัน แต่อาจส่งผลต่อบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาว่า ลักษณะแบบใดที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพได้ดี โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้น เกิดจากทั้งปัจจัยภายใน ซึ่งก็คือลักษณะบุคลิกภาพ ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งต้องมีลักษณะของการทำงานที่มองไปข้างหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มีความต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิมๆ ให้มีการพัฒนา และสามารถมองปัญหาได้อย่างถ่องแท้ ซึ่งเป็นลักษณะของการทำงานเชิงรุก อีกทั้งความก้าวหน้าในอาชีพยังเกิดจากปัจจัยภายนอกอีกด้วย คือการได้รับสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาทิ การได้รับผลตอบแทนที่ดี ความรู้สึกประสบความสำเร็จ การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสิ่งนี้คือแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

การทำงานเชิงรุก (Proactive) เป็นการทำงานที่ก้าวไปข้างหน้า ไม่สนใจผู้ใด ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม แต่เล็งเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมีข้อมูลสนับสนุนหรือมีการวางแผนล่วงหน้า จะมีลักษณะตรงข้ามกับการทำงานแบบตั้งรับ (Reactive) ที่จะดำเนินการกระทำใด ๆ เมื่อมีสถานการณ์บีบบังคับ บุคคลที่มีลักษณะเชิงรุกนั้น ประกอบไปด้วยการรู้จักตนเอง มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า รู้ว่าทำสิ่งนี้จะเกิดสิ่งใดตามมา แก้ปัญหาได้ทัน่วงที หรือป้องกันที่จะเกิดปัญหาตามมาได้ การมีวิจรรณญาณ ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรม โดยมีแรงผลักดันที่เกิดจากทั้งภายนอกและภายใน องค์กรจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อไปกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรและพนักงานประสบผลสำเร็จร่วมกัน หากบุคลากรในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการ ย่อมก่อให้เกิดความพยายาม พุ่มเท กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (เอ็ดมพร บัวสรวง, 2551) ซึ่งความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด

และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไปหากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจจำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว (นีมนว โยคิน, 2555)

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

จากความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารองค์กรหรือผู้ประกอบการธุรกิจต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และด้านการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

1.3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ Parker and Collins (2010) โดยได้นำมาศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ทฤษฎีแรงจูงใจของ Alderfer (1976) ได้นำมาศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และแนวคิดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ของ Fiske (2012) มานำมาศึกษาองค์ประกอบของความก้าวหน้าในสายอาชีพ จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน
- 2) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ประกอบด้วย ด้านการประเมินตนเอง ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ และด้านการวางแผนและการดำเนินการตามแผน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 2,443 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายการสอน จำนวน 1,601 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 842 คน โดยเป็นบุคลากรประจำที่มีสัญญาจ้าง (สำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 344 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด ได้แก่ กลุ่มแพทยศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 99 คน กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 30 คน กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

จำนวน 54 คน กลุ่มศิลปะและการออกแบบ จำนวน 28 คน กลุ่มเศรษฐธุรกิจและธุรกิจ จำนวน 15 คน สังกัดแผนกงาน จำนวน 26 คน สังกัดฝ่าย จำนวน 9 คน สังกัดศูนย์ จำนวน 4 คน สังกัดสถาบัน จำนวน 7 คน และสังกัดสำนักงาน จำนวน 72 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ มหาวิทยาลัยรังสิต ตำบลหลักหก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อนำไปสร้างและส่งเสริมกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอย่างเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อนำไปสร้างวิธีการ แนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้มากขึ้น พร้อมทั้งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในด้านงานบริหารทรัพยากรบุคคล

1.6.3 ผลของการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

1.7 นิยามคำศัพท์

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ทำงานในมหาวิทยาลัยรังสิต ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ อาจารย์ประจำ และผู้บริหาร โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุน

องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีความหลากหลายทางสาขาวิชา โดยได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ให้อยู่ในระดับดีมาก

พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก หมายถึง บุคคลที่มีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียดรอบคอบ สามารถรับมือต่อการกระทำของตนเอง เลือกตอบสนองจากแรงกระตุ้นภายในตนเอง ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ภายนอก มีความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ และสามารถสื่อสารความคิดตนเองต่อผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (Parker & Collins, 2010) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา หมายถึง การที่บุคคลสามารถคาดการณ์ คิดวิเคราะห์ปัญหา และมีวิธีดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาในระยะยาวได้

2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หมายถึง บุคคลจะมีลักษณะที่ชอบคิดค้นค้นหาสิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ ที่แตกต่างจากผู้อื่น ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน หมายถึง บุคคลที่สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองให้กับผู้อื่น สามารถสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานให้กับผู้อื่นเพื่อความเข้าใจ ถึงแม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วย แต่ก็ยังสามารถโน้มน้าวชักจูงให้เกิดความสนใจ ความไว้วางใจและการยอมรับ ทั้งยังสามารถเสนอความคิดเห็น การชี้แนะแก่ผู้อื่นในการทำงาน ทั้งในระดับเพื่อนร่วมงาน และระดับผู้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สาเหตุแห่งพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากร ซึ่งมาจากปัจจัยพื้นฐานด้านความต้องการของมนุษย์ คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Alderfer, 1976) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค รวมถึงความปลอดภัยและความมั่นคง ผู้บริหารองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาจ้างงาน เป็นต้น

2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ หมายถึง ความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ซึ่งเป็นความต้องการความผูกพันหรือได้รับการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทของการทำงานไปสู่สายงานใหม่ หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการในการวางแผน คือ การประเมินตนเอง การค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ และการวางแผนและการดำเนินการตามแผน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ (Fiske, 2012) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการประเมินตนเอง หมายถึง บุคคลสามารถประเมินตนเองในเรื่องของการปฏิบัติงานถึงจุดเด่น จุดด้อย ความรู้ ทักษะ และความสามารถตรงกับความเป็นจริง สามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2) ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ หมายถึง การค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อช่วยให้สามารถมองเห็นเส้นทางการเติบโตในอาชีพ รวมถึงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ปรัชญาหรือกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การมีความพยายามหาข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น งานวิจัย ผลสรุปการทำงาน และสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเติบโตสำหรับอาชีพที่ปฏิบัติอยู่

3) ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการหรือคาดหวังในอนาคต เช่น ตำแหน่งที่ต้องการตามอายุที่กำหนดไว้ การได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น มีการเข้าร่วมอบรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในอาชีพ ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ควรที่ยึดถือเป้าหมายจนขาดความคล่องตัว และไม่ควรเป็นเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนยากที่จะมีโอกาสสำเร็จ

4) ด้านการวางแผนและการดำเนินการตามแผน หมายถึง การวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่คาดหวังไว้ มีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ และดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าอย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
- 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.4 ประวัติมหาวิทยาลัยรังสิต
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

2.1.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

Crant (2000) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมเชิงรุก เป็นพฤติกรรมที่ริเริ่มให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการปรับตัว

Grant and Ashford (2008) อธิบายว่า พฤติกรรมเชิงรุกเป็นกระบวนการคาดการณ์และการวางแผน การลงมือกระทำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่งผลกระทบต่อตนเอง ผู้อื่น และองค์กร

Parker and Collins (2010) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกไว้ว่า เป็นการกระทำที่มุ่งเน้นไปที่อนาคตขององค์กร โดยที่บุคคลมีเป้าหมายเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์ ได้แก่ การแนะนำวิธีทำงานใหม่ ๆ ที่มีผลต่อกลยุทธ์ขององค์กรมีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ในการรองรับกับความต้องการในอนาคต

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกว่า เป็นการทำงานของบุคคลที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียด รอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง สามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกในมุมมองของตนเอง ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง หรือสถานการณ์บีบบังคับให้ต้องทำกระทำสิ่งต่าง ๆ มีการวางแผนการทำงาน และพัฒนาตนเองตลอดเวลา สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ สามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ สื่อสารความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจ มีความพร้อมต่อการตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2.1.2 แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

Crant (2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงรุกในองค์กร (Proactive Work in Organizations) และได้นำเสนอโมเดลสาเหตุของพฤติกรรมเชิงรุกและผลของพฤติกรรมเชิงรุก (An Integrative Model of the Antecedents and Consequences of Proactive Behaviors) โดย Crant ได้ให้คำนิยามของพฤติกรรมเชิงรุกที่เขาได้ศึกษาว่า เป็นพฤติกรรมริเริ่มในการปรับปรุง แก้ไขสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน หรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ซึ่งเป็นความท้าทายในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม โดยปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมเชิงรุกได้แก่ การมีบุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) การเป็นผู้ริเริ่ม (Personal Initiative) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Role Breadth Self-efficacy) และการตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม (Taking Charge)

โมเดลสาเหตุของพฤติกรรมเชิงรุกและผลของพฤติกรรมเชิงรุกของ Crant ประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลักคือ 1) สาเหตุของพฤติกรรมเชิงรุก 2) พฤติกรรมเชิงรุกที่เป็นผลมาจากสาเหตุประกอบด้วย 2 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมทั่วไปและพฤติกรรมเฉพาะบริบท และ 3) ผลของการกระทำพฤติกรรมเชิงรุก

สำหรับรายละเอียดโมเดลสาเหตุของพฤติกรรมเชิงรุกและผลของพฤติกรรมเชิงรุกของ Crant สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



รูปที่ 2.1 แบบจำลองเชิงบูรณาการของสาเหตุและผลที่ตามมาของพฤติกรรมเชิงรุก

(An Integrative Model of the Antecedents and Consequences of Proactive Behaviors)

ที่มา: Crant, 2000

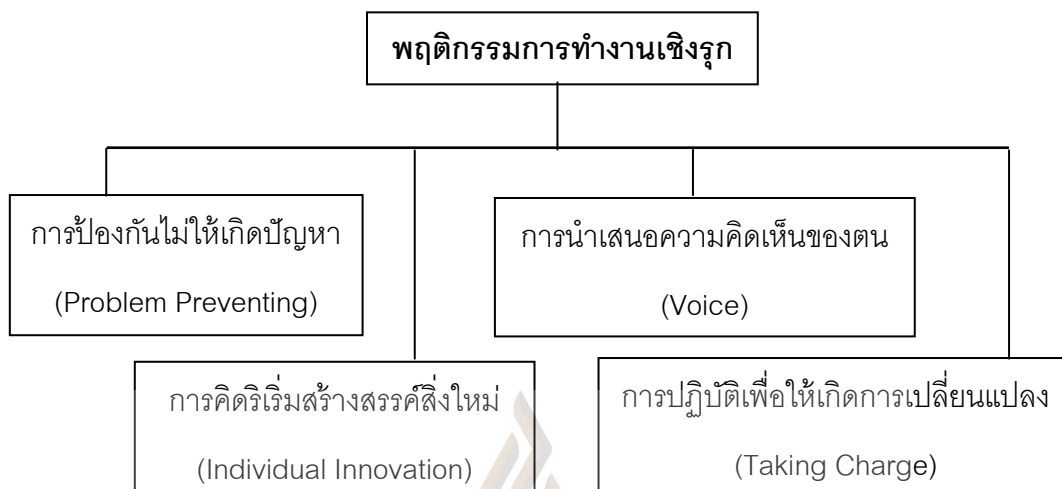
จากแผนภาพสามารถอธิบาย แบบจำลองเชิงบูรณาการของสาเหตุและผลที่ตามมาของพฤติกรรมเชิงรุก ของ Crant (2000) ได้ว่า สาเหตุของพฤติกรรมเชิงรุกรุนั้น จะแบ่งเป็นปัจจัยความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ซึ่งแบ่งเป็น โครงสร้างพฤติกรรมเชิงรุก โดยในโครงสร้างพฤติกรรมเชิงรุกรุนี้ Crant จะเน้นเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุก และการคิดริเริ่มส่วนบุคคล ว่า

เป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมเชิงรุกของบุคคล ส่วนการรับรู้ความสามารถในบทบาทของตนเอง และการนำวิธีการไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมนั้น จะเป็นการกระทำที่บุคคลตอบสนองเมื่อเจอสถานการณ์ ซึ่งบุคคลจะตอบสนองแตกต่างกันไป อีกปัจจัยหนึ่งคือความแตกต่างระหว่างบุคคลในประเด็นอื่น (Other Individual Differences) Crant ได้อธิบายไว้ว่าจะเป็นเรื่องของการมีส่วนร่วมในงาน การตั้งเป้าหมาย ความต้องการได้รับคำชื่นชม ความต้องการประสบความสำเร็จ

จากสาเหตุของพฤติกรรมเชิงรุกนั้น จะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงรุก ซึ่งบุคคลจะแสดงออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1) พฤติกรรมทั่วไป (General Actions) คือการตอบสนองต่อสถานการณ์ทั่ว ๆ ไป เช่นการกำหนดโอกาสใหม่ๆ การสร้างสภาพแวดล้อมตามที่ต้องการ 2) พฤติกรรมเชิงรุกในส่วนของพฤติกรรมเฉพาะ (Context-Specific Behavior) ซึ่ง Crant เน้นว่าเป็นเรื่อง กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) คือการสร้างบรรทัดฐานใหม่ในองค์กรให้กับสมาชิกใหม่ เมื่อคนในองค์กรมีพฤติกรรมเชิงรุกสูง ผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ส่วนผลจากการกระทำพฤติกรรมเชิงรุกนั้นสามารถดูได้จากผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมไปถึงผลต่อคุณค่าทางจิตใจ เช่น ทัศนคติต่องานที่ทำ ความรู้สึกภูมิใจ การมีแรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน

Parker and Collins (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกไว้ว่าเป็นบุคคลที่มีการวางแผนการทำงานอย่างละเอียด รอบคอบ สามารถรับมือตอบต่อการกระทำของตนเอง เลือกลงมือตอบสนองจากแรงกระตุ้นภายในตนเอง ไม่ได้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ภายนอก มีความคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ และสามารถสื่อสารความคิดตนเองต่อผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ โดย Parker and Collins ได้จำแนกพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้



รูปที่ 2.2 องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของ Parker and Collins

ที่มา: Parker & Collins, 2010

โดยสามารถอธิบายองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกทั้ง 4 ด้าน ได้ดังนี้

1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (Problem Prevention) หมายถึง การที่บุคคลสามารถคาดการณ์ คิดวิเคราะห์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ โดยไม่ประเมินสถานการณ์ต่ำเกินจริงหรือสูงเกินจริง และสามารถมีวิธีดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นก็มีความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหาได้ โดยคิดวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลลัพธ์ และสามารถพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาในระยะยาวได้

2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Individual Innovation) หมายถึง บุคคลมีลักษณะที่ชอบคิดค้น ค้นหาสิ่งใหม่ๆ หรือวิธีการทำงานใหม่ สามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ รวมถึงวิธีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ ที่แตกต่างจากผู้อื่น ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3) ด้านการเสนอความคิดเห็นของตน (Voice) หมายถึง บุคคลที่สามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองให้กับผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานให้กับผู้อื่นเพื่อความเข้าใจ ถึงแม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วย แต่ก็สามารถมีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวชักจูงให้เกิดความสนใจ ความไว้วางใจและการยอมรับ ทั้งยังสามารถเสนอความคิดเห็น การชี้แนะ แนะนำแก่ผู้อื่นในการทำงาน ทั้งในระดับเพื่อนร่วมงาน และระดับผู้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพในการทำงาน

4) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Taking Charge) หมายถึง การที่บุคคลพยายามเปลี่ยนแปลงวิธีการเดิมๆ ไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง นำไปสู่การพัฒนางานที่ดีขึ้น มีการสร้างเจตคติที่ดี มีความคิดในแง่บวก สามารถสร้างและสื่อความคาดหวังที่ตนเองต้องการได้อย่างชัดเจน มีความเชื่อมั่น และความตั้งใจแน่วแน่ถึงการบรรลุเป้าหมาย แนวทางชัดเจนเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน

Parker and Bindl (2017) ได้เสนอโมเดลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกเช่นกัน โดยโมเดลของ Parker and Bindl นั้นเป็นการเน้นระดับบุคคล โดยได้อธิบายองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมเชิงรุกว่ามี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ และปัจจัยทางสังคม เช่น บรรยากาศองค์กร การกำหนดลักษณะงาน ลักษณะของผู้นำ นอกจากนี้ Parker and Bindl ได้เน้นถึงกระบวนการของแรงจูงใจทางปัญญา (Cognitive Motivational Process) ของบุคคล ซึ่งหากบุคคลมีการรับรู้ในเชิงบวกจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงรุก มีความตั้งใจและมีเป้าหมายในการกระทำกรใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้

2.1.3 ผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

มงคล ภัทรานุกูล (2561) ได้กล่าวถึงผลที่ได้รับจากการทำงานเชิงรุกนั้นมีมากมาย ซึ่งจะเกิดผลดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องร่วมงานด้วย รวมถึงผลลัพธ์ที่มีต่อหัวหน้างาน องค์กร ครอบครัว และตัวเอง ดังนี้

1) ผลต่อตนเอง การทำงานเชิงรุกจะทำให้เป็นคนเก่ง ทั้งเรื่องงานและเรื่องการบริหารจัดการกับคน และความสามารถในการทำงานของตนเองจะส่งผลให้เรามีมูลค่างาน (Job Value) ในตัวเองเป็นอย่างมาก ทั้งนี้มูลค่างานที่อยู่ภายในตัวจะส่งผลให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน มีหลายองค์กรที่ต้องการและปรารถนาให้ทำงานด้วย ซึ่งมูลค่างานของตัวเราจะส่งผลให้มีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2) ผลต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้าง นิสัยการทำงานเชิงรุกจะเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมของตัวเรามีส่วนกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เพื่อนรอบข้างรู้สึกและเห็นความสำคัญของการทำงานเชิงรุกตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้เพื่อนร่วมงานรับรู้ว่าเป็นคนที่มีชีวิตชีวา กระฉับกระเฉง และกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

3) ผลต่อหัวหน้างานและองค์กร หัวหน้างานย่อมอยากได้ลูกน้องที่เก่งเพราะการมีลูกน้องที่เก่งย่อมจะสนับสนุน ส่งเสริมและผลักดันให้หัวหน้างานมีผลงานที่โดดเด่นได้รับการกล่าวถึงและคำยกย่องชมเชย จากบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของการทำงานเชิงรุกย่อมจะใส่ใจถึงประสิทธิภาพของผลงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจให้คุณภาพของผลงานดีกว่า หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่หัวหน้างานกำหนดขึ้น ผลงานที่ลูกน้องทำได้จะนำไปสู่ผลงานของหัวหน้าและผลงานของหน่วยงานในที่สุด

4) ผลต่อครอบครัวและตนเอง ผู้ทำงานในเชิงรุกนั้นย่อมจะเป็นผู้หนึ่งที่รู้จักบริหารและจัดสรรหาเวลา เพื่อสร้างสมดุลของชีวิต

Campbell (2000) กล่าวว่า บุคคลที่มีลักษณะเชิงรุกจะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงาน โดยการประยุกต์ค่านิยมขององค์กรมาเข้าเป็นค่านิยมของตนได้ เพราะบุคคลที่มีการทำงานเชิงรุกจะมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ และมาปรับใช้กับการทำงาน จากความตั้งใจทำงานทำให้เขามีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตนและหน่วยงาน แม้จะเป็นการทำงานที่ไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นทางการ เช่น เงินเดือน และยังไม่แสดงพฤติกรรมที่ขัดต่อการทำงาน (Counterproductive) ในการขาดงาน ลาหยุดงาน หรือสร้างปัญหาการทำงาน

Belschak and Hartog (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงรุก โดยได้อธิบายถึงผลกระทบในเชิงลบจากการทำงานเชิงรุก ซึ่งได้นำเสนอในประเด็นที่น่าสนใจทั้งสองได้อธิบายว่าการที่บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก นั้นมีส่วนส่งผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเครียดในการทำงานได้ เนื่องจากการที่องค์กรเน้นให้บุคลากรมีการทำงานเชิงรุกเพื่อต้องการให้บุคลากรทำงานตอบแทนให้คุ้มค่ากับการลงทุน และให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองการแข่งขันในทางธุรกิจ ส่งผลทำให้บุคลากรต้องทำงานไม่ใช่แค่เพียงทำงานให้สำเร็จเท่านั้น ยังต้องมีการทำงานเชิงรุกด้วยการพัฒนาวิธีการทำงานการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร ซึ่งการที่องค์กรมองข้ามผลกระทบทางลบหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานเชิงรุกในองค์กรนั้น อาจส่งผลเสียและเป็นอุปสรรคต่อบุคลากรและการพัฒนาสวัสดิภาพขององค์กร ดังนั้นในการศึกษาถึงผลลัพธ์ของการทำงานเชิงรุกนั้นควรมองให้ครอบคลุมทั้งผลทางบวกและทางลบควบคู่กันไป อันจะนำไปสู่การทำความเข้าใจที่ดีและการนำ

การทำงานเชิงรุกมาใช้ในการบริหารจัดการอันจะช่วยทำให้เกิดประโยชน์ที่ติดต่อทั้งบุคลากรและองค์กรต่อไปในที่สุด

2.1.4 แนวทางการพัฒนาตนให้มีพฤติกรรมเชิงรุก

มงคล ภัทรตะนุดะ (2561) ได้อธิบายถึงการที่บุคลากรขององค์กรจะเป็นผู้ปฏิบัติงานเชิงรุก สิ่งสำคัญคือบุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีอุปนิสัยเชิงรุก ซึ่งมีแนวทางดังนี้

- 1) เข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์กรและธุรกิจ
- 2) ทราบแนวทางดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
- 3) สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพ และความสามารถของตนเองว่าเหมาะสมกับงานและองค์กรหรือไม่
- 4) มีศักยภาพและความรู้เรื่องงาน
- 5) สามารถประเมินอุปสรรคและโอกาสสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติของพนักงานที่ส่งผลต่อการทำงานของตน
- 6) สามารถปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส
- 7) รู้จักองค์กร (Organization Awareness) และเข้าใจพฤติกรรมพนักงานทั้งองค์กร
- 8) เข้าใจและวิเคราะห์เพื่อปรับตัวและวิธีการให้เข้าสถานการณ์ (รู้จักกาลเทศะว่าควรทำหรือไม่ควรทำ)
- 9) มีความคิดอิสระในการเลือก (Independent Will) ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม
- 10) มีวิจารณญาณว่าสิ่งใดถูกต้องและเหมาะสม
- 11) สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำ
- 12) สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน ตลอดจนสามารถวางแผนป้องกันปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากแนวคิดและองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมมา สามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผู้วิจัย (ปี)	องค์ประกอบพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก									
	บุคลิกภาพ	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การตระหนักรู้ในความสามารถของตนเอง	การเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม	การป้องกันปัญหา	การสื่อสารทางความคิด	ความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ	คาดการณ์เหตุการณ์ล่วงหน้า	เครือข่ายทางสังคม	ปัจจัยสภาพแวดล้อม
Crant, 2000	✓	✓	✓	✓	✓					
Parker & Collins, 2010		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
Parker & Bindl, 2017	✓		✓							✓
มงคล กัระนุตตะ, 2561		✓						✓		✓

จากตารางสังเคราะห์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Parker and Collins (2010) แบ่งพฤติกรรมเชิงรุกออกเป็น 4 ลักษณะใหญ่ๆ คือ 1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา 2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และ 4) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อมาแตกแขนงที่ละเอียดขึ้น แนวคิดของ Parker and Collins (2010) สามารถครอบคลุมแนวคิดในด้านอื่นๆ ของผู้วิจัยคนอื่นๆ ก่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงเลือกเป็นกรอบแนวคิดหลัก

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือแรงผลักดันให้คนมีพฤติกรรม อีกทั้งยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจ จะมีความพยายามในการกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายมากกว่า มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

Lovell (1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำใ้มน้ำวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (2010) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Belker, McCormick, and Topchik (2012) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจที่ได้ผลอย่างแท้จริงมีอยู่อย่างเดียว คือ แรงจูงใจที่เกิดจากตัวเอง ซึ่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะผลานผลประโยชน์ส่วนตัวของพนักงานเข้ากับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างแยบยล พนักงานแต่ละคนจะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและภูมิหลังของแต่ละคน เช่น บางคนมีเป้าหมายของการทำงาน คือการได้เลื่อนตำแหน่งก็จะพยายามทำงานอย่างสุดความสามารถ บางคนชอบการแข่งขันอย่างเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน พวกเขาอยากเป็นคนเก่งที่สุดในสายงาน จึงพยายามทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

สุทธิชัย ศรีศิริโชคชัย (2557) แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคล ซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ และส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลให้องค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยขอสรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นคือ สิ่งจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร ทำให้บุคคลมีเป้าหมายที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ ลุล่วง และประสบผลสำเร็จ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการ ของแมคคลีแลนด์

McClelland (1976 อ้างถึงใน นิทัศน์ ศรีโชติรัตน์, 2559) เสนอแนวคิดไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จกว่าคนอื่น หรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป มีความมานะพยายามต่อสู้ฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้จะเป็นคนที่ถือว่าการทำงานเป็นเรื่องท้าทาย และเป็นคนที่รับผิดชอบทั้งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน

2) ความต้องการมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพล และควบคุมคนอื่นให้กระทำตามที่ตนเองต้องการ คนเหล่านี้จะทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะแข่งขันกับคนอื่น

3) ความต้องการผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชื่นชอบและเป็นมิตร คนเหล่านี้ต้องการบรรยากาศในการทำงานแบบที่ต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันและร่วมมือกันทำงาน

กล่าวโดยสรุปคือ คนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงจะประสบความสำเร็จถ้าได้บริหารกิจการของตนเอง หรือบริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ แต่คนเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้คนที่มีความต้องการอยากมีอำนาจและมีความต้องการที่จะผูกพันน้อยจะเป็นนักบริหารที่ดี

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของแอบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

อรรถพิณทร์ ชูชม (2555) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Theory of Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

1) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด

2) ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันหนึ่งอันใดได้รับการตอบสนอง ก็เกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้นอีก

3) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว ก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อาจจะเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้

4) ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์ มีความเกี่ยวเนื่องกันและซ้ำซ้อนกันอยู่ แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งระดับใดหายไปแล้ว เกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่ แต่

ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น ความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน กมลพร กัลยานมิตร, 2559) ทฤษฎีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงาน และอิทธิพลต่างๆ ที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผลการวิเคราะห์พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความต้องการที่จะทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจและสิ่งที่ยกย่องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน โดยสามารถเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factor Theory)

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้มนุษย์มีความพอใจที่จะทำงานได้แก่

- 1.1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
- 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3) การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.4) การได้รับผิตชอบงาน
- 1.5) การพอใจในลักษณะงานที่ทำ

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ไม่อาจกระตุ้นหรือจูงใจได้ แต่ถ้าหากปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไป จะทำให้มนุษย์เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ได้แก่

- 2.1) การบริหารงานและนโยบายของหน่วยงานที่ยุติธรรม
- 2.2) ผู้บังคับบัญชาที่รู้งานเป็นอย่างดี
- 2.3) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
- 2.4) ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.5) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 2.6) ความมั่นคงของงาน
- 2.7) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอเฟอ

Alderfer (1976) มีชื่อย่อว่า ทฤษฎี E.R.G เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (E - Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (R - Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรใจจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G - Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Cassidy and Lynn (1989 อ้างถึงใน สุदारัตน์ ธีรธรรมธาดา, 2557) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะส่วนบุคคล หรือสามารถบรรยายถึงความพยายามส่วนตัว

ของแต่ละบุคคลกับการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ให้บรรลุ เป้าหมายตามสภาพแวดล้อมทางสังคมของพวกเขาที่เป็นอยู่ และเขายังได้กล่าวถึงแนวคิดของ นักจิตวิทยาหลาย ๆ คนที่ได้อธิบายในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้ให้ความหมายที่ครอบคลุม และเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ

Cassidy and Lynn ได้ทำการศึกษาวิจัยโดยการนำเอาแนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่าน มาสรุปรวมเป็นแนวคิดใหม่และได้ดัดแปลงแนวคิดทฤษฎีเหล่านั้นขึ้นมาใหม่ที่เป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ขึ้น ซึ่งสามารถจะสรุปได้เป็น 6 ปัจจัย ดังนี้

1) ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจริยธรรมในการทำงาน เป็นแนวคิดของ Weber ซึ่งนักจิตวิทยาหลายคนได้อธิบายถึงแรงจูงใจต่อการกระทำให้บรรลุสิ่งหนึ่งสิ่งใด ว่ามาจากการเสริมแรงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน นั่นก็คือ การรวมเอาปัญหาหรือความลำบากในการทำงาน กับความต้องการที่จะทำให้สำเร็จมารวมเข้าด้วยกัน และยังเป็นความเข้าใจอันเนื่องมาจากแรงจูงใจในเรื่องทัศนคติของแต่ละบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ที่อาจจะมีอำนาจเหนือกว่าค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรม

2) ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการนี้เป็นแรงเสริมภายนอก หรือเป็นสิ่งที่ยึดหลักบนคุณสมบัติในการสิ่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของรางวัลและผลตอบแทนซึ่ง นักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ให้ความสนใจน้อยมาก และถูกจัดอยู่ในความ ต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการอันดับแรกๆ ของ Maslow ดังนั้นในองค์กรที่มีระดับชนชั้นลดหลั่นกัน ก็จะมีความต้องการที่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางสังคมด้วย

3) ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ McClelland ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ หมายถึง การกระทำที่เป็นการแข่งขัน หรือต้องการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีเลิศ กับความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีที่สุดในตนเอง และจะต้องทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งได้มีการนำเอาแนวคิดนี้มาใช้โดย Henry Murray

4) ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เป็นลักษณะของความพอใจ หรือเป็นลักษณะของความต้องการที่จะแข่งขันกับคนอื่น และต้องการไปให้ถึงเป้าหมายของการได้รับชัยชนะ ซึ่งจะตรงข้ามกับความต้องการแข่งขันกับตนเองของ McClelland ที่เป็นการแข่งขันกับผู้อื่น กับมาตรฐานหนึ่ง ๆ ที่ตนเองได้วางเอาไว้ และเป็นความต้องการแข่งขันที่

มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการยกย่องทางสังคม และยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือลักษณะนิสัยของมนุษย์ด้วย

5) ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นลักษณะของแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีความต้องการที่จะไต่เต้าทางสถานภาพทางสังคมขององค์กร ที่มีระดับขั้นเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้น และยังครอบคลุมถึงความประสงค์หรือความต้องการจะมีลักษณะที่เด่น หรือต้องการเป็นผู้นำ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ปิดกั้นลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสังคมองค์กรที่ เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันอยู่แล้ว

6) ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ เป็นอีกเรื่องที่บางคนอาจมองในรูปของการแข่งขัน แต่ความเป็นจริงไม่ใช่เพราะความต้องการเอาชนะปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ซึ่งมันเป็นสิ่งกระตุ้น ให้เกิดคุณสมบัติของการแก้ปัญหาการเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อที่จะต้องการทำให้สิ่งนั้นประสบความสำเร็จและบางครั้งในการแข่งขันที่สูงนี้ ยังจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำเอามาใช้เป็นการ แก้ปัญหาที่เข้าใกล้กับชีวิตความเป็นอยู่จริงได้อีกด้วย

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มาลิณี จุฑาประมวง (2554 อ้างถึงใน สุदारัตน์ ธีรธรรมธาดา, 2557) ได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีดังนี้

ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

- 1) ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังไว้สูง
- 2) มีความมานะบากบั่น พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ พยายามไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้
- 3) มีแผนงานในการทำงานเสมอ

ลักษณะคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

- 1) ทำงานไม่มีจุดหมาย ไม่มีแผนการทำงาน
- 2) ตั้งจุดมุ่งหมายหรือระดับความคาดหวังที่ต่ำ สามารถไปถึงได้ง่าย ไม่ต้องใช้ความพากเพียร มานะ พยายามมากนัก

นอกจากนี้ Mehrabian (1968 อ้างถึงใน สุदारัตน์ วีระธรรมธาดา, 2557) ยังได้จำแนก ลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสามารถสรุป เป็นโครงสร้างได้ 8 ส่วน ได้แก่

- 1) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence) ชอบที่จะรับผิดชอบทำงาน นั้นให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลายๆ คน
- 2) การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ (Achieve Oriented) มีเป้าหมาย มีโอกาสเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
- 3) ความรู้สึกด้านความต้องการความสำเร็จ มากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Achieve/Failure Feeling) ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่ ว่าเป็นเพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
- 4) การเลือกเสี่ยงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือ ล้มเหลวได้พอๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง (Intermediate Risk/ Realistic Aspiration)
- 5) การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ (Worth/While/Difficult Work) ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ ดี เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่
- 6) การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญ (Skill/ Competition) มองว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง
- 7) ความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว (Delay Gratification) ยินดีที่จะให้ เวลาทำงาน นั้นเต็มที่แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคก็ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน
- 8) ความผูกพันกับอนาคต มากกว่าอดีต และปัจจุบัน (Distant Future Perspective) มองการณ์ไกล คำนึงถึงผลที่ได้รับในระยะยาวเชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์แนวคิดงานวิจัยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัย (ปี)	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน							
	ความต้องการความล้ำเลิศ	การมีอำนาจ	การมีสัมพันธภาพที่ดี	ความอยู่รอด	ความพอใจในลักษณะงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สภาพแวดล้อม	ความสมบูรณ์ของชีวิต
McClelland, 2020	✓	✓	✓					
Herzberg, 1959	✓		✓		✓		✓	
Alderfer, 1976	✓		✓	✓				✓
Cassidy & Lynn, 1989	✓	✓		✓	✓	✓		
Mehrabian, 1968	✓						✓	

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอเฟอ (ERG Theory of Motivation) มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัยนี้ เนื่องจากองค์ประกอบ 3 ด้านนั้น คือ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหลักในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับวัฒนธรรมองค์กรที่เลือกศึกษาคือมหาวิทยาลัยเอกชน จะมีการแข่งขันที่อัตรารต่ำกว่าบริษัทเอกชนทั่วไป ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ปัจจัย 3 ด้านนี้ครอบคลุมต่อกลุ่มตัวอย่างแล้ว

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3.1 ความหมายของความก้าวหน้า

ประสิทธิ์ชัย เดชช่า (2557) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางสายอาชีพเป็น

สิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) กล่าวว่า ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้า และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมี ชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลต่อการสร้างความเจริญก้าวหน้า จะมีส่วนเอื้ออำนวยให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน บทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สาย งานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ทักษะความรู้โดยการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความประสบความสำเร็จในชีวิต

2.3.2 องค์ประกอบของความก้าวหน้าในอาชีพ

Fiske (2012) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประเมินตนเอง (Self - Assessment) เป็นขั้นตอนแรกในการวางแผนเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการประเมินตนเองจะเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะ ความสามารถ และความสนใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้สามารถตัดสินใจได้ถึงความถนัดในอาชีพ

การประเมินตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการเลือกอาชีพ เพราะจะช่วยให้เลือกอาชีพได้ ตามบุคลิก ทักษะ ความสนใจ และค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ขั้นตอนนี้สามารถ ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการเลือกอาชีพ การประเมินตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการ ค้นพบเส้นทางอาชีพใหม่ ๆ ที่อาจไม่เคยพิจารณามาก่อน นอกจากนี้ยังช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อนของ ตนเอง เพื่อที่จะได้พัฒนาทักษะโดยเข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยขั้นตอน ในการประเมินตนเองจะเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) ทักษะ คือ สังเกตได้จากกิจกรรมที่ถนัด เช่น การเขียนโปรแกรม คอมพิวเตอร์และการสอน ความถนัดอาจเป็นทักษะตามธรรมชาติหรือทักษะที่คุณได้รับมา

(2) ค่านิยม คือ สิ่งที่เราให้ความสำคัญ เช่น ความสำเร็จ ตำแหน่ง และความเป็นอิสระ เป็นต้น

(3) ความสนใจ คือ สิ่งที่ชอบและสามารถจดจ่อได้นาน เช่น เล่นกีฬา กอล์ฟ เดินเล่นนานๆ ออกไปสังสรรค์กับเพื่อนๆ เป็นต้น

(4) บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล แรงผลักดันที่สร้างแรงบันดาลใจ ความต้องการและทัศนคติ

2) การค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Exploration) เป็นขั้นตอนที่สองในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ จะเป็นการสำรวจและค้นคว้าข้อมูล เพื่อพิจารณาถึงความสนใจ ทักษะ ค่านิยม และความต้องการในชีวิตการทำงาน

การค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ เป็นขั้นตอนที่สำคัญเช่นเดียวกับการสำรวจโลกของการทำงาน (World of Work) เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับข้อควรพิจารณาในแต่ละอาชีพ สิ่งที่น่าจ้างต้องการจากพนักงานและการค้นหาโอกาสใหม่ๆ สิ่งสำคัญที่สุดคือการพิจารณาว่าอาชีพและงานใดที่ตรงกับทักษะความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพมากที่สุด ซึ่งสามารถค้นคว้าข้อมูลผ่านทางออนไลน์และพิมพ์รายละเอียดงานออกมาอ่าน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหน้าที่เฉพาะของงานนั้นๆ รวบรวมข้อมูลตลาดแรงงาน รวมถึงเงินเดือนเฉลี่ย หลังจากเสร็จสิ้นขั้นตอนนี้ เราสามารถคัดอาชีพที่ไม่ได้สนใจออก และเรียนรู้รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับอาชีพนั้นๆ

3) กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Focusing How To Get There Skills Development) เป็นขั้นตอนที่สามในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ คือการพัฒนาทักษะของตนเองให้เข้ากับอาชีพที่ต้องการจะทำเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองและนายจ้างในอนาคต การพัฒนาทักษะเป็นส่วนสำคัญในความก้าวหน้าในอาชีพ ทักษะที่เราเลือกที่จะทำงาน อาจเป็นทักษะที่ต้องสร้างในตอนนี้เพื่อความสำเร็จในอนาคต หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จในงานปัจจุบัน หากมีการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน หากมีการพัฒนาหนึ่งถึงสามทักษะในแต่ละปี จะเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการก้าวไปสู่ความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น การกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาทักษะ เปรียบเสมือนการสร้างหลักสูตรของตัวเอง ซึ่งสามารถบรรลุผลได้จริงและทันเวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในระยะยาว จึงควรเข้ารับการฝึกอบรม อ่านบทความหรือหนังสือ และสังเกตคนที่มีความเชี่ยวชาญในทักษะนั้นๆ จากนั้น

ฝึกฝนทักษะใหม่ๆในการทำงานประจำวัน และยอมรับในคำติชมของหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อประเมินความก้าวหน้า หรือปรับปรุงทักษะให้ดียิ่งขึ้น

4) การวางแผนและดำเนินการตามแผน (Action Plan) เป็นขั้นตอนดำเนินการ เพื่อนำแผนสู่การปฏิบัติ โดยการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะ ความสนใจ และคุณค่าในงาน มา รวมกับข้อมูลเกี่ยวกับโลกแห่งการทำงานเพื่อสร้างแผนของตัวเอง ในระหว่างขั้นตอนนี้การ เขียนแผนปฏิบัติการด้านอาชีพ จะทำหน้าที่เป็นแนวทางในการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการ ทำงานที่เหมาะสมสำหรับตัวเรา ควรมีการระบุเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางเอาไว้ โดยเริ่มต้นด้วยการตั้งคำถามกับตัวเองว่า

(1) มีการดำเนินการขั้นตอนใดบ้าง ที่จะช่วยให้ฉันบรรลุเป้าหมายในการ ทำงาน การฝึกอบรม และก้าวหน้าในอาชีพ

(2) จะขอความช่วยเหลือได้จากที่ไหน

(3) มีใครที่พอจะให้ความช่วยเหลือได้บ้าง

ในตอนท้ายของขั้นตอนนี้คุณจะมี:

(1) แผนการที่จะช่วยให้คุณค้นพบทางเลือกเพิ่มเติม (เช่น ประสบการณ์ ในการทำงาน ใช้เวลาสังเกตการทำงานของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้น หรือการค้นคว้า เพิ่มเติม)

(2) แผนการที่ได้กำหนดขั้นตอนเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ หรือในการทำงานครั้งต่อไป

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วยการวางแผนอาชีพ งาน และการพัฒนาอาชีพงาน

1) การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning) การวางแผนอาชีพงานเป็น กระบวนการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางการทำงานตามทางเลือกต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนอาชีพงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเชื่อมโยงและประสานการ วางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเข้ากับความต้องการ ความคาดหวัง และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทั้งสองฝ่าย การวางแผนอาชีพจำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่ สำคัญ 3 ประการด้วยกัน คือ

1.1) ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ครอบครัว ค่านิยม ประสบการณ์ แนวคิดส่วนบุคคล เพื่อน ความสนใจ เป็นต้น

1.2) ข้อมูลเส้นทางสายอาชีพ คือ แผนผังความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นไปได้ เส้นทางสายอาชีพจะประกอบไปด้วยงานลักษณะต่าง ๆ หลายลักษณะเป็นลำดับขั้น โดยองค์กรเลื่อนบุคคลขึ้นไปตามลำดับขั้นตามเส้นทางสายอาชีพ

1.3) ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ประกอบด้วยความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน เป็นต้น

2) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงการทำงานทั้งในปัจจุบันและปรับปรุงคนให้เหมาะกับงานในอนาคต รวมถึงกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้แผนอาชีพงานของบุคคลบรรลุจุดหมายทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพงานด้วย

2.3.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพ

วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2558) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพไว้ว่า

1) เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากประสบการณ์ ประสบการณ์ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร เนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และความเข้าใจในธรรมชาติของงาน สภาพแวดล้อม โดยประสบการณ์ในอดีตจะทำให้บุคคลและองค์กรสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

2) เพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจ ระบบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์กร ย่อมจะจูงใจให้บุคคลที่มีศักยภาพและต้องการความสำเร็จในชีวิต เกิดความสนใจในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

3) เพื่อจัดทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ทุกองค์กรย่อมต้องการบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน ตามคำกล่าวที่ว่า “จัดคนให้เหมาะสมกับงาน” เพื่อการพัฒนาบุคคลกลุ่มนี้ให้มีศักยภาพสูงขึ้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหรือ หน้าที่ที่มีความซับซ้อนและมีความรับผิดชอบสูงขึ้น

4) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ แต่ละบุคคลสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในฐานะสมาชิกขององค์กรอย่างมีความสุขได้ต้องได้รับการยอมรับอย่างเสมอภาค และมีการพัฒนาในฐานะที่เป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ การพัฒนาอาชีพถูกนำมาใช้กำหนดแนวทางและเป้าหมายในอนาคตที่เป็นรูปธรรม จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

5) เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว องค์กรต้องมีการวางแผนและปรับตัวให้สามารถตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและทันเวลา การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่นำมาประยุกต์เพื่อเป็นแนวทางแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

2.3.4 บทบาทการพัฒนาความก้าวหน้าโดยองค์กรหรือหน่วยงาน

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรในการวางแผนอาชีพ ดังนี้

1) การสร้างเส้นทางสายอาชีพ เพราะบุคคลจะวางแผนอาชีพได้ก็ต่อเมื่อสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนได้ การจัดเส้นทางอาชีพจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1.1) การกำหนดกิจกรรมของงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เนื้อหาของงาน ซึ่งจะทำให้โดยอาศัยข้อมูลจากบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นโดยตรงและจากผู้บังคับบัญชาของงานนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

1.2) การระบุลักษณะที่ต้องการของผู้ที่จะเข้ามาทำงาน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการวางแผนเส้นทางอาชีพต่อไป

1.3) การกำหนดกลุ่มงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน (Job Families) เป็นแนวทางที่จะทำให้บุคคลก้าวเข้าไปสู่กลุ่มงานอื่น ๆ

การกำหนดกิจกรรมของงาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เนื้อหาของงาน ซึ่งจะทำให้โดยอาศัยข้อมูลจากบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นโดยตรงและจากผู้บังคับบัญชาของงานนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ จากนั้นจึงสามารถกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งและกลุ่มงาน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการวางแผนเส้นทางอาชีพต่อไป

การกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน จะเปรียบเสมือนการกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่าง เป็นขั้นเป็นตอนให้กับพนักงาน ซึ่งหากความคาดหวังเกี่ยวกับอาชีพของพนักงานไม่สามารถเป็น จริงได้ในทางปฏิบัติ แผนอาชีพงานของพนักงานก็จะเป็นไปได้ยากเช่นกัน และจะก่อให้เกิดปัญหา ความไม่พอใจ ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่า ส่งผลถึงการปฏิบัติงานและการออกจากงานในที่สุด เป้าหมายอาชีพของงานที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและมีความยากพอสมควรจะเป็นเครื่องมือที่ดีใน การจูงใจพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (Achievement Needs) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากต่อการวางแผนอาชีพงานของพนักงาน การร่วมกัน วางแผนเป้าหมายในการทำงานมักนำไปสู่ความผูกพันต่องาน และความสำเร็จของงานในระดับสูง และยังนำไปสู่ความเข้าใจในศักยภาพงานและเป็นการสร้างความคาดหวังที่เป็นจริงและควรจะเป็นเกี่ยวกับอาชีพงานด้วย

2) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ การรับรู้ผลการ ปฏิบัติงานทำให้เกิดการเรียนรู้และจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในอนาคต ทำให้ บุคคลทราบว่าตนเองยืนอยู่ที่จุดไหน ถือเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมนำไปสู่ความ พอใจด้วย และข้อมูลย้อนกลับสามารถเป็นเครื่องเตือนใจให้พนักงานรู้จักคิด ว่าจะต้องปรับปรุง พฤติกรรมการทำงาน

3) การสร้างให้พนักงานมีความคาดหวังที่เป็นจริง พนักงานมีความจำเป็นต้องมี ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกการให้มีความดีความชอบขององค์กร คือต้องตระหนักว่า ความดี ความชอบระดับใดจึงจะได้รับรางวัล และรางวัลที่ได้รับย่อมขึ้นกับระดับของผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กับความต้องการที่จะใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดจากความรู้ ความสามารถของพนักงาน ขณะเดียวกันความเสมอภาคใน ความเข้าใจของพนักงานก็มีความ สำคัญเช่นกัน

4) การแบ่งแยกความรับผิดชอบระหว่างองค์กรกับพนักงาน ความรับผิดชอบใน การใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นของพนักงานถือเป็นความรับผิดชอบขององค์กร ขณะที่พนักงานเองมี ความรับผิดชอบต่อการวางแผนงานอาชีพที่เป็นไปได้

5) การจัดการกับข่าวสารข้อมูล ข้อมูลต้องถูกต้องและทันสมัย โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่มีความสำคัญต่อการวางแผนงานอาชีพ เช่น ข้อมูลประวัติ ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ นโยบาย แผนปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งตำแหน่งงานที่เกิดขึ้นใหม่ ล้วนแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนอาชีพงานของพนักงาน

6) การผสมผสานการวางแผนอาชีพงานเข้ากับกิจกรรมทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะที่การวางแผนอาชีพงานถือได้ว่าเป็นส่วนที่เชื่อมต่อการวางแผนกำลังคน การฝึกอบรมพัฒนา และเพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นนี้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อทั้งองค์กรและพนักงาน การจัดหาคนเข้าทำงานก็ต้องคำนึงถึงแผนอาชีพงานและความต้องการในการพัฒนา ของพนักงาน

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) เสนอว่า บทบาทในการพัฒนาอาชีพ (Role in Career Development) ผู้บริหารแต่ละคนต้องแสดงบทบาทให้มีการป้อนกลับผลการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมาย กำหนดให้มีการพัฒนาและช่วยเหลือ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการอภิปรายการพัฒนาอาชีพ ผู้บริหารจะต้องเป็นเสมือนผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้ให้คำปรึกษา (Advisor) และเป็นตัวแทนกลุ่มอ้างอิง (Referral Agent) เช่นรับฟังและทำแผนอาชีพของพนักงานแต่ละคนให้ชัดเจน จัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล สร้างทางเลือกในงงานอาชีพ นอกจากนี้องค์กร (Organization) เองก็ต้องกำหนดบทบาทตนเองเช่นกัน ดังนี้

บทบาทองค์กร

- 1) สื่อสารนโยบายและกระบวนการทำงาน
- 2) ให้โอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนา
- 3) มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงาน
- 4) ให้โอกาสทางเลือกงานอาชีพที่หลากหลาย

บทบาทผู้จัดการ

- 1) ป้อนกลับการทำงานเป็นระยะ
- 2) มอบหมายการพัฒนาและสนับสนุน
- 3) มีส่วนร่วมในการอภิปรายการพัฒนาอาชีพ
- 4) สนับสนุนการกำหนดแผนการพัฒนา

ปาริฉัตร ตู่ดำ และ ชาลี ไตรจันทร์ (2556) กล่าวถึงการพัฒนาศายความก้าวหน้าในงานขององค์กร ดังนี้

1) วางแผนเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงาน (Career Planning) เป็นกระบวนการวางแผนอันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในชีวิตการทำงาน หรือเป้าหมายในอนาคตของตัวพนักงานเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ คือ

- 1.1) ความสนใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน
- 1.2) ชีตความสามารถทั้งเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
- 1.3) ศึกษาและสำรวจตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า
- 1.4) กำหนดจุดมุ่งหมายที่พนักงานและองค์กรปรารถนาทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
- 1.5) ฝึกอบรมและกำหนดแนวทางการพัฒนาสำหรับพนักงานนั้น

ในองค์กร

2) การจัดการเกี่ยวกับหน้าที่การงานของพนักงาน (Career Management)

2.1) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ซึ่งเป็นแผนผังของผู้บริหารระดับรองลงไป ที่พร้อมจะรับตำแหน่งหลักแทนเจ้าของตำแหน่งเดิมในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร

2.2) จัดทำเส้นทางของตำแหน่ง (Career Path) จะต้องมีภาระบุควมต้องการขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งงาน (Basic Requirement) เอาไว้เสมอ เช่น พื้นฐานทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น

2.3) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งที่วางในองค์กร โดยไม่เก็บไว้เป็นความลับเพียงในหมู่ผู้บริหารเท่านั้น เพื่อที่ว่าพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ จะได้ไม่ถูกมองข้ามไป ซึ่งหน้าที่นี้ฝ่ายที่ดูแลพนักงานจะต้องรับผิดชอบในการประกาศด้วยสื่อต่าง ๆ ภายใน องค์กร เช่น วารสารภายใน ติดบอร์ดประกาศภายใน ฯลฯ ซึ่งตำแหน่งที่ว่าจะต้องระบุถึงชื่อและตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบที่แน่ชัด เงินเดือน สังกัด ความต้องการพื้นฐานของตำแหน่งนั้น ๆ ไว้ด้วย

2.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จะทำให้ทราบได้ว่าพนักงานแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

2.5) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Counseling) โดยมีวิธีปฏิบัติดังนี้ คือ

2.5.1) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แนะนำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องโอกาส ความก้าวหน้าในงาน

2.5.2) มีเจ้าหน้าที่เฉพาะเป็นที่ปรึกษาทางด้านนี้

2.5.3) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Career Workshop) โดยให้ผู้เข้าประชุม ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ประสิทธิชัย เดชขำ (2557) อธิบายถึงการพัฒนาอาชีพโดยองค์กร ดังนี้

1) การให้ข้อมูลจริงของงาน เป็นกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นเพื่อให้ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับงานและองค์กรแก่บุคคลทั่วไป เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจที่แท้จริงในงานและต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสนใจ ลดความเข้าใจผิด และลดอคติที่มีต่อองค์กร

2) การจัดทำแบบจำลองและแนวทางอาชีพ เป็นการศึกษาและกำหนดลำดับขั้นตอนของตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ภายใน และความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพผ่านแนวทางการเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพ และหรือการวิเคราะห์กลุ่มงาน เพื่อให้บุคลากรตัดสินใจและวางแผนเกี่ยวกับอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

3) การมอบหมายงานที่ท้าทาย เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ซับซ้อนและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งบุคลากรต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความตื่นตัวและรู้สึกว่าได้รับความสำคัญจากองค์กร

4) การหมุนเวียนงาน เป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจงานที่หลากหลาย รู้จักบุคลากรอื่นภายในแต่ละหน่วยงานเพิ่มขึ้น สามารถมองความสัมพันธ์ของแต่ละงานในองค์กรได้อย่างชัดเจน

5) การให้ข้อมูลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับกับบุคลากร เป็นการทำให้บุคลากรรู้จักตนเองและจะได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6) การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ จากผู้มีความรู้และประสบการณ์ในสายอาชีพ จะช่วยให้ บุคลากรเข้าใจแนวทาง สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพได้

7) การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ เกิดความเข้าใจในพัฒนาการด้านอาชีพและสามารถวางแผนอาชีพของตนได้อย่างเหมาะสม

8) การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หลายองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาช่วงระยะเวลาหนึ่ง สามารถลางานเพื่อศึกษาต่อและเพิ่มพูนความรู้ในระยะเวลาหนึ่ง

2.3.5 บทบาทการพัฒนาความก้าวหน้าโดยบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงาน

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ในการวางแผนงานอาชีพและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ บทบาทของบุคลากรจะต้องดำเนินการดังนี้

1) การประเมินตนเอง เพื่อที่จะทราบความต้องการ ความสนใจ ตลอดจนมีคุณลักษณะในทักษะความสามารถที่มีอยู่ การประเมินตนเองประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลรู้จักตนเอง และสามารถนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพและการดำเนินชีวิตได้ เช่น สามารถทำให้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

- 1.1) ลักษณะงานหรือตำแหน่งงานที่ควรจะทำหรือปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยง
- 1.2) วิธีการที่ควรจะใช้ในการให้ได้มาซึ่งงานที่ต้องการ
- 1.3) การตัดสินใจเลือกงานจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่
- 1.4) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในงาน การโยกย้ายหน้าที่
- 1.5) การรู้จักเลือกสรร จัดลำดับของการก้าวของงานเพื่อไปสู่ตำแหน่งงานที่ต้องการ

การประเมินตนเองจะทำให้ได้ข้อมูลที่จำเป็น เพื่อสร้างความผสมผสานกลมกลืนระหว่างบุคลิกภาพของตนกับลักษณะงานซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความสุขกับงาน และเป็นผลดีกับทั้งองค์กรและสุขภาพจิตของบุคคล

2) การตั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวกับอาชีพ งาน หรือการให้ความหมายต่องานและความสำเร็จ ความพอใจในอาชีพของตน ซึ่งหมายความว่าบุคคลต้องรู้ถึงลักษณะงานและบทบาทงาน รวมทั้งกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือความพอใจในอาชีพงานของตน การวางจุดมุ่งหมายในอาชีพงานต้องตระหนักถึง

- 2.1) กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายอาชีพนั้น

2.2) ประเด็นทางสังคมและการเมืองทั้งภายใน และภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานนั้น

2.3) ผลกระทบที่มีต่อทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว

2.4) ลำดับของตำแหน่งงาน ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าว

2.5) การวางแผนที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายในอาชีพของตน (Career Actions) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจในจุดยืนปัจจุบันกับเป้าหมายที่ต้องการจะไปให้ถึง ช่วงที่มีความสำคัญคือช่วงการตัดสินใจก่อนเข้าทำงานครั้งแรก ซึ่งเป็นช่วงที่จะต้องผ่านการประเมินตนเองและการประเมินองค์กรแล้วเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กร การวางแผนอาชีพงานจึงเป็นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันระหว่างบุคคลกับองค์กร

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) เสนอว่า พนักงานแต่ละบุคคล (Individual) ต่างมีบทบาทในการพัฒนาอาชีพของตน คือ บุคคลแต่ละคนต้องยอมรับความรับผิดชอบสำหรับงานอาชีพของตน ประเมินความสนใจ ทักษะและค่านิยม รวมทั้งหาข้อมูลและทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานอาชีพ ดังนี้

- 1) รับผิดชอบในงานอาชีพของตน
- 2) เข้าถึงความสนใจ ทักษะและคุณค่าของตนเอง
- 3) แสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีพ
- 4) กำหนดเป้าหมายและวางแผนอาชีพ
- 5) ใช้ประโยชน์จากโอกาสการพัฒนา
- 6) พูดยุกับผู้จัดการของตนเองเกี่ยวกับงานอาชีพ
- 7) ติดตามแผนงานอาชีพที่เป็นจริง

วรางคณา ชูเชิดรัตนา (2558) เสนอว่า การพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานอาชีพแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

1) การประเมินตนเอง ทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเอง อาจจะทำโดยการให้คำปรึกษาหรือแนะแนว หรืออาจจะกระทำโดยการทดสอบเพื่อที่จะให้แต่ละคนได้รู้จัก และประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองออกมาให้เห็นตามสมควร ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้น ได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนความก้าวหน้าในชีวิตของตนเอง

2) การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถมองเห็นตนเองได้ว่า จะมีทิศทางเติบโตไปทางใด

3) การกำหนดเป้าหมาย ผู้ต้องการความก้าวหน้า ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในทางอาชีพของตนไว้ ซึ่งเป้าหมายของแต่ละคนมักไม่เหมือนกัน หลักการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่เปรียบเทียบกับคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ว่าเป็นอย่างไร จะช่วยในการวางแผนได้มาก

4) การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน แผนอาชีพที่ดีควรมีการแบ่งแยกเป็นระยะ ๆ ที่จะตรวจสอบเป็นขั้น ๆ ตามความสำเร็จของงาน เรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) กล่าวถึงบทบาทของบุคลากรในเรื่องการวางแผนอาชีพ ดังนี้

- 1) ริเริ่มที่จะสอบถามข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงาน
- 2) วิเคราะห์ลำดับขั้นตอนการพัฒนาอาชีพและความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา
- 3) มีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น
- 4) ติดต่อสัมพันธ์กับบุคลากรจากกลุ่มงานอื่นที่แตกต่างกัน ทั้งภายในและภายนอก เช่น สมาคมวิชาชีพ

2.3.7 เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้แก่

1) Job Ladders เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่น ๆ ได้ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น อัตรา เงินเดือน ประสบการณ์ การอบรมที่ต้องการต่าง ๆ เป็นต้น

2) Job Posting เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้าโดยการ เลื่อนขั้นหรือโยกย้ายไปทำงานที่ชอบ ตามระบบนี้เมื่อมีตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะมีการแจ้ง

ให้ทราบในข่าวสารหรือการตีพิมพ์ ซึ่งจะระบุถึงความสามารถ ประสบการณ์ และอายุงานที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งใหม่ที่เปิดได้

2.3.8 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) ได้กล่าวถึง เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้รวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

2.3.9 ประโยชน์ในการพัฒนางานอาชีพ

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพย่อมเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคคลและองค์กร ดังนี้

1) เพื่อช่วยให้พนักงานและองค์กรบรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการจัดและกำหนดแผนการเติบโตของพนักงานแต่ละคนที่จะมีโอกาสสำเร็จผลในการทำงานตามเป้าหมายต่าง ๆ ของ องค์กรได้สำเร็จ

2) เพื่อเป็นเครื่องมือป้องกันมิให้มีการหวงคนเอาไว้ เมื่อหัวหน้างานได้สร้างทีมงานตัวเองขึ้นมาสำเร็จ ก็มักจะไมยอมที่จะให้คนของตนเองออกไปอยู่กับจุดอื่น ทำให้คนที่ถูกดึงเอาไว้นั้นพลาดโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือพัฒนาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในจุดอื่นต่อไป ดังนั้นการ จัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจึงเท่ากับเป็นเครื่องป้องกันมิให้เกิดการกระทำ ดังกล่าว

3) ช่วยลดความล้าสมัยของพนักงานแต่ละคน เมื่อพนักงานทำงานไปนาน ๆ ในจุดใดจุดหนึ่งโดยไม่มีการโยกย้ายนั้น มักจะทำให้คนนั้นล้าช้า กลายเป็นคนแคบ ขาดทัศนคติที่กว้าง จึงทำให้แรงจูงใจของเขามีน้อยลงไป ซึ่งหมายความว่าได้ทำงานในหน้าที่นั้นนานตามสมควรและมีได้มีฝึกอบรมและเตรียมการที่จะไปสู่งานใหม่

4) ช่วยลดอัตราการลาออกและต้นทุนด้านบุคลากร ถ้าหากองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยพนักงานในการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพแล้ว ผลประโยชน์ที่พลอยได้ คือ ได้มีส่วนลดการลาออกของพนักงานและลดต้นทุนเกี่ยวกับการที่พนักงานลาหยุดด้วย

จากแนวคิดทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรจะมีความก้าวหน้าในการทำงานได้นั้น เกิดจากการกระทำที่เชื่อมโยงกัน ทั้งในส่วนขององค์กรและบุคลากร โดยที่องค์กรจะเป็นผู้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานให้บุคลากรได้รับทราบ และในส่วนของบุคลากรก็จะต้องปฏิบัติตนเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานตามที่องค์กรกำหนดเช่นกัน ซึ่งประกอบด้วย การประเมินตนเอง การค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ และการวางแผนและดำเนินการตามแผน

ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Fiske (2012) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ประกอบไปด้วย 1) ด้านการประเมินตนเอง 2) ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะและ 4) ด้านการวางแผนและการดำเนินการตามแผน

2.4 ประวัติมหาวิทยาลัยรังสิต

2.4.1 ประวัติความเป็นมา (เว็บไซต์มหาวิทยาลัยรังสิต, 2563)

มหาวิทยาลัยรังสิต ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 292 ไร่ ตำบลหลักหก ถนนพหลโยธิน อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ห่างจากท่าอากาศยานดอนเมืองเพียง 3 กิโลเมตร บริเวณรอบข้างมหาวิทยาลัยเป็นชุมชน"เมืองเอก" เนื้อที่ 4,000 ไร่ มหาวิทยาลัยอยู่ในทำเลที่มีสภาพแวดล้อมดีเยี่ยม ประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันเช่น สนามกอล์ฟ สระว่ายน้ำ สนามเทนนิส เป็นต้น มีอากาศบริสุทธิ์แจ่มใส เหมาะสำหรับเป็นที่ตั้งของสถาบันการศึกษาชั้นสูงมหาวิทยาลัยรังสิต เป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ การผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้น ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การออกแบบ และการจัดการเป็นสำคัญ รวมถึงวิชาชีพอิสระ ที่สามารถสร้างงานของตนเองได้ ความคิดที่จะดำเนินการจัดตั้งมหาวิทยาลัยรังสิตมีมานานแล้ว โดยนายประสิทธิ์ อุไรรัตน์ (อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดหลายจังหวัด อดีตผู้ว่าการการทางพิเศษ และอดีตรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร) ตั้งแต่เมื่อครั้งยังอยู่ในราชการว่า จะรวบรวมบุคคลที่รักใคร่ชอบพอ สร้างกิจกรรมขึ้นอย่างหนึ่งที่จะอำนวยความสะดวกแก่ สังคมส่วนรวมได้เต็มที่ โดยได้ตั้งปณิธานไว้ว่า "เราจะสร้างเยาวชนและคนรุ่นใหม่ให้ เป็นบัณฑิตที่เพียบพร้อมด้วยวิทยาการและเพียบพร้อมด้วยจริยธรรม"

คณะผู้ก่อตั้งโครงการ มหาวิทยาลัยรังสิตประกอบด้วย นักการศึกษา นักวิชาการ และผู้ชำนาญการจากรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่มีความเห็นตรงกันว่า การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศยังไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การออกแบบ และการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยรังสิตจึงได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ดังนี้มุ่งเน้นในเรื่องของมาตรฐานการศึกษาและความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร และสาขาวิชาให้สอดคล้อง และทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมส่งเสริมให้มีการศึกษาภาคทฤษฎีควบคู่และสัมพันธ์ไปกับภาคปฏิบัติ ซึ่ง นอกเหนือจากการฝึกฝนปฏิบัติงาน หรือการเรียนรู้โดยตรงจากรูทกิจ อุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการในสาขาที่ตนศึกษาแล้ว ยังมุ่งส่งเสริมให้คณะและสาขาวิชา ต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหรือสถานปฏิบัติงานในตัวเอง ทั้งนี้โดยมีจุดมุ่งหมายให้องค์กรเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา และยังเป็น การให้บริการชุมชน อีกส่วนหนึ่งด้วย

มหาวิทยาลัยตระหนักดีว่า บัณฑิตทุกคนจำเป็นต้องมีทักษะ หรือความรู้พื้นฐานที่จำเป็น ในการประกอบอาชีพโดยเฉพาะ สำหรับระบบธุรกิจสมัยใหม่ อันได้แก่ ความรู้ภาษาอังกฤษ และ เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้นักศึกษาทุกคน ทุกคณะต้องเรียนวิชา คอมพิวเตอร์พื้นฐาน และเน้นความรู้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน

ในด้านการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยมุ่งสร้างเสริมทัศนคติที่ถูกต้องต่อการศึกษา คือ ส่งเสริมให้นักศึกษามีความตั้งใจ ใฝ่รู้ และมีความกระตือรือร้นในการศึกษา ด้วยตนเองอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิต นอกจากการจัดสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัย ให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้ให้ความสำคัญและจัดเตรียมสื่อ การเรียนการสอน เทคนิคการสอนที่ทันสมัย การจัดเตรียมห้องสมุดที่ได้มาตรฐาน มีหนังสือ วารสาร สื่อผสมต่างๆ รวมทั้งซีดีรอม วีดิทัศน์ และบริการอินเทอร์เน็ต ซึ่งนักศึกษาสามารถเข้า ศึกษาค้นคว้า เป็นรายบุคคล การจัดให้มีอาจารย์ประจำที่มีคุณภาพ จำนวนมากพอสำหรับการ เรียน การสอน และการดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังจัดให้มีทุนการศึกษาประเภทต่างๆ จำนวนมาก รวมทั้งทุนกู้ยืม เพื่อการศึกษาของรัฐบาล เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษา เกิดความมุ่งมั่นในการศึกษามากยิ่งขึ้นเพื่อเป็น การส่งเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตการทำงาน และมีพื้นฐานในการ พัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยได้ สนับสนุนให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ร่วมกัน ทั้งด้าน ดนตรี กีฬา สันทนาการและการบริการชุมชน ตลอดจนงานการมีส่วนร่วมในการบริหาร กิจกรรม นักศึกษา ทั้งนี้โดยอยู่ บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบจะต้องรับผิดชอบ และ ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพทุกด้านของ ชีวิตนักศึกษาทั้งในเชิงวิชาการ คุณธรรม บุคลิกภาพพลานามัย และศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งโรงเรียนสอนดนตรี มี สนาม ฟุตบอล บาสเกตบอล กรีฑาลู่และลาน ฯลฯ เพื่อให้นักศึกษาได้เลือกตามความถนัด และ ความสนใจ

อนึ่ง มหาวิทยาลัยได้จัดสร้างหอพักนักศึกษาเพื่อเป็นแหล่งหล่อหลอม พัฒนาบุคลิกภาพ ของนักศึกษา ให้ได้มีโอกาสฝึกฝนการใช้ชีวิต และทำงานร่วมกับผู้อื่น การร่วมกิจกรรมเสริม

หลักสูตรที่เป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมทั้งการปลูกฝังคุณลักษณะ และคุณธรรมต่างๆ ตามแนวปรัชญาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต ได้เริ่มดำเนินการเปิดรับนักเรียนรุ่นแรกตั้งแต่ปีการศึกษา 2529 ในนามของวิทยาลัยรังสิต ต่อมาได้รับการเปลี่ยนประเภทเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2533 โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯ เป็นองค์ประธานในพิธีสถาปนามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2533 นับเป็นสิริมงคลแก่มหาวิทยาลัยรังสิต เป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยรังสิตยังได้เปิดดำเนินการหลักสูตรนานาชาติ โดยจัดสอนเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งปัจจุบันเปิดสอนระดับปริญญาตรี คือ สาขาวิชาปรัชญา การเมืองและเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชาระบบและการจัดการสารสนเทศ และเตรียมการสำหรับหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดสอนเพิ่มเติม ทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษานอกจากนี้มหาวิทยาลัยรังสิตยังได้เข้าร่วมโครงการ University Studies Aboard Consortium (USAC) ซึ่งมีมหาวิทยาลัยชั้นนำจากทั่วโลกเข้าร่วมโครงการกว่า 400 แห่ง และมหาวิทยาลัยรังสิตได้รับเลือกให้เป็นผู้แทนในภูมิภาคเอเชีย เพื่อมุ่งสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยรังสิตได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งสู่ความเป็นสากลมากขึ้น มหาวิทยาลัยได้ร่วมมือทางวิชาการกับสถาบัน และมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศ อาทิ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เนเธอร์แลนด์ เยอรมัน นิวซีแลนด์ ออสเตรเลีย สวิสเซอร์แลนด์ เบลเยียม ฯลฯ ครอบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอน ความร่วมมือกระทำในรูปแบบ ต่างๆ ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การทำวิจัย การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ และนักศึกษาการส่งบุคลากร และนักศึกษาไปฝึกอบรรม นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังเปิด สำนักงานศึกษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ นักศึกษาที่ต้องการไปศึกษา และหาประสบการณ์เพิ่มเติมยังต่างประเทศในบางภาคการศึกษา โดยสามารถโอน หน่วยกิตทั้งหมดมายังมหาวิทยาลัยรังสิตได้

มหาวิทยาลัยรังสิตเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ให้เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนเพียงแห่งเดียวที่

ได้รับการจัดให้อยู่ในระดับ “ดีมาก” ในกลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิต จัดการเรียนการสอนโดยแบ่งกลุ่มคณะวิชาออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1) กลุ่มคณะวิชาแพทยศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ วิทยาลัยทันตแพทยศาสตร์ วิทยาลัยเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะกายภาพบำบัดและเวชศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์ คณะทัศนมาตรศาสตร์ วิทยาลัยการแพทย์แผนตะวันออก คณะรังสีเทคนิค และวิทยาลัยวิศวกรรมชีวการแพทย์

2) กลุ่มคณะวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมดิจิทัลเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรมเกษตรและเทคโนโลยีอาหาร และสถาบันการป็น

3) กลุ่มคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยนานาชาติจีน สถาบันการทูตและการต่างประเทศ คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยครูสุริยเทพ สถาบันอาชีวศึกษาและการบริหารงานยุติธรรม วิทยาลัยรัฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะและบัณฑิตวิทยาลัย

4) กลุ่มคณะวิชาศิลปะและการออกแบบ ได้แก่ วิทยาลัยดนตรี วิทยาลัยการออกแบบ คณะดิจิทัลอาร์ต และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

5) กลุ่มคณะวิชาเศรษฐกิจและธุรกิจ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะบัญชี วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ

ปัจจุบันเปิดสอนในระดับปริญญาตรี 83 หลักสูตร ระดับปริญญาโท 36 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก 11 หลักสูตร รวม 130 หลักสูตร

2.4.2 จุดประสงค์การจัดตั้งมหาวิทยาลัย

การจัดตั้งมหาวิทยาลัยรังสิต มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่มุ่งมั่นความเป็นเลิศในทางวิชาการ โดยมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาความรู้ความสามารถนั้นให้เกิดความชำนาญ รู้จักใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องทั้งของตนเองและส่วนรวม มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาสังคม
- 2) เพื่อพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยให้การสนับสนุนงานศึกษาค้นคว้าและงานวิจัย รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และความเห็นในหมู่นักวิชาการ และผู้สนใจใฝ่รู้โดยทั่วไป
- 3) เพื่อให้บริการทางด้านวิชาการแก่ชุมชน โดยเน้นที่จะใช้ความรู้และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในแวดวงการศึกษา ให้สามารถรับใช้และเป็นประโยชน์ต่อชุมชนสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประเทศชาติได้โดยแท้จริง
- 4) เพื่อปลูกฝังและก่อตั้งสถาบันหลักทางด้านจริยธรรมในสังคม เป็นศูนย์กลางการเผยแพร่แนวความคิดและค่านิยมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาประเทศ
- 5) เพื่อส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประจำชาติไทย
- 6) เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล โดยจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.4.3 วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย

เป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ และการค้นคว้าวิจัย เพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืนที่สนองตอบความต้องการของท้องถิ่น และการแก้ปัญหาของสังคม ส่งเสริมนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ของการเป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้ประกอบการ ทั้งในกลุ่มนักศึกษา และคณาจารย์ทุกสาขาวิชา คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สร้างและพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคง และมุ่งเน้นคุณภาพ

2.4.4 วิทยาลัย คณะ สถาบัน และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยรังสิต มีดังนี้

กลุ่มแพทยศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| 1) วิทยาลัยแพทยศาสตร์ | 7) วิทยาลัยทันตแพทยศาสตร์ |
| 2) วิทยาลัยเภสัชศาสตร์ | 8) คณะพยาบาลศาสตร์ |
| 3) คณะวิทยาศาสตร์ | 9) คณะเทคนิคการแพทย์ |
| 4) คณะทัศนมาตรศาสตร์ | 10) วิทยาลัยการแพทย์แผนตะวันออก |
| 5) คณะรังสีเทคนิค | 11) วิทยาลัยวิศวกรรมชีวการแพทย์ |
| 6) คณะกายภาพบำบัดและเวชศาสตร์การกีฬา | |

กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี

- | | |
|--|-----------------------|
| 12) สถาบันการบิน | 16) คณะนวัตกรรมเกษตร |
| 13) วิทยาลัยวิศวกรรมศาสตร์ | 17) คณะเทคโนโลยีอาหาร |
| 14) วิทยาลัยนวัตกรรมดิจิทัลเทคโนโลยี | |
| 15) วิทยาลัยนวัตกรรมเกษตรและเทคโนโลยีอาหาร | |

กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

- | | |
|--|---------------------------|
| 18) วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ | 26) วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม |
| 19) วิทยาลัยครูสุริยเทพ | 27) คณะรัฐศาสตร์ |
| 20) คณะนิติศาสตร์ | 28) คณะศิลปศาสตร์ |
| 21) สถาบัน Gen Ed | 29) สถาบันภาษาอังกฤษ |
| 22) สถาบันการทูตและการต่างประเทศ | 30) บัณฑิตวิทยาลัย |
| 23) วิทยาลัยนานาชาติ | 31) วิทยาลัยนานาชาติจีน |
| 24) คณะอาชญาวิทยาและการบริหารงานยุติธรรม | |
| 25) สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ | |

กลุ่มเศรษฐกิจและธุรกิจ

- | | |
|---------------------------------------|--------------------|
| 32) คณะบริหารธุรกิจ | 34) คณะบัญชี |
| 33) วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ | 35) คณะเศรษฐศาสตร์ |

กลุ่มศิลปะและการออกแบบ

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 36) วิทยาลัยการออกแบบ | 38) วิทยาลัยดนตรี |
| 37) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | 39) คณะดิจิทัลอาร์ต |

กลุ่มแผนงาน

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 40) แผนงานบริการไอทีสนับสนุน | 44) แผนกออกแบบและควบคุมงาน |
| 41) แผนงานผลิตเอกสารสิ่งพิมพ์ | 45) แผนงานสารบรรณ |
| 42) แผนกซ่อมบำรุง | 46) แผนกพลังงานและสิ่งแวดล้อม |
| 43) แผนกภูมิทัศน์และบริการ | 47) แผนกรักษาความสะอาด |

กลุ่มฝ่าย

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| 49) ฝ่ายเทคโนโลยี | 57) ฝ่ายแนะแนวและรับนักศึกษา |
| 50) ฝ่ายการเงิน | 58) ฝ่ายการต่างประเทศ |
| 51) ฝ่ายกิจการนักศึกษา | 59) ฝ่ายบริหาร |
| 52) ฝ่ายบริหารบุคคล | 60) ฝ่ายพัฒนาบุคคล |
| 53) ฝ่ายพัฒนาสังคม | 61) ฝ่ายวิชาการ |
| 54) ฝ่ายสื่อสารองค์กร | |
| 55) ฝ่ายพัฒนาสังคมและสิทธิประโยชน์ | |
| 56) ฝ่ายการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ | |

กลุ่มศูนย์

- 62) ศูนย์ RSU Cyber University
- 63) ศูนย์บริการทางวิชาการ
- 64) ศูนย์เครื่องมือวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และมาตรฐานฮาลาล
- 65) ศูนย์พัฒนากีฬาเชียร์ลีดดิ้ง มหาวิทยาลัยรังสิต
- 66) ศูนย์สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน

กลุ่มสถาบัน

- | | |
|---|--------------------------------|
| 71) สถาบันกีฬา | 74) สถาบันรังสิตวิซชาลัย |
| 72) สถาบันวิจัย | 75) สถาบันส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม |
| 73) สถาบันจีน-ไทย แห่งมหาวิทยาลัยรังสิต | |

กลุ่มสำนักงาน

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 76) สำนักงาน Wisdom Media | 92) สำนักงานการเงิน |
| 77) สำนักงานกิจการนักศึกษา | 93) สำนักงานงบประมาณ |
| 78) สำนักงานจริยธรรมการวิจัย | 94) สำนักงานจัดซื้อและพัสดุ |
| 79) สำนักงานตรวจสอบภายใน | 95) สำนักงานทะเบียน |
| 80) สำนักงานนิติการ | 96) สำนักงานบัญชี |
| 81) สำนักงานประกันคุณภาพ | 97) สำนักงานพัฒนาวิชนัยนักศึกษา |
| 82) สำนักงานพัฒนาสังคม | 98) สำนักงานมาตรฐานวิชาการ |
| 83) สำนักงานยานพาหนะ | 99) สำนักงานรับนักศึกษานานาชาติ |
| 84) สำนักงานวางแผนและพัฒนา | 100) สำนักงานวิเทศสัมพันธ์ |
| 85) สำนักงานหอพัก | 101) สำนักงานอธิการบดี |
| 86) สำนักงานอาคารและสิ่งแวดล้อม | 102) สำนักหอสมุด |
| 87) สำนักงานสวัสดิการสุขภาพ | 103) สำนักงานทรัพย์สินทางปัญญา |
| 88) สำนักงานตำรวจมหาวิทยาลัยรังสิต | |
| 89) สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ | |
| 90) สำนักงานศิษย์เก่าและชุมชนสัมพันธ์ | |
| 91) สำนักงานนวัตกรรมวิสาหกิจดิจิทัล | |

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของบุคลากร มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างมาก ส่วนลักษณะของงานที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของบุคลากร ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างมาก

ธารินี ทองลิ้ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกัน คือ เพศ โดยพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือนสูงกว่าเพศชาย

สิริวัชร รักธรรม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ โดยอายุ และเพศ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพน้อย ในขณะที่ การศึกษา และประสบการณ์ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก

เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาครองยศชั้นสัญญาบัตร คุณวุฒิทางการศึกษา ภูมิลำเนาของครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจ และสถาบันที่สำเร็จการศึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์

กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง

วรรณภา ชำนาญเวช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จใน การทำงาน ของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน โดย รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

Moore (2018) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “Employee Debt Linked to Lower Work Productivity.” ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับภาวะหนี้สินของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับ ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีภาวะหนี้สินในระดับสูง มี การขาดงานมากกว่าพนักงานที่มีหนี้ในระดับต่ำถึงสองเท่า และขาดการทำงานเต็มสัปดาห์มากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่ไม่มีหนี้กับพนักงานที่มีหนี้ พบว่าพนักงานที่มีหนี้มีปัญหา สุขภาพ มีแนวโน้มนอนหลับไม่เพียงพอ และมีภาวะเครียดหรือวิตกกังวลบ่อยครั้ง ส่งผลให้มี ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ชลลดา ไสอินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของพนักงานบริษัทเอกชน” ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูล พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า ด้านอื่น คือ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา รองลงมาคือ ด้านการสร้างสิ่งใหม่ ด้านการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็น ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การรับรู้บรรยากาศองค์การ (สอดคล้องกับปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ) อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง

กนกวรรณ สังห์รณ์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาวิจัย “การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพ” โดยผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63) มีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการลงมือปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการนำเสนอความคิดเห็นอยู่ มีการสร้างสิ่งใหม่ และมีการป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหา ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่าเกิดจากอิทธิพลของ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ประสพการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาล มีหลายการศึกษาสนับสนุนว่า ประสพการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพยาบาล

สิรินภา นามพรหม, วราพร เปรมพาณิชย์นุกูล, และณัฐวุฒิ ตันติเศรฐ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง "ผลกระทบของประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบ บัญชีสหกรณ์ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการทำงานเชิงรุก ด้านการคิดในทางบวก ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการเปลี่ยน วิฤติให้เป็นโอกาส และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รักษนก แสงวาทกาญจน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน” โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรค ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ ซึ่งมีความ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ในปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการป้องกันไม่ให้เกิด ปัญหา ที่มีข้อคำถามในส่วนนี้ระบุว่า บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

Spurk et al. (2013) ได้ศึกษาเรื่อง "Why are proactive people more successful in their careers? The role of career adaptability in explaining multiple career success

criteria." ซึ่งเป็นการศึกษาว่าเหตุใดพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกจึงส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน ที่ทำงานในองค์กรด้านไอที อุตสาหกรรมสิ่งทอ และยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุก ด้านความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ กลายเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ ยกเว้นโบนัส

Bo and Zi-Jing (2014) ได้ศึกษาเรื่อง "Proactive Personality and Career Success: A Person-organization Fit Perspective" ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพเชิงรุกและความสำเร็จในอาชีพ โดยศึกษาจากบุคคลที่เข้ากับองค์กรได้ดี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก ได้แก่ การนำเสนอความคิดเห็น นวัตกรรม ความรู้ทางการเมือง และการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ นำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพตามวัตถุประสงค์ โดยบุคคลนั้นสามารถเข้ากับองค์กรได้ดี (Person-Organization Fit) จะสามารถทำเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จ ทำสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และนำไปสู่ความพึงพอใจในอาชีพมากขึ้น

Yang and Chau (2016) ได้ศึกษาเรื่อง "Proactive personality and career success" ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ บุคลิกภาพเชิงรุกและความสำเร็จในอาชีพ จากการสำรวจชาวจีน จำนวน 360 คน โดยใช้ การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (Leader-Member Exchange: LMX) ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพโดยพนักงานที่มีบุคลิกภาพเชิงรุกจะประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น เมื่อผู้บริหารลดการใช้อำนาจลง

Ahmed and Zumrawi (2015) ได้ศึกษาเรื่อง "The Importance of Proactive Personality in Life Success" ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความสำคัญของบุคลิกภาพเชิงรุกที่มีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับ พฤติกรรม ลักษณะนิสัย และภาวะอารมณ์ และยังมีความเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของมนุษย์ ความพยายาม และสภาพแวดล้อม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล รวมถึงด้านการศึกษาและหน้าที่การงาน

Rasdi, Ismail, and Garavan (2011) ได้ศึกษาเรื่อง "Understanding Proactive Behaviors and Career Success: Evidence from an Emerging Economy." ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกกับความสำเร็จในอาชีพ โดยศึกษาจาก

กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารขององค์กรภาครัฐในเศรษฐกิจเกิดใหม่ ของประเทศมาเลเซีย จำนวน 288 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอาชีพให้กับพนักงาน และพฤติกรรมสร้างเครือข่าย จะประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้น พฤติกรรมสร้างเครือข่าย ยังมีความเกี่ยวข้องในเชิงบวกกับ ความสำเร็จในอาชีพ ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมายและการลงมือทำ

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ตามลำดับ

ธีรพงศ์ บุญญรัตน์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่ามี 11 ปัจจัย ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น รองลงมาคือ ด้านความเท่าเทียม ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและล่วงเวลา ด้านระเบียบปฏิบัติ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือ ด้านความเสมอภาคของผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ตามลำดับ

นันธิชา ปัจจัยโย และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์สอนบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา" โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์สอนบัญชีคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี :สำนักงาน

พระพุทธรูปศาสนาแห่งชาติส่วนกลาง พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะร่วมงานในครั้งต่อไป

วรินทร์ดา หอมภักดี และอำนาจ สังข์ช่วย (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 6 ขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” โดยผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 6 อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สมเกียรติ ล้อมทอง และदनัย ปัตตพงศ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การจูงใจให้เจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ของธนาคารมีพฤติกรรมเชิงรุก” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรกิจสัมพันธ์ สำนักธุรกิจ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก เชียงเหนือ 20 จังหวัด โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ แรงจูงใจด้านบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและความสมดุลของชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ แรงจูงใจที่มาจากเครื่องมือที่ทันสมัย และ แรงจูงใจใฝ่ก้าวหน้าและผลตอบแทนตามลำดับ

สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐุประศาสน์ สุนทรวิภาต (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ปลัดอำเภอ โดยภาพรวม ซึ่งด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

Van (2020) ได้ศึกษาเรื่อง “Factors Affecting Work Motivation of Officers and Laborers at Vietnam National University of Forestry, Southern Campus.” ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยวนศาสตร์แห่งชาติ

เวียดนาม วิทยาเขตภาคใต้ โดยการสำรวจพนักงานและเจ้าหน้าที่ จำนวน 215 คน ที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ค่าจ้าง 3) โบนัสและสวัสดิการ 4) ความมั่นคงในงาน และ 5) มีสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

Phan et al. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง "Factors Affecting the Work Motivation of the Construction Project Manager" ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดการโครงการก่อสร้างในเวียดนาม ผลการศึกษาพบว่า มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดการโครงการก่อสร้าง ได้แก่ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) ความสนใจในงาน และ 6) ความสัมพันธ์กับองค์กร

Deressa and Zeru (2019) ได้ศึกษาเรื่อง "Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach." ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีกรณีศึกษาคือ พยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน เมืองฮาวัสสา ประเทศเอธิโอเปีย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64.1) มีแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนในอนาคต การได้รับการยอมรับ และการขึ้นเงินเดือน ซึ่งผลลัพธ์จากการที่พยาบาลมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับคนไข้ และทำให้รู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ

Qodriah and Karim (2019) ได้ศึกษาเรื่อง "Self-Leadership and Career Success: Motivation of College Lecturers" ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำและความสำเร็จในอาชีพ โดยศึกษาแรงจูงใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพและแรงจูงใจมีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก

Yu-shing et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่อง "Factors affecting the work motivation of middle managers in school: a case study" ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ

ในการทำงานของผู้บริหารระดับกลางในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในฮ่องกง
ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการทำงาน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย และออกแบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทั้งสายการสอน และสายสนับสนุนการสอนที่ทำงานภายในมหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีลำดับในการนำเสนอ ดังนี้

- 3.1 ประเภทของงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

3.1 ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงจากการเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานภายในมหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 2,443 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายการสอน จำนวน 1,601 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 842 คน โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ (ข้อมูลบุคลากร เดือนพฤศจิกายน 2563) (มหาวิทยาลัยรังสิต สำนักงานบุคคล, 2563)

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลแสดงจำนวน บุคลากรสายการสอน

กลุ่มคณะ (สายการสอน)	จำนวน (คน)
1. แพทยศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	704
2. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	214
3. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	380
4. ศิลปะและการออกแบบ	195
5. เศรษฐกิจและธุรกิจ	108
รวม	1,601

ที่มา: มหาวิทยาลัยรังสิต สำนักงานบุคคล, 2563

ตารางที่ 3.2 ข้อมูลแสดงจำนวน บุคลากรสายสนับสนุน

กลุ่ม สายสนับสนุนการสอน	จำนวน (คน)
6. แผนกงาน	188
7. ฝ่าย	66
8. ศูนย์	28
9. สถาบัน	48
10. สำนักงาน	512
รวม	842

ที่มา: มหาวิทยาลัยรังสิต สำนักงานบุคคล, 2563

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายการสอน และบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยรังสิต กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

กำหนดให้	n	คือ	ขนาดหรือจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดหรือจำนวนประชากร (2,443 ราย)
	e	คือ	ค่าน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน (0.05).

ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ

$$\begin{aligned} n &= 2,443 / (1 + 2,443 (0.05)^2) \\ &= 343.721 \\ &= 344 \text{ คน} \end{aligned}$$

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) ดังรายละเอียดตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากร ตามหน่วยงานที่สังกัด	จำนวน ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มแพทยศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	704	99
2. กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	214	30
3. กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	380	54
4. กลุ่มศิลปะและการออกแบบ	195	28
5. กลุ่มเศรษฐกิจและธุรกิจ	108	15
6. แผนกงาน	188	26
7. ฝ่าย	66	9
8. ศูนย์	28	4
9. สถาบัน	48	7
10. สำนักงาน	512	72
รวม	2,443	344

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตเนื้อหา และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ข้างต้นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน รวม 21 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง | จำนวน 6 ข้อ |

โดยได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน รวม 16 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า | จำนวน 5 ข้อ |

โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 4 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรังสิต แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน รวม 19 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1) ด้านการประเมินตนเอง | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน | จำนวน 6 ข้อ |

โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นการเสนอความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสามารถตอบได้อย่างอิสระ

การแปลผลคะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงระดับการให้คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ธนิษฐ์ ศิลป์จารุ, 2560)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงที่ต้องการ}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยนำไปกำหนดขนาดของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วงชั้น (Weight Mean Score) โดยให้แต่ละหน่วยมีช่วงเท่ากัน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาขึ้นโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรมเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา มากำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามที่จะสร้างขึ้น

2) ร่างแบบสอบถาม ตามขอบเขตเนื้อหาขอแบบสอบถามที่ได้ศึกษาค้นคว้ามา

3) จัดทำแบบสอบถามปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จในขั้นตอนแรกนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องในเบื้องต้น แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)

6) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

7) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญแนะนำจนเสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยได้ทำตารางสังเคราะห์นิยามศัพท์เฉพาะจากการรวบรวมทฤษฎีเพื่อนำมาเป็นนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการสำหรับข้อคำถามในปัจจัยต่างๆ (ตามภาคผนวก ค)

3.4.2 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 2 ส่วน คือ หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1) ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ นางสมญา แซมเบอร์ส ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต ดร.สมिता กลิ่นพวงศ์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะบริหารธุรกิจ และรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต และนายกันต์ ต้นสุวรรณรัตน์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท จี ทเวนตี ฟู จำกัด

โดยมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ข้อคำถามสอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง	ให้คะแนน	0
ข้อคำถามไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

คำนวณจากสูตรค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553)

$$\text{ใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถาม
กับประเด็นการวิจัย

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่า IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.60 ขึ้นไป เนื่องจากคะแนนที่ได้จะต้องเกินครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ จึงจะใช้ได้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2553)

จากการหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และไม่มีข้อคำถามใดที่ต่ำกว่า 0.60 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ข้อคำถามทั้งหมด โดยมีบางข้อคำถามได้ปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

2) ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายการสอน และสายสนับสนุน จำนวน 30 ชุด ที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถาม สามารถสื่อความหมายตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และมีความเหมาะสม จากนั้นนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2553) จากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน มีค่า 0.711 ถึง 0.910 ซึ่งมากกว่า 0.70 ตามตารางที่ 3.4 หมายความว่า แบบสอบถามฉบับนี้สามารถนำไปใช้ได้

การหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (3-3)$$

เมื่อ α เป็นสัมประสิทธิ์แอลฟา

k เป็นจำนวนข้อคำถาม

S_i^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

S_t^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละปัจจัย มีดังนี้

ตารางที่ 3.4 ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของคำถามแต่ละปัจจัย

ปัจจัย	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	
(1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	.832
(2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่	.758
(3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน	.824
(4) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	.711
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	
(1) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด	.737
(2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	.785
(3) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	.720
ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	
(1) ด้านการประเมินตนเอง	.800
(2) ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ	.869
(3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย	.910
(4) ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน	.901

3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อให้ได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 344 ชุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาและนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัยรังสิตตามที่ได้กำหนดจำนวนไว้ในเบื้องต้นแล้ว จำนวน 344 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือน สิงหาคม 2562

3.5.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และรวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่สามารถสืบค้นได้ โดยเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย และสามารถใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

3.6 การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ผู้วิจัยจะนำไปประมวลผลในโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ผลข้อมูลดังนี้

3.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ตามสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{X \times 100}{N} \quad (3-4)$$

X คือ จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.6.2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามสูตร (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (3-5)$$

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) ตามสูตร (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

$$SD. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}} \quad (3-6)$$

\sum คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

X คือ จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

\bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3) แปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง เห็นด้วยมาก

2.51-3.50	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00-1.50	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายลักษณะข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะของข้อมูล

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต จะใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน

การหาความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สายงาน และภาวะหนี้สิน จะใช้วิธีการทดสอบแบบ Independent Sample t-Test

หากกลุ่มตัวอย่างมี 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธีการของเลวิน (Levene's Test) หากความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติแบบเอฟ (F-Test) ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์สถิติ F-Test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD หากความแปรปรวนไม่เท่ากันจะใช้วิธีการทดสอบเวลช์ (Welch Test) ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ Welch Test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี Games-Howell

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต และสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต จะใช้สถิติ Regression Analysis เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter โดยเขียนอยู่ในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์คะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_kx_k$$

เมื่อ \hat{Y} = คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม

a = ค่าคงที่ (Constant) เป็นจุดตัดแกน Y

b_1, b_2, \dots, b_k = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในแบบคะแนนดิบ 1 ถึงตัวที่ k

x_1, x_2, \dots, x_k = คะแนนตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

k = จำนวนตัวแปรอิสระ

สมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = B_1Z_{x1} + B_2Z_{x2} + B_3Z_{x3} + \dots + B_kZ_{xk}$$

เมื่อ Z_Y = คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐาน

B_1, B_2, \dots, B_k = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในแบบคะแนนมาตรฐาน ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

$Z_{x1}, Z_{x2}, \dots, Z_{xk}$ = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k

k = จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต
- 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าการทดสอบ t-Test
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances) ที่ ระดับ 0.05
df	หมายถึง	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
F	หมายถึง	ค่าการทดสอบ F-Test
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Model	หมายถึง	สมการผลการวิเคราะห์

LSD	หมายถึง	Fisher's Least-Significant Difference เป็นเทคนิคที่ R.A. Fisher ได้พัฒนาขึ้นเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากรได้ครั้งละหลายคู่
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
Adjusted R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการ
SE _{esT}	หมายถึง	Std. Error of The Estimate ค่าแสดงระดับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งเป็นค่า Unstandardized Coefficient จะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ซึ่งค่า Standardized Coefficient จะเป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่สามารถนำมาใช้ในสมการได้ ถ้าค่า T สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าสามารถนำไปใช้ในสมการได้

Sig.	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐานที่ได้จากการคำนวณจากข้อมูลตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์สถิติ T ที่ใช้ทดสอบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่สามารถใช้พยากรณ์ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
Tolerance	หมายถึง	ค่าที่บอกระดับความไม่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ ในสมการ ถ้าค่า Tolerance ค่าน้อยเกือบเป็นศูนย์ แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ สูงมาก ไม่ควรจะไปใส่เข้าไปในสมการ ถ้าค่า Tolerance สูงจะดี ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity
VIF	หมายถึง	ค่าการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ค่าไม่ควรสูงเกิน 10
Durbin-Watson	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อน ควรค่าอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5
\hat{Y}	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$
Z_Y	หมายถึง	สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน $Z_Y = B_1Z_{x1} + B_2Z_{x2} + B_3Z_{x3} + \dots + B_kZ_{xk}$
Games-Howell	หมายถึง	วิธีการเปรียบเทียบเชิงซ้อนที่ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับการเท่ากันของค่าแปรปรวน ของ Games-Howell

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน เพื่อหาค่าความถี่และร้อยละ ส่งผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	131	38.08
หญิง	213	61.92
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 213 คน (ร้อยละ 61.92) รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน (ร้อยละ 38.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
20 - 30 ปี	26	7.56
31- 40 ปี	99	28.78
41 - 50 ปี	79	22.96
51 - 60 ปี	110	31.98
61 ปี ขึ้นไป	30	8.72
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 110 คน (ร้อยละ 31.98) รองลงมาคืออายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 99 คน (ร้อยละ 28.78) และน้อยที่สุด อายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 7.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	10.17
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	32.56
ปริญญาโท	143	41.57
ปริญญาเอก	54	15.70
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 143 คน (ร้อยละ 41.57) รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 112 คน (ร้อยละ 32.56) และน้อยที่สุดคือ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน (ร้อยละ 10.17) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
สายการสอน	153	44.48
สายสนับสนุน	191	55.52
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานในสายสนับสนุน จำนวน 191 คน (ร้อยละ 55.52) รองลงมาคือสายการสอน จำนวน 153 คน (ร้อยละ 44.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่	178	51.74
อาจารย์ประจำ	126	36.63
ผู้บริหาร	40	11.63
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 178 คน (ร้อยละ 51.74) รองลงมาคือตำแหน่งอาจารย์ประจำ จำนวน 126 คน (ร้อยละ 36.63) และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 40 คน (ร้อยละ 11.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่ถึง 5 ปี	45	13.08
5 - 10 ปี	74	21.51
10 - 15 ปี	61	17.73
15 - 20 ปี	35	10.17
20 - 25 ปี	13	3.79
25 - 30 ปี	83	24.13
มากกว่า 30 ปี	33	9.59
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานโดยมีอายุงานอยู่ระหว่าง ช่วง 25 - 30 ปี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 24.13) รองลงมาคือ ระยะเวลา 5 - 10 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 21.51) และน้อยที่สุดคือระยะเวลา 20 - 25 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	6.39
15,001 - 25,000 บาท	117	34.01
25,001 - 35,000 บาท	79	22.97
35,001 - 45,000 บาท	45	13.08
45,001 - 55,000 บาท	32	9.30
55,001 - 65,000 บาท	24	6.98
มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป	25	7.27
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 117 คน (ร้อยละ 34.01) รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 25,001 - 35,000 บาท

จำนวน 79 คน (ร้อยละ 22.97) และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สิน

ภาวะหนี้สิน	จำนวนคน	ร้อยละ
มีหนี้สิน	221	64.24
ไม่มีหนี้สิน	123	35.76
รวม	344	100.00

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีหนี้สิน จำนวน 221 คน (ร้อยละ 64.24) รองลงมาคือ ไม่มีหนี้สิน จำนวน 123 คน (ร้อยละ 35.76) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต แสดงผลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย \bar{X} ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สามารถจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวมรายด้าน

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X_1)	3.90	.494	มาก	2
2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X_2)	3.77	.662	มาก	4
3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X_3)	3.86	.570	มาก	3
4) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X_4)	3.93	.569	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	.574	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .574)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .569) รองลงมาคือ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .494) และน้อยที่สุดคือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .662)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X_1)

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1. ท่านสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้	3.71	.818	มาก	6
2. ท่านมีวิธีการป้องกันเพื่อไม่ให้ปัญหา	3.90	.749	มาก	3
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.34	.685	มากที่สุด	1
4. ท่านทราบถึงสาเหตุของปัญหาและผลที่จะตามมา	3.73	.832	มาก	5
5. ท่านมีแนวทางไว้สำหรับการแก้ปัญหาในระยะยาว	3.76	.704	มาก	4
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถประเมินสถานการณ์ตามความเป็นจริง	3.95	.642	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	.738	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .738)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .685) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น บุคลากรสามารถประเมินสถานการณ์ตามความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .642) และข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .818)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X_2)

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
1. ท่านชอบคิดค้น หาวิธีการใหม่ๆ มาใช้กับการทำงาน	3.81	.746	มาก	3
2. วิธีการใหม่ของท่านสามารถใช้ได้จริงและ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.94	.647	มาก	1
3. วิธีการทำงานของท่านแตกต่างจากเพื่อน ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น	3.43	.985	มาก	4
4. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.90	.722	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	.775	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัย
รังสิต ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .775)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วิธีการใหม่ของบุคลากรสามารถใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์ต่อ
องค์กร ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .647) รองลงมาคือ สามารถนำ
ความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .722)
และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิธีการทำงานของบุคลากรแตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .985)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X_3)

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1.มีความกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นต่อที่ ประชุม	3.92	.863	มาก	1
2.สามารถอธิบายแนวทางการทำงานของ ตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้	3.86	.748	มาก	4
3.มีวิธีการพูดโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงาน ให้ ยอมรับวิธีการทำงานที่ท่านเสนอ	3.76	.784	มาก	5
4.ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น แม้ว่าผู้อื่น จะเห็นไม่ตรงกับท่านก็ตาม	3.88	.693	มาก	3
5.ท่านกล้าที่จะถกปัญหา และเสนอความ คิดเห็นกับหัวหน้างาน	3.90	.699	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	.758	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัย รังสิต ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .758)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .863) รองลงมาคือ บุคลากรท่านกล้าที่จะ ถกปัญหา และเสนอความคิดเห็นกับหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .699) และ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีวิธีการพูดโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงาน ให้ยอมรับวิธีการทำงานที่ตน เสนอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .784)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X_4)

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1. ท่านได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการลดขั้นตอนการทำงาน	3.85	.715	มาก	4
2. สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน	4.07	.686	มาก	2
3. ท่านได้หาวิธีการใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน มาใช้แก้ปัญหาในงาน	3.73	.783	มาก	6
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้ เพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน	4.08	.705	มาก	1
5. ท่านได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้งานมีสำเร็จลุล่วง	4.03	.759	มาก	3
6. ท่านสามารถเปลี่ยนวิกฤตที่เกิดขึ้นในการทำงาน ให้เป็นโอกาสที่ดีได้	3.85	.869	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	.753	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .753)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้ เพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .705) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .686) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้หาวิธีการใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน มาใช้แก้ปัญหาในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .783)

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต แสดงผลโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สามารถจำแนกเป็น ด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวมรายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
1) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด (X_5)	3.69	.594	มาก	3
2) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6)	4.03	.553	มาก	1
3) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (X_7)	3.91	.597	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	.581	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .581)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .553) รองลงมาคือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .597) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .594)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด (X_5)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
1. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ การทำงาน	3.40	1.061	ปานกลาง	4
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.31	1.059	ปานกลาง	5
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ มหาวิทยาลัยมอบให้	3.84	.823	มาก	2
4. ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงาน เมื่อมีเหตุ จำเป็น หรือเกิดเจ็บป่วย	4.26	.697	มาก	1
5. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีความเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	3.65	.819	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	.892	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .892)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงาน เมื่อมีเหตุจำเป็น หรือเกิดเจ็บป่วย ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .697) รองลงมาคือบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมอบให้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .823) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือนของบุคลากรเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.059)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1.ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ว่ามีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ	3.97	.663	มาก	6
2.ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.15	.662	มาก	1
3.หัวหน้างานของท่านคอยให้ความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.04	.757	มาก	3
4.ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.00	.806	มาก	5
5.ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ	4.01	.762	มาก	4
6.ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	4.04	.675	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	.721	มาก	

ตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .721)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .662) รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ องค์กรจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .675) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .663)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า (X_7)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X_7)	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
1. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามผลงานและความสามารถ	3.45	1.035	ปานกลาง	5
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.97	.795	มาก	3
3. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นจากการทำงาน	3.99	.835	มาก	2
4. ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ	3.94	.771	มาก	4
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	4.20	.673	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	.822	มาก	

ตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .822)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .673) รองลงมาคือ บุคลากรมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .835) และค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ บุคลากรได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามผลงานและความสามารถ อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.035)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต แสดงผล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สามารถจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวมรายด้าน

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1) ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)	3.91	.593	มาก	1
2) ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)	3.58	.770	มาก	2
3) ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)	3.43	.861	มาก	3
4) ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)	3.41	.901	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	.781	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .781)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินตนเอง ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .593) รองลงมาคือ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .770) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .901)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1.ท่านทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองเป็น อย่างดี	4.10	.644	มาก	1
2.ท่านสามารถนำจุดด้อยที่มี ไปพัฒนาและ ปรับปรุง	3.95	.700	มาก	2
3.ท่านได้ขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือ หัวหน้างาน เพื่อนำไปพัฒนาความสามารถของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้น	3.82	.812	มาก	3
4.มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านประเมิน ความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการ พัฒนาอาชีพต่อไป	3.75	.874	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	.758	มาก	

ตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .758)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .644) รองลงมา คือ บุคลากรสามารถนำจุดด้อยที่มี ไปพัฒนาและปรับปรุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .700) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพต่อไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .874)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับที่
1.ท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.80	.872	มาก	1
2.ท่านได้รับข้อมูลจากหัวหน้างาน ถึงทิศทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.50	.984	ปานกลาง	3
3.ท่านได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายอาชีพ	3.45	.967	ปานกลาง	4
4.ท่านทราบถึงนโยบายการเลื่อนขั้น หรือเลื่อน ตำแหน่งของมหาวิทยาลัย	3.58	1.002	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	.956	มาก	

ตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .956)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 1.ท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .872) รองลงมา คือข้อ 4.ท่านทราบถึงนโยบายการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.002) รองลงมาอันดับที่สามคือ ข้อ 2.ท่านได้รับข้อมูลจากหัวหน้างาน ถึงทิศทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = .984) และด้านที่ค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือข้อ 3.ท่านได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = .967)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ				
ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็น	ลำดับที่
1. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการเลื่อนตำแหน่ง ตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น	3.29	1.040	ปานกลาง	4
2. ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรม ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายในอาชีพ	3.62	.937	มาก	1
3. ได้กำหนดเป้าหมายให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	3.23	1.006	ปานกลาง	5
4. ท่านได้ตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความเป็นไปได้	3.58	.975	มาก	2
5. ท่านเห็นว่าสามารถไปถึงจุดสูงสุดของสายงาน ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้	3.44	.979	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	.987	ปานกลาง	

ตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .987)

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายในอาชีพ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = .937) รองลงมาคือบุคลากรได้ตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .975) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้กำหนดเป้าหมายให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.006)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและการดำเนินการตามแผน (Y_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ ที่
1.ท่านมีการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.59	.955	มาก	1
2.ท่านสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างเป็นขั้นตอน	3.51	.923	มาก	2
3.มหาวิทยาลัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่านอย่างชัดเจน	3.34	1.079	ปานกลาง	4
4.มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลงานเป็นระยะ เพื่อประเมินศักยภาพของท่าน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	3.45	1.057	ปานกลาง	3
5.มหาวิทยาลัยได้ชี้แจงให้ท่านเห็นว่า จะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง	3.26	1.142	ปานกลาง	6
6.ท่านได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.31	1.124	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	1.047	มาก	

ตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและการดำเนินการตามแผนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.047)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .955) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างเป็นขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = .923) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยได้ชี้แจงให้ท่านเห็นว่า จะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.142)

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลเพื่อที่จะทราบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยวิธี Independent Samples t-Test และสถิติ F-Test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเลวิน (Levene's Test) และผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

4.6.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 วิธี ได้แก่

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบ t (t-Test) โดยใช้วิธี Independent Samples t-Test ได้แก่ เพศ สายงาน และภาวะหนี้สิน

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้วิธีการทดสอบของเลวิน (Levene's Test) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.6.1.1 การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติทดสอบ t (t-Test) โดยใช้วิธี Independent Samples t-Test

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน

การทดสอบ t-Test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ด้วยวิธี Independent Samples t-Test ได้แก่ เพศ สายงาน และภาวะหนี้สิน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-Test)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม (Y)

เพศ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	131	3.584	.749	.028	.978
หญิง	213	3.582	.655		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.046 (Sig = .154) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิงเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ .028 (Sig. = .978) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม ซึ่งรายละเอียดในแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน
ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกเพศ ที่มีความแตกต่างกัน
ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมิน
ตนเอง (Y_1)

เพศ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	131	3.910	.637	.064	.949
หญิง	213	3.906	.565		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.749 (Sig = .098) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิงเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ .064 (Sig. = .949) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน
ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับ
อาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกเพศ ที่มีความแตกต่างกัน
ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้า
หาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

เพศ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	131	3.519	.798	-1.191	.234
หญิง	213	3.620	.751		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .591 (Sig = .442) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง เท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ -1.191 (Sig. = .234) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการ กำหนด เป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

เพศ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	131	3.484	.936	.878	.380
หญิง	213	3.400	.811		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.623 (Sig = .106) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิง เท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ .878 (Sig. = .380) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

เพศ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	131	3.423	.969	.222	.824
หญิง	213	3.401	.859		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.758 (Sig = .098) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศชายและกลุ่มเพศหญิงเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ .222 (Sig. = .824) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยใช้วิธี t-Test

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

สายงานบุคลากร	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
สายการสอน	153	3.858	.612	7.074	.000*
สายสนับสนุน	191	3.362	.673		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .824 (Sig = .365) แสดงว่า ความแปรปรวนของกลุ่มสายการสอน และกลุ่มสายสนับสนุนเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ 7.074 (Sig. = .000*) นั่นคือ สายงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายการสอน ($\bar{X} = 3.858$) มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ($\bar{X} = 3.362$) โดยรายละเอียดในแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

สายงานบุคลากร	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
สายการสอน	153	4.057	.571	4.291	.000*
สายสนับสนุน	191	3.788	.583		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .000 (Sig = .993) แสดงว่า ความแปรปรวนของกลุ่มสายการสอน และกลุ่มสายสนับสนุนเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ 4.291 (Sig. = .000*) นั่นคือ สายงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเองแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายการสอน (\bar{X} = 4.057) มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการประเมินตนเอง มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน (\bar{X} = 3.788)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

สายงานบุคลากร	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
สายการสอน	153	3.851	.686	6.100	.000*
สายสนับสนุน	191	3.366	.767		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.341 (Sig = .248) แสดงว่า ความแปรปรวนของกลุ่มสายการสอน และกลุ่มสายสนับสนุนเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ 6.100 (Sig. = .000*) นั่นคือ สายงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายการสอน ($\bar{X} = 3.851$) มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ($\bar{X} = 3.366$)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

สายงานบุคลากร	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
สายการสอน	153	3.739	.764	6.260	.000*
สายสนับสนุน	191	3.185	.856		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .553 (Sig = .458) แสดงว่า ความแปรปรวนของกลุ่มสายการสอน และกลุ่มสายสนับสนุนเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ 6.260 (Sig. = .000*) นั่นคือ สายงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายการสอน ($\bar{X} = 3.739$) มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ($\bar{X} = 3.185$)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสายงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

สายงานบุคลากร	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
สายการสอน	153	3.786	.768	7.471	.000*
สายสนับสนุน	191	3.108	.887		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.931 (Sig = .166) แสดงว่า ความแปรปรวนของกลุ่มสายการสอน และกลุ่มสายสนับสนุนเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ 7.471 (Sig. = .000*) นั่นคือ สายงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผนแตกต่างกัน โดยบุคลากรสายการสอน ($\bar{X} = 3.786$) มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน มากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ($\bar{X} = 3.108$)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สิน

ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยใช้วิธี t-Test

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ภาวะหนี้สิน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
มีหนี้สิน	221	3.514	.694	-2.461	.014*
ไม่มีหนี้สิน	123	3.705	.671		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .000 (Sig = .984) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีหนี้สิน และกลุ่มที่ไม่มีหนี้สิน เท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ -2.461 (Sig. = .014*) นั่นคือ ภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีหนี้สิน ($\bar{X} = 3.514$) มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าบุคลากรที่ไม่มีหนี้สิน ($\bar{X} = 3.705$) โดยรายละเอียดในแต่ละด้านมีดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ภาวะหนี้สิน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
มีหนี้สิน	221	3.877	.584	-1.254	.211
ไม่มีหนี้สิน	123	3.961	.605		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .249 (Sig = .618) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีหนี้สิน และกลุ่มที่ไม่มีหนี้สินเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ -1.254 (Sig. = .211) นั่นคือ ภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ภาวะหนี้สิน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
มีหนี้สิน	221	3.509	.774	-2.374	.018*
ไม่มีหนี้สิน	123	3.713	.747		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .007 (Sig = .933) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีหนี้สิน และกลุ่มที่ไม่มีหนี้สิน เท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ -2.374 (Sig. = .018) นั่นคือ ภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มี หนี้สิน ($\bar{X} = 3.509$) มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพน้อยกว่า บุคลากรที่ไม่มีหนี้สิน ($\bar{X} = 3.713$)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สิน ที่มีความ แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนด เป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความ แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้าน การกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ภาวะหนี้สิน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
มีหนี้สิน	221	3.344	.874	-2.538	.012*
ไม่มีหนี้สิน	123	3.588	.815		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .239 (Sig = .625) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีหนี้สิน และกลุ่มที่ไม่มีหนี้สิน เท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ -2.538 (Sig. = .012*) นั่นคือ ภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะแตกต่างกัน บุคลากรที่มี หนี้สิน ($\bar{X} = 3.344$) มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรไม่มีหนี้สิน ($\bar{X} = 3.588$)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามภาวะหนี้สินที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ภาวะหนี้สิน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
มีหนี้สิน	221	3.328	.914	-2.271	.024*
ไม่มีหนี้สิน	123	3.556	.860		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .240 (Sig = .624) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มที่มีหนี้สิน และกลุ่มที่ไม่มีหนี้สินเท่ากัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Independent Samples t-Test พบว่า ค่า t เท่ากับ -2.271 (Sig. = .024*) นั่นคือ ภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผนแตกต่างกัน บุคลากรที่มีหนี้สิน ($\bar{X} = 3.328$) มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่ไม่มีหนี้สิน ($\bar{X} = 3.556$)

4.6.1.2 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ F (F-Test)

เป็นการทดสอบค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการตรวจสอบความเท่ากันของความแปรปรวนโดยใช้ Levene's Test

หากความแปรปรวนเท่ากันจะใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : F-Test) เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD

หากความแปรปรวนไม่เท่ากันจะใช้ Welch Test เพื่อทดสอบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ Games-Howell

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ

การทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ F-Test

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม (Y)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
20 - 30 ปี	26	3.628	.622		
31 - 40 ปี	99	3.688	.619		
41 - 50 ปี	79	3.539	.694	1.847	.119
51 - 60 ปี	110	3.466	.772		
61 ปี ขึ้นไป	30	3.737	.611		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.313 (Sig = .265) แสดงว่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 1.847 (Sig = .119) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน
ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความ
แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้าน
การประเมินตนเอง (Y_1)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
20 - 30 ปี	26	3.817	.512		
31 - 40 ปี	99	3.952	.581		
41 - 50 ปี	79	3.832	.567	1.858	.117
51 - 60 ปี	110	3.879	.639		
61 ปี ขึ้นไป	30	4.141	.544		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's
Test เท่ากับ .579 (Sig = .678) แสดงว่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุเท่ากัน และได้ค่าสถิติ
ทดสอบ F เท่ากับ 1.858 (Sig = .117) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต
ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
20 - 30 ปี	26	3.625	.745		
31 - 40 ปี	99	3.661	.678		
41 - 50 ปี	79	3.566	.804	2.008	.093
51 - 60 ปี	110	3.443	.832		
61 ปี ขึ้นไป	30	3.833	.686		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .855 (Sig = .492) แสดงว่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 2.008 (Sig = .093) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
20 - 30 ปี	26	3.538	.838		
31 - 40 ปี	99	3.591	.803		
41 - 50 ปี	79	3.374	.863	1.968	.099
51 - 60 ปี	110	3.281	.911		
61 ปี ขึ้นไป	30	3.513	.804		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .301 (Sig = .877) แสดงว่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 1.968 (Sig = .099) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
20 - 30 ปี	26	3.532	.914		
31 - 40 ปี	99	3.547	.767		
41 - 50 ปี	79	3.384	.888	1.482	.207
51 - 60 ปี	110	3.262	.989		
61 ปี ขึ้นไป	30	3.461	.961		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.111 (Sig = .079) แสดงว่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มอายุเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 1.482 (Sig = .207) นั่นคือ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยใช้วิธี F-Test

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ระดับการศึกษา	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.325	.859	4.766	.003*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	3.467	.646		
ปริญญาโท	143	3.668	.678		
ปริญญาเอก	54	3.763	.623		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.215 (Sig = .086) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 4.766 (Sig = .003*) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y) แบบ LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (\bar{X} = 3.325)	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (\bar{X} = 3.467)	ปริญญาโท (\bar{X} = 3.668)	ปริญญาเอก (\bar{X} = 3.763)
ต่ำกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 3.325)	-	-0.142 (Sig = .281)	-0.343* (Sig = .008)	-0.438* (Sig = .003)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (\bar{X} = 3.467)		-	-0.201* (Sig = .020)	-0.295* (Sig = .009)
ปริญญาโท (\bar{X} = 3.668)			-	-0.095 (Sig = .384)
ปริญญาเอก (\bar{X} = 3.763)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean Difference (I-J) = .343*, Sig = .008)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = -.438*, Sig = .003)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean Difference (I-J) = -.201*, Sig = .020)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = -.295*, Sig = .009)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตารางที่ 4.45 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ระดับการศึกษา	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.750	.742	1.993	.115
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	3.846	.568		
ปริญญาโท	143	3.972	.587		
ปริญญาเอก	54	3.967	.527		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.628 (Sig = .050) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 1.993 (Sig = .115) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ระดับการศึกษา	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.278	.880	5.411	.001*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	3.442	.797		
ปริญญาโท	143	3.690	.708		
ปริญญาเอก	54	3.782	.700		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.136 (Sig = .334) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 5.411 (Sig = .001*) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2) แบบ LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (\bar{X} = 3.278)	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (\bar{X} = 3.442)	ปริญญาโท (\bar{X} = 3.690)	ปริญญาเอก (\bar{X} = 3.782)
ต่ำกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 3.278)	-	-0.163 (Sig = .265)	-0.411* (Sig = .004)	-0.503* (Sig = .002)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (\bar{X} = 3.442)		-	-0.248* (Sig = .010)	-0.340* (Sig = .007)
ปริญญาโท (\bar{X} = 3.690)			-	-0.091 (Sig = .477)
ปริญญาเอก (\bar{X} = 3.782)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean Difference (I-J) = -0.411*, Sig = .004)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = -0.503*, Sig = .002)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean Difference (I-J) = -0.248*, Sig = .010)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = -0.340*, Sig = .007)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ระดับการศึกษา	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.171	1.015	3.567	.014*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	3.292	.804		
ปริญญาโท	143	3.542	.866		
ปริญญาเอก	54	3.596	.785		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .942 (Sig = .420) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 3.567 (Sig = .014*) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3) แบบ LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (\bar{X} = 3.171)	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (\bar{X} = 3.292)	ปริญญาโท (\bar{X} = 3.542)	ปริญญาเอก (\bar{X} = 3.596)
ต่ำกว่าปริญญาตรี (\bar{X} = 3.171)	-	-.121 (Sig = .462)	-.371* (Sig = .021)	-.424* (Sig = .022)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (\bar{X} = 3.292)		-	-.249* (Sig = .021)	-.303* (Sig = .032)
ปริญญาโท (\bar{X} = 3.542)			-	-.054 (Sig = .693)
ปริญญาเอก (\bar{X} = 3.596)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean Difference (I-J) = -.371*, Sig = .021)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = -.424* , Sig = .022)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean Difference (I-J) = -.249* , Sig = .021)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = $-.303^{\ast}$, Sig = .032)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ระดับการศึกษา	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	3.100	1.084	4.333	.005*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	3.289	.869		
ปริญญาโท	143	3.469	.888		
ปริญญาเอก	54	3.707	.781		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 2.122 (Sig = .097) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 4.333 (Sig = .005*) นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4) แบบ LSD

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.100$)	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.289$)	ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.469$)	ปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.707$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.100$)	-	-0.189 (Sig = .273)	-0.369* (Sig = .028)	-0.607* (Sig = .002)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.289$)		-	-0.180 (Sig = .110)	-0.418* (Sig = .005)
ปริญญาโท ($\bar{X} = 3.469$)			-	-0.238 (Sig = .094)
ปริญญาเอก ($\bar{X} = 3.707$)				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (Mean Difference (I-J) = -0.369*, Sig = .028)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = -0.607*, Sig = .002)

บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก (Mean Difference (I-J) = -0.418*, Sig = .005)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยใช้วิธี F-Test

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
เจ้าหน้าที่	178	3.362	.687		
อาจารย์ประจำ	126	3.807	.598	20.997	.000*
ผู้บริหาร	40	3.856	.674		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.52 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.415 (Sig = .244) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 20.997 (Sig = .000*) นั่นคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y) แบบ LSD

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่ (\bar{X} = 3.362)	อาจารย์ประจำ (\bar{X} = 3.807)	ผู้บริหาร (\bar{X} = 3.856)
เจ้าหน้าที่ (\bar{X} = 3.362)	-	-0.445* (Sig = .000)	-0.494* (Sig = .000)
อาจารย์ประจำ (\bar{X} = 3.807)		-	-0.049 (Sig = .679)
ผู้บริหาร (\bar{X} = 3.856)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ (Mean Difference (I-J) = -0.445*, Sig = .000)

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร (Mean Difference (I-J) = -0.494*, Sig = .000)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตารางที่ 4.54 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
เจ้าหน้าที่	178	3.797	.591		
อาจารย์ประจำ	126	4.002	.576	6.998	.001*
ผู้บริหาร	40	4.100	.562		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.54 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .038 (Sig = .963) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 6.998 (Sig = .001*) นั่นคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเองแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1) แบบ LSD

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.797$)	อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 4.002$)	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.100$)
เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.797$)	-	-.204* (Sig = .003)	-.302* (Sig = .003)
อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 4.002$)		-	-.098 (Sig = .355)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.100$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ (Mean Difference (I-J) = -.204*, Sig = .003)

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการประเมินตนเองน้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร (Mean Difference (I-J) = -.302*, Sig = .003)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
เจ้าหน้าที่	178	3.353	.793		
อาจารย์ประจำ	126	3.819	.678	17.799	.000*
ผู้บริหาร	40	3.850	.627		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.56 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.921 (Sig = .148) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 17.799 (Sig = .000*) นั่นคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.57 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2) แบบ LSD

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.353$)	อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 3.819$)	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.850$)
เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.353$)	-	-.465* (Sig = .000)	-.496* (Sig = .000)
อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 3.819$)		-	-.030 (Sig = .819)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.850$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.57 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ (Mean Difference (I-J) = -.465*, Sig = .000)

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร (Mean Difference (I-J) = -.496*, Sig = .000)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
เจ้าหน้าที่	178	3.187	.865		
อาจารย์ประจำ	126	3.681	.742	16.251	.000*
ผู้บริหาร	40	3.735	.882		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.58 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.019 (Sig = .362) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 16.251 (Sig = .000*) นั่นคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต แบบ LSD

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.187$)	อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 3.681$)	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.735$)
เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.187$)	-	-0.493* (Sig = .000)	-0.547* (Sig = .000)
อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 3.681$)		-	-0.054 (Sig = .718)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.735$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ (Mean Difference (I-J) = -0.493*, Sig = .000)

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร (Mean Difference (I-J) = -0.547*, Sig = .000)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.60 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	Welch	Sig.
เจ้าหน้าที่	178	3.110	.896		
อาจารย์ประจำ	126	3.727	.731	23.496	.000*
ผู้บริหาร	40	3.741	.963		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.60 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 3.039 (Sig = .049) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทุกกลุ่มไม่เท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ Welch (Welch Test) เท่ากับ 23.496 (Sig = .000*) นั่นคือ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ แบบ Games-Howell ดังนี้

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4) แบบ Games-Howell

ตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.110$)	อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 3.727$)	ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.741$)
เจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 3.110$)	-	-0.617* (Sig = .000)	-0.631* (Sig = .001)
อาจารย์ประจำ ($\bar{X} = 3.727$)		-	-0.014 (Sig = .996)
ผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.741$)			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.61 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ (Mean Difference (I-J) = -0.617*, Sig = .000)

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร (Mean Difference (I-J) = -0.631*, Sig = .001)

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุงาน

การทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยใช้วิธี F-Test

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.62 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

อายุงาน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่ถึง 5 ปี	45	3.687	.663		
5 – 10 ปี	74	3.813	.572		
10 – 15 ปี	61	3.626	.684		
15 – 20 ปี	35	3.603	.689	3.716	.001*
20 – 25 ปี	13	3.433	.839		
25 – 30 ปี	83	3.333	.668		
มากกว่า 30 ปี	33	3.508	.816		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.62 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.778 (Sig = .103) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 3.716 (Sig = .001*) นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.63 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม(Y) แบบ LSD

ระยะเวลาการทำงาน	ไม่ถึง 5 ปี	5-10 ปี	10-15 ปี	15-20 ปี	20-25 ปี	25-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
(\bar{X} = 3.687)	-	(\bar{X} = 3.813)	(\bar{X} = 3.626)	(\bar{X} = 3.603)	(\bar{X} = 3.433)	(\bar{X} = 3.333)	(\bar{X} = 3.508)
ไม่ถึง 5 ปี	-	.125	.061	.084	.253	.354 [*]	.179
(\bar{X} = 3.687)	-	(Sig = .326)	(Sig = .634)	(Sig = .580)	(Sig = .234)	(Sig = .005)	(Sig = .248)
5-10 ปี		-	.187	.210	.379	.479 [*]	.305 [*]
(\bar{X} = 3.813)		-	(Sig = .110)	(Sig = .131)	(Sig = .063)	(Sig = .000)	(Sig = .032)
10-15 ปี			-	.022	.192	.292 [*]	.117
(\bar{X} = 3.626)			-	(Sig = .874)	(Sig = .352)	(Sig = .011)	(Sig = .421)
15-20 ปี				-	.169	.269 [*]	.094
(\bar{X} = 3.603)				-	(Sig = .440)	(Sig = .049)	(Sig = .563)
20-25 ปี					-	.100	-.074
(\bar{X} = 3.433)					-	(Sig = .620)	(Sig = .736)
25-30 ปี						-	-.174
(\bar{X} = 3.333)						-	(Sig = .210)
มากกว่า 30 ปี							-
(\bar{X} = 3.508)							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.63 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานไม่ถึง 5 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .354^{*}, Sig = .005)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .479^{*}, Sig = .000)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน มากกว่า 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .305^{*}, Sig = .032)

บุคลากรที่มีอายุงาน 10 – 15 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .292^{*}, Sig = .011)

บุคลากรที่มีอายุงาน 15 – 20 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .269^{*}, Sig = .049)



การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่ถึง 5 ปี	45	3.967	.597		
5 – 10 ปี	74	4.044	.542		
10 – 15 ปี	61	3.918	.610		
15 – 20 ปี	35	3.814	.540	1.620	.141
20 – 25 ปี	13	3.846	.642		
25 – 30 ปี	83	3.777	.601		
มากกว่า 30 ปี	33	3.955	.642		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.64 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .748 (Sig = .611) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 1.620 (Sig = 0.141) นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่ถึง 5 ปี	45	3.622	0.724		
5 – 10 ปี	74	3.841	0.720		
10 – 15 ปี	61	3.602	0.675		
15 – 20 ปี	35	3.750	0.689	3.746	.001*
20 – 25 ปี	13	3.481	1.033		
25 – 30 ปี	83	3.316	0.777		
มากกว่า 30 ปี	33	3.439	0.868		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.65 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.457 (Sig = .192) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 3.746 (Sig = .001*) นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.66 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2) แบบ LSD

ระยะเวลาการทำงาน	ไม่ถึง 5 ปี	5-10 ปี	10-15 ปี	15-20 ปี	20-25 ปี	25-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	$(\bar{X} = 3.622)$	$(\bar{X} = 3.841)$	$(\bar{X} = 3.602)$	$(\bar{X} = 3.750)$	$(\bar{X} = 3.481)$	$(\bar{X} = 3.316)$	$(\bar{X} = 3.439)$
ไม่ถึง 5 ปี	-	-.218	.019	-.127	.141	.305*	.182
$(\bar{X} = 3.622)$	-	(Sig = .125)	(Sig = .894)	(Sig = .452)	(Sig = .551)	(Sig = .029)	(Sig = .290)
5-10 ปี		-	.238	.091	.360	.524*	.401*
$(\bar{X} = 3.841)$		-	(Sig = .067)	(Sig = .555)	(Sig = .112)	(Sig = .000)	(Sig = .011)
10-15 ปี			-	-.147	.121	.286*	.163
$(\bar{X} = 3.602)$			-	(Sig = .356)	(Sig = .597)	(Sig = .025)	(Sig = .317)
15-20 ปี				-	.269	.433*	.310
$(\bar{X} = 3.750)$				-	(Sig = .271)	(Sig = .004)	(Sig = .090)
20-25 ปี					-	.164	.041
$(\bar{X} = 3.480)$					-	(Sig = .464)	(Sig = .867)
25-30 ปี						-	-.123
$(\bar{X} = 3.316)$						-	(Sig = .427)
มากกว่า 30 ปี							-
$(\bar{X} = 3.439)$							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.66 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานไม่ถึง 5 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .305^{*}, Sig = .029)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .524^{*}, Sig = .000)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน มากกว่า 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .401^{*}, Sig = .011)

บุคลากรที่มีอายุงาน 10 – 15 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .286^{*}, Sig = .025)

บุคลากรที่มีอายุงาน 15 – 20 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .433^{*}, Sig = .004)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่ถึง 5 ปี	45	3.524	0.880		
5 – 10 ปี	74	3.738	0.738		
10 – 15 ปี	61	3.459	0.904		
15 – 20 ปี	35	3.434	0.851	3.419	.003*
20 – 25 ปี	13	3.215	0.998		
25 – 30 ปี	83	3.154	0.775		
มากกว่า 30 ปี	33	3.352	0.980		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.67 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.285 (Sig = .264) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 3.419 (Sig = .003*) นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3) แบบ LSD

ระยะเวลาการทำงาน	ไม่ถึง 5 ปี	5-10 ปี	10-15 ปี	15-20 ปี	20-25 ปี	25-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	(\bar{X}) = 3.524)	(\bar{X}) = 3.738)	(\bar{X}) = 3.459)	(\bar{X}) = 3.434)	(\bar{X}) = 3.215)	(\bar{X}) = 3.154)	(\bar{X}) = 3.352)
ไม่ถึง 5 ปี	-	-0.213	0.065	0.090	0.309	0.370*	0.172
(\bar{X}) = 3.524)	-	(Sig) = .181)	(Sig) = .693)	(Sig) = .635)	(Sig) = .245)	(Sig) = .018)	(Sig) = .371)
5-10 ปี		-	0.278	0.303	0.522*	0.583*	0.386*
(\bar{X}) = 3.738)		-	(Sig) = .057)	(Sig) = .080)	(Sig) = .040)	(Sig) = .000)	(Sig) = .029)
10-15 ปี			-	0.024	0.243	0.304*	0.107
(\bar{X}) = 3.459)			-	(Sig) = .890)	(Sig) = .345)	(Sig) = .033)	(Sig) = .556)
15-20 ปี				-	0.218	0.280	0.082
(\bar{X}) = 3.434)				-	(Sig) = .425)	(Sig) = .100)	(Sig) = .686)
20-25 ปี					-	0.061	-0.136
(\bar{X}) = 3.215)					-	(Sig) = .808)	(Sig) = .622)
25-30 ปี						-	-0.197
(\bar{X}) = 3.154)						-	(Sig) = .256)
มากกว่า 30 ปี							-
(\bar{X}) = 3.352)							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.68 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานไม่ถึง 5 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .370^{*}, Sig = .018)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 20 – 25 ปี (Mean Difference (I-J) = .522^{*}, Sig = .040)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .583^{*}, Sig = .000)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน มากกว่า 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .386^{*}, Sig = .029)

บุคลากรที่มีอายุงาน 10 – 15 ปี ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ทำงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .304^{*}, Sig = .033)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.69 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงานที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

อายุ	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่ถึง 5 ปี	45	3.637	0.885		
5 – 10 ปี	74	3.631	0.738		
10 – 15 ปี	61	3.525	0.870		
15 – 20 ปี	35	3.414	0.941	3.543	.002*
20 – 25 ปี	13	3.192	0.967		
25 – 30 ปี	83	3.086	0.864		
มากกว่า 30 ปี	33	3.288	1.117		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.69 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.942 (Sig = .074) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุงานทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 3.543 (Sig = .002*) นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4) แบบ LSD

ระยะเวลาการทำงาน	ไม่ถึง 5 ปี	5-10 ปี	10-15 ปี	15-20 ปี	20-25 ปี	25-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})
	= 3.637)	= 3.631)	= 3.525)	= 3.414)	= 3.192)	= 3.086)	= 3.288)
ไม่ถึง 5 ปี		.006	.112	.222	.444	.550*	.349
(\bar{X})	-	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig
= 3.637)		= .969)	= .517)	= .263)	= .110)	= .001)	= .085)
5-10 ปี			.106	.216	.438	.544*	.342
(\bar{X})		-	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig
= 3.631)			= .487)	= .233)	= .099)	= .000)	= .064)
10-15 ปี				.110	.332	.438*	.236
(\bar{X})				-	(Sig	(Sig	(Sig
= 3.525)				= .556)	= .218)	= .003)	= .215)
15-20 ปี					.221	.327	.126
(\bar{X})					-	(Sig	(Sig
= 3.414)					= .439)	= .066)	= .555)
20-25 ปี						.105	-.095
(\bar{X})						-	(Sig
= 3.192)						(Sig	(Sig
25-30 ปี							-.201
(\bar{X})							-
= 3.086)							(Sig
มากกว่า 30 ปี							
(\bar{X})							-
= 3.288)							= .268)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.70 พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานไม่ถึง 5 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .550^{*}, Sig = .001)

บุคลากรที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .544^{*}, Sig = .000)

บุคลากรที่มีอายุงาน 10 – 15 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 25 – 30 ปี (Mean Difference (I-J) = .438^{*}, Sig = .003)



ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การทดสอบสมมติฐานลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน โดยใช้วิธี F-Test

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.71 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	3.344	0.693		
15,001 – 25,000 บาท	117	3.425	0.737		
25,001 – 35,000 บาท	79	3.518	0.584		
35,001 – 45,000 บาท	45	3.709	0.573	5.295	.000*
45,001 – 55,000 บาท	32	4.074	0.645		
55,001 – 65,000 บาท	24	3.692	0.623		
มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป	25	3.776	0.764		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.71 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.132 (Sig = .343) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 5.295 (Sig = .000*) นั่นคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.72 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y) แบบ LSD

รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน (บาท)	ไม่เกิน (\bar{X}) = 3.344	15,001– 25,000 (\bar{X}) = 3.425	25,001– 35,000 (\bar{X}) = 3.518	35,001– 45,000 (\bar{X}) = 3.709	45,001– 55,000 (\bar{X}) = 4.074	55,001– 65,000 (\bar{X}) = 3.692	มากกว่า 65,001 (\bar{X}) = 3.776
ไม่เกิน 15,000 $(\bar{X}=3.344)$	-	-0.081 (Sig = .600)	-0.173 (Sig = .281)	-0.365* (Sig = .036)	-0.729* (Sig = .000)	-0.347 (Sig = .078)	-0.432* (Sig = .027)
15,001– 25,000 $(\bar{X}=3.425)$		-	-0.092 (Sig = .343)	-0.283* (Sig = .016)	-0.648* (Sig = .000)	-0.266 (Sig = .076)	-0.350* (Sig = .018)
25,001– 35,000 $(\bar{X}=3.518)$			-	-0.191 (Sig = .125)	-0.556* (Sig = .000)	-0.174 (Sig = .264)	-0.258 (Sig = .092)
35,001– 45,000 $(\bar{X}=3.709)$				-	-0.364* (Sig = .019)	.017 (Sig = .917)	-0.067 (Sig = .687)
45,001– 55,000 $(\bar{X}=4.074)$					-	.382* (Sig = .035)	.297 (Sig = .096)
55,001– 65,000 $(\bar{X}=3.692)$						-	-0.084 (Sig = .657)
มากกว่า 65,001 $(\bar{X}=3.776)$							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.72 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.365^*$, Sig = .036)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.729^*$, Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference (I-J) = $-.432^*$, Sig = .027)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.283^*$, Sig = .016)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.648^*$, Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference (I-J) = $-.350^*$, Sig = .018)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.556^*$, Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001– 45,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ

น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.364^{*}, Sig = .019)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 – 65,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.382^{*}, Sig = .035)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y₁)

ตารางที่ 4.73 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y₁)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	Welch	Sig.
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	3.681	.613		
15,001 – 25,000 บาท	117	3.777	.626		
25,001 – 35,000 บาท	79	3.886	.469		
35,001 – 45,000 บาท	45	4.022	.467	4.070	.001*
45,001 – 55,000 บาท	32	4.304	.611		
55,001 – 65,000 บาท	24	3.937	.581		
มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป	25	4.040	.694		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.73 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 3.075 (Sig = .006*) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่มไม่เท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ Welch (Welch Test) เท่ากับ 4.070 (Sig = .001*) นั่นคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเองแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ Games-Howell ดังนี้

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y_1) แบบ Games-Howell

รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน (บาท)	ไม่เกิน (\bar{X}) = 3.681)	15,001– 25,000 (\bar{X}) = 3.777)	25,001– 35,000 (\bar{X}) = 3.886)	35,001– 45,000 (\bar{X}) = 4.022)	45,001– 55,000 (\bar{X}) = 4.304)	55,001– 65,000 (\bar{X}) = 3.937)	มากกว่า 65,001 (\bar{X}) = 4.040)
ไม่เกิน 15,000 $(\bar{X}=3.681)$	-	-0.095 (Sig = .993)	-0.204 (Sig = .771)	-0.340 (Sig = .275)	-0.622* (Sig = .011)	-0.255 (Sig = .773)	-0.358 (Sig = .505)
15,001 – 25,000 $(\bar{X}=3.777)$		-	-0.108 (Sig = .812)	-0.244 (Sig = .109)	-0.526* (Sig = .001)	-0.159 (Sig = .886)	-0.262 (Sig = .594)
25,001 – 35,000 $(\bar{X}=3.886)$			-	-0.136 (Sig = .710)	-0.418* (Sig = .018)	-0.051 (Sig = 1.000)	-0.153 (Sig = .942)
35,001 – 45,000 $(\bar{X}=4.022)$				-	-0.282 (Sig = .314)	0.084 (Sig = .996)	-0.017 (Sig = 1.000)
45,001 – 55,000 $(\bar{X}=4.304)$					-	0.367 (Sig = .270)	0.264 (Sig = .741)
55,001 – 65,000 $(\bar{X}=3.937)$						-	-0.102 (Sig = .998)
มากกว่า 65,001 $(\bar{X}=4.040)$							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.74 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.622^*$, Sig = .011)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.526^*$, Sig = .001)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.418^*$, Sig = .018)



การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

ตารางที่ 4.75 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	3.181	.806		
15,001 – 25,000 บาท	117	3.435	.802		
25,001 – 35,000 บาท	79	3.528	.705		
35,001 – 45,000 บาท	45	3.755	.627	4.821	.000*
45,001 – 55,000 บาท	32	4.062	.704		
55,001 – 65,000 บาท	24	3.770	.706		
มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป	25	3.680	.818		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.75 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .676 (Sig = .670) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 4.821 (Sig = .000*) นั่นคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.76 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Y_2) แบบ LSD

รายได้	ไม่เกิน	15,001–	25,001–	35,001–	45,001–	55,001–	มากกว่า
เฉลี่ยต่อ	15,000	25,000	35,000	45,000	55,000	65,000	65,001
เดือน	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})
(บาท)	= 3.181)	= 3.435)	= 3.528)	= 3.755)	= 4.062)	= 3.770)	= 3.680)
ไม่เกิน		-0.254	-0.346	-0.573*	-0.880*	-0.880*	-0.498*
15,000	-	(Sig = .144)	(Sig = .055)	(Sig = .003)	(Sig = .000)	(Sig = .008)	(Sig = .023)
(\bar{X} =3.181)							
15,001 –			-0.092	-0.319*	-0.626*	-0.334*	-0.244
25,000		-	(Sig = .394)	(Sig = .015)	(Sig = .000)	(Sig = .046)	(Sig = .138)
(\bar{X} =3.435)							
25,001 –				-0.227	-0.534*	-0.242	-0.151
35,000			-	(Sig = .104)	(Sig = .001)	(Sig = .164)	(Sig = .377)
(\bar{X} =3.528)							
35,001 –					-0.306	-0.015	.075
45,000					(Sig = .076)	(Sig = .935)	(Sig = .685)
(\bar{X} =3.755)							
45,001 –						.291	.382
55,000					-	(Sig = .148)	(Sig = .055)
(\bar{X} =4.062)							
55,001 –							.090
65,000						-	(Sig = .670)
(\bar{X} =3.770)							
มากกว่า							
65,001							-
(\bar{X} =3.680)							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.76 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.573*, Sig = .003)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.880*, Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 – 65,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.880*, Sig = .008)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference (I-J) = -.498*, Sig = .023)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.319*, Sig = .015)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.626*, Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 – 65,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.334*, Sig = .046)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.534*, Sig = .001)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

ตารางที่ 4.77 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	3.209	.899		
15,001 – 25,000 บาท	117	3.278	.943		
25,001 – 35,000 บาท	79	3.367	.727		
35,001 – 45,000 บาท	45	3.511	.724	3.330	.003*
45,001 – 55,000 บาท	32	3.943	.797		
55,001 – 65,000 บาท	24	3.558	.768		
มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป	25	3.632	.955		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.77 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ 1.332 (Sig = .242) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่ม เท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 3.330 (Sig = .003*) แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.78 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ (Y_3) แบบ LSD

รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน (บาท)	ไม่เกิน (\bar{X}) = 3.209	15,001– 25,000 (\bar{X}) = 3.278	25,001– 35,000 (\bar{X}) = 3.367	35,001– 45,000 (\bar{X}) = 3.511	45,001– 55,000 (\bar{X}) = 3.943	55,001– 65,000 (\bar{X}) = 3.558	มากกว่า 65,001 (\bar{X}) = 3.632
ไม่เกิน 15,000 $(\bar{X}=3.209)$	-	-0.069 (Sig = .723)	-0.158 (Sig = .438)	-0.302 (Sig = .170)	-0.734* (Sig = .002)	-0.349 (Sig = .162)	-0.422 (Sig = .087)
15,001 – 25,000 $(\bar{X}=3.278)$		-	-0.088 (Sig = .472)	-0.232 (Sig = .117)	-0.665* (Sig = .000)	-0.279 (Sig = .140)	-0.353 (Sig = .058)
25,001 – 35,000 $(\bar{X}=3.367)$			-	-0.144 (Sig = .361)	-0.576* (Sig = .001)	-0.191 (Sig = .331)	-0.264 (Sig = .172)
35,001 – 45,000 $(\bar{X}=3.511)$				-	-0.432* (Sig = .027)	-0.047 (Sig = .825)	-0.120 (Sig = .566)
45,001 – 55,000 $(\bar{X}=3.943)$					-	.385 (Sig = .092)	.311 (Sig = .167)
55,001 – 65,000 $(\bar{X}=3.558)$						-	-0.073 (Sig = .760)
มากกว่า 65,001 $(\bar{X}=3.632)$							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.78 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.734^*$, Sig = .002)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.665^*$, Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.576^*$, Sig = .001)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = $-.432^*$, Sig = .027)

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

ตารางที่ 4.79 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน (n)	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 15,000 บาท	22	3.303	0.849		
15,001 – 25,000 บาท	117	3.209	0.926		
25,001 – 35,000 บาท	79	3.289	0.849		
35,001 – 45,000 บาท	45	3.548	0.817	4.503	.000*
45,001 – 55,000 บาท	32	3.984	0.796		
55,001 – 65,000 บาท	24	3.500	0.809		
มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป	25	3.753	0.978		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.79 ผลการทดสอบด้วยวิธี Levene's Test พบว่า ค่า Levene's Test เท่ากับ .236 (Sig = .964) แสดงว่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทุกกลุ่มเท่ากัน และได้ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 4.503 (Sig = .000*) นั่นคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผนแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้ LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.80 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y_4) แบบ LSD

รายได้	ไม่เกิน	15,001–	25,001–	35,001–	45,001–	55,001–	มากกว่า
เฉลี่ยต่อ	15,000	25,000	35,000	45,000	55,000	65,000	65,001
เดือน	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})
(บาท)	=3.303)	=3.209)	=3.289)	=3.548)	=3.984)	=3.500)	=3.753)
ไม่เกิน		.093	.014	-.245	-.681*	-.196	-.450
15,000	-	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig
(\bar{X} =3.303)		=.645)	=.947)	=.282)	=.005)	=.446)	=.079)
15,001 –			-.079	-.338*	-.774*	-.290	-.543*
25,000		-	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig
(\bar{X} =3.209)			=.532)	=.028)	=.000)	=.139)	=.005)
25,001 –				-.259	-.695*	-.210	-.464*
35,000			-	(Sig	(Sig	(Sig	(Sig
(\bar{X} =3.289)				=.114)	=.000)	=.302)	=.021)
35,001 –					-.436*	.048	-.205
45,000				-	(Sig	(Sig	(Sig
(\bar{X} =3.548)					=.032)	=.828)	=.348)
45,001 –						.484*	.231
55,000					-	(Sig	(Sig
(\bar{X} =3.984)						=.041)	=.323)
55,001 –							-.253
65,000						-	(Sig
(\bar{X} =3.500)							=.312)
มากกว่า							
65,001							-
(\bar{X} =3.753)							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.80 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.681^{*} Sig = .005)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.338^{*} Sig = .028)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.774^{*} Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference (I-J) = -.543^{*} Sig = .005)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.695^{*} Sig = .000)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป (Mean Difference (I-J) = -.464^{*} Sig = .021)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท (Mean Difference (I-J) = -.436^{*} Sig = .032)

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 – 55,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 – 65,000 บาท (Mean Difference (I-J) = .484[^] Sig = .041)

4.6.2 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์ หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้

4.6.2.1 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และด้านกรปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

4.6.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

4.6.2.1 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.81 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต (Y)	b	STd. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
ConstanT	.098	.239		.409	.683		
1) ด้านการป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหา (X ₁)	.204	.070	.146	2.898	.004*	.621	1.611
2) ด้านการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X ₂)	.238	.058	.228	4.107	.000*	.510	1.962
3) ด้านการนำเสนอ ความคิดเห็นของตน (X ₃)	-.131	.064	-.108	-2.051	.041*	.562	1.779
4) ด้านการปฏิบัติเพื่อ เกิดการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	.584	.074	.481	7.862	.000*	.419	2.386

R = .685 R² = .469 AdjusTed R² = .463 SE_{est} = .507 F = 74.801 Sig. = .000*

Durbin-Watson = 1.983

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.81 พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X₁) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X₂) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X₃) และด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X₄) ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .481$) รองลงมาคือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($\beta = .228$) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ($\beta = .146$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน ($\beta = -.108$)ตามลำดับ

โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .685 ($R = .685$) สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ร้อยละ 46.9 ($\text{Adjusted } R^2 = .469$) และอีกร้อยละ 53.1 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการประมาณค่าเท่ากับ .507 ($\text{SE}_{\text{est}} = .507$) โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ ($F = 74.801$ Sig. = .000*) ค่า Tolerance ต่ำสุดที่ .419 VIF สูงสุดที่ 2.386 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.983 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการถดถอยคะแนนดิบ และมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยคะแนนดิบ

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

สมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.146 (X_1) + 0.228 (X_2) + -0.108 (X_3) + 0.481 (X_4)$$

สัญลักษณ์แทนตัวแปรในสมการ

X_1 หมายถึง ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

X_2 หมายถึง ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่

X_3 หมายถึง ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน

X_4 หมายถึง ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

\hat{Y} หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

4.6.2.2 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตารางที่ 4.82 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต (Y)	b	STd. Error	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
ConstanT	-0.150	0.239		-0.627	0.531	0.830	1.205
1) ด้านความต้องการเพื่อ ความอยู่รอด (X_5)	0.073	0.051	0.063	1.440	0.151	0.589	1.697
2) ด้านความต้องการมี สัมพันธภาพ (X_6)	0.453	0.065	0.362	6.994	0.000*	0.524	1.909
3) ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า (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 0.05

จากตารางที่ 4.82 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6) และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X_7) ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ($\beta = 0.362$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\beta = 0.360$) ตามลำดับ

โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.680 ($R = 0.680$) สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ร้อยละ 45.8 ($\text{AdjusTed } R^2 = 0.458$) และอีกร้อยละ 54.2 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการประมาณค่าเท่ากับ 0.509 ($SE_{\text{est}} = 0.509$) โดยตัวแปรอิสระสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ ($F = 97.593$ Sig. = 0.000*) ค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.524 VIF สูงสุดที่ 1.909 จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.818 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระจากกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

สามารถเขียนอยู่ในรูปสมการถดถอยคะแนนดิบ และมาตรฐานได้ดังนี้

สมการถดถอยคะแนนดิบ

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

สมการถดถอยคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.362 (X_6) + 0.360 (X_7)$$

สัญลักษณ์แทนตัวแปรในสมการ

X_6 หมายถึง ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ

X_7 หมายถึง ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

\hat{Y} หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม

4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.83 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	t-Test	.028	.978	-
อายุ	F-Test	1.847	.119	-
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

ตารางที่ 4.84 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการประเมินตนเอง (Y₁)

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	t-Test	.064	.949	-
อายุ	F-Test	1.858	.117	-
ระดับการศึกษา	F-Test	1.993	.115	-
สายงาน	t-Test	4.291	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	W-Test	6.998	.001*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุงาน	F-Test	1.620	.141	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	W-Test	4.657	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ภาวะหนี้สิน	t-Test	-1.254	.211	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.85 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า
ในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ
(Y₂)

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	t-Test	-1.191	.234	-
อายุ	F-Test	2.008	.093	-
ระดับการศึกษา	F-Test	5.411	.001*	ยอมรับสมมติฐาน
สายงาน	t-Test	6.100	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	W-Test	17.799	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุงาน	F-Test	3.746	.001*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	W-Test	4.821	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ภาวะหนี้สิน	t-Test	-2.374	.018*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.86 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า
ในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนา
ทักษะ (Y₃)

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	t-Test	.878	.380	-
อายุ	F-Test	1.968	.099	-
ระดับการศึกษา	F-Test	3.567	.014	-
สายงาน	t-Test	6.260	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	W-Test	16.251	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุงาน	F-Test	3.419	.003*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	W-Test	3.330	.003*	ยอมรับสมมติฐาน
ภาวะหนี้สิน	t-Test	-2.538	.012*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.87 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน (Y₄)

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	t-Test	.222	.824	-
อายุ	F-Test	1.482	.207	-
ระดับการศึกษา	F-Test	4.333	.005*	ยอมรับสมมติฐาน
สายงาน	t-Test	7.471	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ตำแหน่งงาน	W-Test	23.496	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุงาน	F-Test	3.543	.002*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	W-Test	4.503	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ภาวะหนี้สิน	t-Test	-2.271	.024*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.88 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตัวแปร	สถิติ	β	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก				
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X ₁)	MRA	.146	.004*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X ₂)	MRA	.228	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X ₃)	MRA	-.108	.041*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X ₄)	MRA	.481	.000*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.89 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม (Y)

ตัวแปร	สถิติ	β	Sig.	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน				
ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด (X_5)	MRA	.063	.151	-
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6)	MRA	.362	.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X_7)	MRA	.360	.000*	ยอมรับสมมติฐาน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.90 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต

ปัจจัย ความก้าวหน้า ในอาชีพของ บุคลากร มหาวิทยาลัย รังสิต	ด้านการ ค้นคว้าหา ข้อมูล เกี่ยวกับ อาชีพ (Y_2)		ด้านการ กำหนด เป้าหมาย เพื่อพัฒนา ทักษะ (Y_3)		ด้านการ วางแผนและ ดำเนินการ ตามแผน (Y_4)	ภาพรวม (Y)
	ด้านการ ประเมิน ตนเอง (Y_1)	ด้าน ค่านิยม	ด้าน กำหนด	ด้าน วางแผนและ ดำเนินการ	ด้าน วางแผนและ ดำเนินการ	
เพศ	t = .064	t = -1.191	t = .878	t = .222	t = .028	
อายุ	F = 1.858	F = 2.008	F = 1.968	F = 1.482	F = 1.847	
ระดับการศึกษา	F = 1.993	F = 5.411*	F = 3.567	F = 4.333*	F = 4.766*	
สายงาน	t = 4.291*	t = 6.100*	t = 6.260*	t = 7.471*	t = 7.074*	
ตำแหน่งงาน	F = 6.998*	F = 17.799*	F = 16.251*	W = 23.496*	F = 20.997*	
อายุงาน	F = 1.620	F = 3.746*	F = 3.419*	F = 3.543*	F = 3.716*	
รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	W = 4.070*	F = 4.821*	F = 3.330*	F = 4.503*	F = 5.295	
ภาวะหนี้สิน	t = -1.254	t = -2.374*	t = -2.538*	t = -2.271*	t = -2.461*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, t หมายถึง ค่าการทดสอบ t-Test, F หมายถึง ค่าการทดสอบ F-Test, W หมายถึง Welch Test

เนื่องจากในการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรหลายตัวแปร ผู้วิจัยได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม เพื่อนำไปสรุปผลการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ และอภิปรายผลในบทที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 4.91 แสดงผลสรุป การทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม เพื่อนำไปสรุปผลการวิจัยกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ และอภิปรายผลในบทที่ 5

ตัวแปร	ค่าสถิติ	Sig.
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล		
ระดับการศึกษา	4.766	.003*
สายงาน	7.074	.000*
ตำแหน่งงาน	20.997	.000*
อายุงาน	3.716	.001*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	5.295	.000*
ภาวะหนี้สิน	-2.461	.014*
ตัวแปร	β	Sig.
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก		
ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา (X_1)	.146	.004*
ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (X_2)	.228	.000*
ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน (X_3)	-.108	.041*
ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (X_4)	.481	.000*
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน		
ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (X_6)	.362	.000*
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X_7)	.360	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” โดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน จากจำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต 2,443 คน โดยมีผลการศึกษาดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่
- 5.3 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
- 5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป
- 5.6 ข้อจำกัดในการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 344 คน โดยการทำแบบสอบถาม สามารถจำแนกเป็นหัวข้อต่างๆ ได้ดังนี้

- 1) เพศ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 61.92
- 2) อายุ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.98
- 3) ระดับการศึกษา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 41.57

4) สายงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานในสายสนับสนุน จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 55.52

5) ตำแหน่งงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็น เจ้าหน้าที่ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 51.74

6) อายุงาน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน มีอายุงานอยู่ระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.13

7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 34.01

8) ภาวะหนี้สิน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีหนี้สิน จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตในภาพรวม บุคลากรให้ความเห็นในด้านต่างๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือด้าน การป้องกันไม่ให้เกิด ปัญหา ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน ($\bar{X} = 3.86$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($\bar{X} = 3.77$) โดยผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน มีดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน ($\bar{X} = 4.07$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรสามารถหาวิธีการใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน มาใช้แก้ปัญหาในงาน ($\bar{X} = 3.73$)

2) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น บุคลากรสามารถประเมินสถานการณ์ตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.95$) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X} = 3.71$)

3) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม ($\bar{X} = 3.92$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรกล้าที่จะถกปัญหาและเสนอความคิดเห็นกับหัวหน้างาน ($\bar{X} = 3.90$) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีวิธีการพูดโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานให้ยอมรับวิธีการทำงานที่ตนเองเสนอ ($\bar{X} = 3.76$)

4) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วิธีการใหม่ของบุคลากรสามารถใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.94$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วิธีการทำงานของบุคลากรแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.43$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.91$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ($\bar{X} = 3.69$) โดยผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน มีดังนี้

1) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.15$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น ($\bar{X} = 4.04$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.97$)

2) ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.20$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 5) บุคลากรได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามผลงานและความสามารถ ($\bar{X} = 3.45$)

3) ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงาน เมื่อมีเหตุจำเป็น หรือเกิดเจ็บป่วย ($\bar{X} = 4.26$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมอบให้ ($\bar{X} = 3.84$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เงินเดือนของบุคลากรเพียงพอต่อการดำรงชีพ ($\bar{X} = 3.31$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 3.91$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ ($\bar{X} = 3.43$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน ($\bar{X} = 3.41$) โดยผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้าน มีดังนี้

1) ด้านการประเมินตนเอง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.10$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรสามารถนำจุดด้อยที่มี ไปพัฒนาและปรับปรุง ($\bar{X} = 3.95$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพต่อไป ($\bar{X} = 3.75$)

2) ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.80$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรทราบถึงนโยบายการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.58$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายอาชีพ ($\bar{X} = 3.45$)

3) ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรม ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายในอาชีพ ($\bar{X} = 3.62$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรได้ตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 3.58$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้กำหนดเป้าหมายให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.23$)

4) ด้านการวางแผนและดำเนินการตามแผน

โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.59$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 3.51$) และ

มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มหาวิทยาลัยได้ชี้แจงให้บุคลากรเห็นว่า จะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.26$)

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน 2) ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ยกเว้น เพศ และอายุที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และด้านการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน และด้าน

การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.481$) มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($\beta = 0.228$) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ($\beta = 0.146$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน ($\beta = -0.108$) ตามลำดับ สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ร้อยละ 46.9 (Adjusted $R^2 = 0.469$) และอีกร้อยละ 53.1 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ยกเว้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ($\beta = 0.362$) มีอิทธิพลมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\beta = 0.360$) สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ร้อยละ 45.8 (Adjusted $R^2 = 0.458$) และอีกร้อยละ 54.2 สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ

5.2 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่

ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



รูปที่ 5.1 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยใหม่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวม

5.3 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” สามารถอภิปรายผลตามข้อค้นพบได้ดังนี้

5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา สายงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะหนี้สิน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เนื่องจากบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำ ซึ่งสามารถทำผลงานทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และการเป็นผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาจะทำให้มีความน่าเชื่อถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกับภาระหน้าที่ได้ดี จึงทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งทางวิชาการ

โดยระดับการศึกษา จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวัชร รักรธรรม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอย่างมาก โดยปัจจัยด้านการศึกษา มีผลต่อการพัฒนา ศักยภาพของลูกจ้าง

2) ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน เป็นอาจารย์ประจำ และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหาร มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ เนื่องจากตำแหน่งอาจารย์ประจำ เป็นตำแหน่งที่มีการ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพไว้อย่างชัดเจน โดยอ้างอิงจากเกณฑ์ที่ใช้ประเมิน คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ทำให้อาจารย์ประจำจะต้องทำผลงานวิชาการตามที่กำหนดในแต่ละภาคการศึกษา หากครบตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะได้รับเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ หรือปรับขึ้นเงินเดือน ส่วนตำแหน่งผู้บริหารจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ภายใต้อนุมัติของสำนักงานประกันคุณภาพมหาวิทยาลัย รังสิต ซึ่งตำแหน่งผู้บริหารสามารถได้รับการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือย้ายไปประจำหน่วยงาน อื่นๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ที่มีความยากและท้าทายมากขึ้น

3) อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 0-20 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 25 ปีขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มี อายุงานยังไม่ถึง 20 ปี จะมีความกระตือรือร้น และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความมั่นคงของ ชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรอยากที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ การทำงาน 25 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นอายุงานที่บุคลากรรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ มีความพึง พอใจกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ทำให้ไม่อยากแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ

อายุงาน จึงมีความสอดคล้องกับประสบการณ์ทำงาน ในงานวิจัยของ จารุวรรณ เมืองเจริญ และประสพชัย พสุนนท์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของ งานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" โดยผลการศึกษา พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ของบุคลากรมีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างมาก

4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนไม่เกิน 15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท

มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 – 55,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น เจ้าหน้าที่จัดสวน เจ้าหน้าที่ตำรวจมหาวิทยาลัย พนักงานทำความสะอาด ผู้ช่วยทันตแพทย์ เป็นต้น ซึ่งมีภาระหน้าที่หลักเป็นงานประจำ (Routine) ที่จะต้องทำซ้ำๆแบบเดิมในทุกๆวัน หากบุคลากรไม่เข้าศึกษาต่อเพื่อให้ได้วุฒิที่สูงขึ้นก็จะไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 – 55,000 บาท ซึ่งส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำ และผู้บริหาร

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท และมีรายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 – 55,000 บาท เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท และมีรายได้อยู่ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำ ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีภาระหน้าที่หลักเป็นการสอนนักศึกษา ซึ่งจะมีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 – 55,000 บาท ที่ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำและทำงานในตำแหน่งบริหารควบคู่กันไปด้วย

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 – 55,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 55,001 – 65,000 บาท เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 – 55,000 บาท ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำและทำงานในตำแหน่งบริหารควบคู่กันไปด้วย มีการปฏิบัติงานหลายภารกิจทำให้มีแรงขับเคลื่อนที่จะแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะถ้าหากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด อาจทำให้ถูกปรับลดตำแหน่งได้ ส่วนบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 55,001 – 65,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน มีความรู้สึกมั่นคงในรายได้ ซึ่งถ้าหากไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหารก็ยิ่งถือว่ามียาได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงทำให้ไม่ค่อยแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพเท่ากับบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 – 55,000 บาท

โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ชำนาญเวช (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลแตกต่างกัน โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนไม่ถึง 29,999 บาท มีความสำเร็จในการทำงานน้อยกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 39,999 บาท และ 40,000 บาทขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานสูงกว่า

5) ภาวะหนี้สินที่แตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ไม่มีหนี้สิน มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าบุคลากรที่มีหนี้สิน เนื่องจากบุคลากรที่ไม่มีหนี้สินจะไม่มี ความกังวลเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน จึงมุ่งเน้นความสนใจไปที่การแสวงหาโอกาสที่จะทำให้ก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างเต็มที่ ส่วนบุคลากรที่มีหนี้สินจะมีความกังวลเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่าย และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน จึงมุ่งหางานอื่นทำนอกเหนือจากเวลาทำงาน เพื่อหารายได้เสริม จึงไม่ได้มุ่งเน้นความสนใจไปที่การหาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

สอดคล้องกับการศึกษาของ Moore (2018) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “Employee Debt Linked to Lower Work Productivity.” ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะหนี้ของพนักงานมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง โดยผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีภาวะหนี้สินในระดับสูง มีการขาดงานมากกว่าพนักงานที่มีหนี้ในระดับต่ำถึงสองเท่า และขาดการทำงานเต็มสัปดาห์มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบทั้งสองกลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่ไม่มีหนี้สินกับพนักงานที่มีหนี้สิน พบว่า พนักงานที่มีหนี้สินมีปัญหาลดสุขภาพ มีแนวโน้มที่จะนอนหลับไม่เพียงพอ และมีแนวโน้มที่จะเครียดหรือวิตกกังวลบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

5.3.2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และน้อยที่สุด คือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอภิปรายผลเรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน มีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยรังสิตจะให้ความสำคัญในการเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมโดยฝ่ายพัฒนาบุคคล เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน และมหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปศึกษาหาความรู้ภายนอกองค์กร โดยการไปเข้าร่วมการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยองค์กรอื่นๆ การไปทัศนศึกษา และการไปเข้าร่วมอบรมกับคอร์สต่างๆ ที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

รองลงมาคือ บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน ซึ่งมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี จึงสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับกรทำงาน เช่น สนับสนุนให้บุคลากรใช้ซอฟต์แวร์ถูกลิขสิทธิ์ และสามารถยื่นเอกสารเพื่อเสนอขอติดตั้งโปรแกรมซอฟต์แวร์ที่มีประโยชน์ในการทำงานได้ฟรี

และมีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้หาวิธีการใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อนมาใช้แก้ปัญหาในงาน ซึ่งวิธีการใช้แก้ปัญหาในงานของบุคลากร จะศึกษาจากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานอื่นๆ ที่พบปัญหาในลักษณะเดียวกันมาปรับใช้ในงาน จึงไม่ถือว่าเป็นวิธีการใหม่ เพียงแต่นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับหน้าที่ที่ทําอยู่เท่านั้น

2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า วิธีการใหม่ของบุคลากรสามารถใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีอิทธิพลมากที่สุด นั่นคือ บุคลากรมักจะมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาให้กับองค์กร เช่น สำนักงานทะเบียนมีการลดขั้นตอนในการทำงานลง เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อให้กับนักศึกษา สำนักงานบุคคลมีการลดการส่งเอกสารจากที่เคยใช้กระดาษก็เปลี่ยนมาเป็นส่งไฟล์ผ่านทางอีเมลเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

รองลงมาคือบุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากบุคลากร โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยรังสิต จะมีวุฒิการศึกษาที่หลากหลาย ซึ่งมหาวิทยาลัยไม่ได้มีการจำกัดว่า บุคลากรจะต้องทำงานให้ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมาเท่านั้น บุคลากรจึงสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมา และจากประสบการณ์ก่อนหน้ามาใช้แก้ปัญหาในงานได้เป็นอย่างดี

และมีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ วิธีการทำงานของบุคลากรแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ซึ่งวิธีการทำงานของบุคลากรทั้งในสายการสอน และสายสนับสนุนจะไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของอาจารย์ และของเจ้าหน้าที่ ซึ่งหาอยู่ในสายงานเดียวกันจะมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน

3) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจ โดยบุคลากรสามารถตัดสินใจได้เองโดยไม่ต้องถามหัวหน้าหน่วยงานก่อน แต่การตัดสินใจนั้นต้องอยู่ภายในขอบเขตที่ให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งทักษะการเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้า และสามารถจัดการกับปัญหาได้ดีนั้น เป็นทักษะที่มีความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ทำงาน และเรียนรู้จากความผิดพลาดในงานครั้งก่อนหน้า

รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นบุคลากรสามารถประเมินสถานการณ์ตามความเป็นจริง สืบเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงาน โดยไม่จำเป็นต้องถามหัวหน้าหน่วยงานก่อน ทำให้บุคลากรได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของงานนั้นๆ ตลอดจนได้เรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จึงทำให้บุคลากรรู้สึกได้ว่าตนเองนั้นมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้ตามความเป็นจริง

และมีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เนื่องจากการคาดการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตเป็นทักษะเฉพาะที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งก็คือ หัวหน้าหน่วยงาน ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารของหน่วยงานนั้นๆ จะเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทักษะการคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจึงไม่ค่อยเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่หรืออาจารย์ประจำ

4) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรมีความกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม มีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งหัวหน้างาน หรือผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะแนวทางเพื่อหาวิธีในการแก้ไขปัญหา

รองลงมาคือ บุคลากรกล้าที่จะยกปัญหา และเสนอความคิดเห็นกับหัวหน้างาน เนื่องจากหัวหน้างานมีความเป็นกันเองกับลูกน้อง และไม่ได้จำกัดว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าลูกน้อง จึงยอมรับแนวคิดใหม่ๆ ที่ลูกน้องเสนอ รวมไปถึงบุคลากรในแต่ละหน่วยงานมีหลายช่วงวัย หัวหน้างานก็จะมีคามยืดหยุ่นในการรับฟังความคิดเห็น และนำแนวคิดที่ลูกน้องเสนอมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานมากที่สุด

และมีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีวิธีการพูดโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงาน ให้ยอมรับวิธีการทำงานที่ตนเองเสนอ เนื่องจากบุคลากรสามารถที่จะเสนอความคิดเห็นให้กับหัวหน้างานได้ และหัวหน้างานก็นำเอาข้อเสนอแนะมาพิจารณา และปรับใช้ให้เหมาะสมกับ

ภารกิจนั้นๆ บุคลากรจึงมักจะไม่พุดโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงาน เพราะต้องอยู่ภายใต้การพิจารณาของหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หากหัวหน้าหน่วยงานเห็นควรจึงจะนำข้อเสนอแนะนั้นมาใช้ในงานได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก แสงกาญจน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน” โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง และความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย ในปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา ที่มีข้อคำถามในส่วนนี้ระบุว่า บุคลากรมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา โสอินทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของพนักงานบริษัทเอกชน” ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างสิ่งใหม่ ด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการนำเสนอความคิดเห็น ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ สังห์รณ์ และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การสนับสนุนขององค์กรตามการรับรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพ” โดยผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63) อยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาในแต่ละด้านพบว่า การลงมือปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การนำเสนอความคิดเห็น การสร้างสิ่งใหม่ และการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้ อธิบายได้ว่าเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพยาบาล มีหลายการศึกษาสนับสนุนว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของพยาบาล

5.3.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต โดยภาพรวมมากที่สุด คือ ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายผลเรียงตามค่าน้ำหนักจากมากไปน้อยได้ดังนี้

1) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องจากมหาวิทยาลัยรังสิต มีวัฒนธรรมองค์กรคือการทำงานในลักษณะที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นสมาชิกของครอบครัว ที่มีการให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน โดยในแต่ละหน่วยงานจะมีบุคลากรหลายช่วงวัยทำงานอยู่ด้วยกัน แต่ละวัยล้วนมีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกันโดยธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัว มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานต่างวัยได้ รวมถึงการจัดกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัยที่ทำให้บุคลากรในทุกช่วงวัยได้มีส่วนร่วม และเกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เช่น กิจกรรมกีฬาบุคลากรประจำปี การประกวดแต่งกายในงานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมในการอบรมต่างๆ เป็นต้น

รองลงมาคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี กิจกรรมส่วนใหญ่ที่บุคลากรมักเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก จะเป็นกิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน รื่นเริง ผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทศกาล และงานประเพณีต่างๆ กิจกรรมกีฬาบุคลากร กิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่ เหล่านี้เป็นต้น

และมีอิทธิพลน้อยที่สุดคือการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ เนื่องจากการได้รับมอบหมายงานของบุคลากรจะมาจากหัวหน้าหน่วยงาน หากบุคลากรเป็นเจ้าหน้าที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้นๆ ตามช่วงจังหวะของความเหมาะสม โดยที่ไม่ได้ดูจากความชื่นชอบหรือความถนัดเป็นหลัก แต่จะมอบหมายงานโดย

ให้ทุกคนสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป เพื่อที่จะได้ทำงานได้ทุกคน ทำให้บุคลากรหนึ่งคนสามารถทำงานหลากหลายหน้าที่ได้ จึงทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ว่าตนเองนั้นมีความสามารถพอๆกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาด้วยวุฒิที่แตกต่างกัน หรือมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยรังสิต จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันธิชา ปัจจัยโย และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์สอนบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา" โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราเชนทร์ นพณ์รัฐวงศกร (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณี :สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง" พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมงานกับผู้อื่น ทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะร่วมงานในครั้งต่อไป

2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อธิปไตยมากที่สุด เนื่องจากการได้รับมอบหมายงานในแต่ละภารกิจ จะมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถวางแผน และบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง จึงทำให้งานนั้นๆสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงการควบคุมดูแลของหัวหน้าหน่วยงานที่มีการติดตามความคืบหน้าของงานเป็นระยะ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานแล้วเสร็จได้ทันเวลา

รองลงมาคือ บุคลากรมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยรังสิตนั้น เอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้เอง โดยไม่จำเป็นต้องถามหัวหน้าหน่วยงานก่อน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมเพื่อให้งานนั้นสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ บุคลากรจึงรู้สึกมีอิสระในการทำงาน ไม่ติดอยู่กับกรอบหรือพื้นที่จำกัดของปัญหา อีกทั้งยังทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆมาปรับใช้ในงาน

และมีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สวนทางกับผลลัพธ์ในการทำงาน ถึงแม้ว่าบุคลากรจะรู้สึกได้ว่าทำงานด้วยความเสียสละ ทุ่มเท จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน และปรากฏผลงานออกมาในผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ก็ไม่ได้หมายความว่าได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนการสอน ที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรินทร์ดา หอมภักดี และอำนาจ สังข์ช่วย (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 6 ขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” โดยผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แก้วประเสริฐ และลลิตา นิพิฐุประศาสน์สุนทรวิภาต (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของปลัดอำเภอในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพปลัดอำเภอ โดยภาพรวม ซึ่งด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพงศ์ บุญญรัตน์ และคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น” ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่ามี 11 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น

5.4 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทราบถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ซึ่งสามารถนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารงาน ของสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต หรือผู้ประกอบการธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

5.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1) ระดับการศึกษา

การเข้าศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี จะทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการค้นคว้างานวิจัยในการศึกษาทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการคิดจนเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น จึงควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาสวัสดิการให้กับบุคลากร ในแง่ของการให้โอกาสในการศึกษาต่อ ซึ่งอาจจะให้อยู่ในรูปแบบของทุนการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการให้ทุนการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย หรือภายนอกมหาวิทยาลัย

โดยส่วนมากมหาวิทยาลัยจะให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ประจำ หรือ ผู้บริหาร โดยสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก แต่ยังมีบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ ซึ่งจบการศึกษาในระดับมัธยมหรืออนุปริญญา ยังไม่มีโอกาสได้รับทุนการศึกษา บุคลากรเหล่านี้สามารถเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพได้ ด้วยการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

ทั้งนี้ การกำหนดเงื่อนไขการได้รับทุนนั้น มหาวิทยาลัยสามารถใช้ข้อมูลผลการวิจัยในด้านอื่น ๆ มาเป็นข้อพิจารณาในการกำหนดเงื่อนไขได้ เช่น อายุงาน ซึ่งจะมีการอธิบายในลำดับถัดไป นอกจากการให้ทุนการศึกษาแล้ว มหาวิทยาลัยยังสามารถพิจารณาการ

เพิ่มหลักสูตรที่เหมาะสมกับบุคลากรที่ทำงานไปด้วยได้ โดยเฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการศึกษาในช่วงเวลาเดียวกับช่วงเวลาทำงาน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการได้รับโอกาสศึกษาต่อของบุคลากร

2) สายงาน

บุคลากรในสายการสอน ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำ และผู้บริหาร จะมีเส้นทางพัฒนาการทำงานที่ชัดเจนกว่า บุคลากรในสายสนับสนุน หรือ เจ้าหน้าที่ ในส่วนนี้ หากเรามองถึงต้นตอของปัญหาที่แท้จริงแล้ว อาจเป็นเพราะโครงสร้างของมหาวิทยาลัยไม่มีการระบุโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุนที่ชัดเจน บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ จึงคิดและเข้าใจว่าโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพของตนนั้นต่ำกว่าบุคลากรในสายการสอน ซึ่งหากมหาวิทยาลัยมีรูปแบบเส้นทางในการพัฒนาสายอาชีพสำหรับสายสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยก็ควรที่จะจัดการอบรม หรือให้ความรู้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการให้ข้อมูลที่มีการระบุชัดเจน ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครงาน (Recruitment) เกี่ยวกับเส้นทางพัฒนาอาชีพของทั้งสายการสอนและสายสนับสนุน โดยระบุให้ชัดเจนถึงเงื่อนไขเส้นทางพัฒนาอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการประเมิน หรือ อายุงานที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะอยู่ในเอกสารแนบในใบสมัครงาน รวมถึงสัญญาจ้าง เพื่อให้ผู้ที่สมัครงาน รวมถึงผู้ที่ได้รับการต่อสัญญา ทราบและเกิดแรงจูงใจที่ชัดเจนว่าหากตนทำงานได้ดีตามเงื่อนไขที่กำหนด ก็มีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน

3) ตำแหน่งงาน

มีความสอดคล้องกับสายงาน นั่นคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็น อาจารย์ประจำ และผู้บริหาร จะมีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านสายงาน การให้ข้อมูลด้านการพัฒนาสายอาชีพที่ชัดเจน รวมถึงการปรับโครงสร้างการพัฒนาสายอาชีพของมหาวิทยาลัย จะช่วยส่งผลให้บุคลากร โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนได้ทราบถึงโอกาสในการพัฒนาสายอาชีพของตน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ในการที่จะสร้างผลงานให้ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด ตามเส้นทางพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของมหาวิทยาลัย นอกจากการให้ข้อมูลด้านการพัฒนาสายงานที่ชัดเจนแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่มหาวิทยาลัยสามารถสร้างได้คือ รูปแบบที่ชัดเจนของการเปลี่ยนตำแหน่ง

งาน โดยปัจจุบันนั้น มหาวิทยาลัยไม่ได้มีการระบุอย่างชัดเจนว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ สามารถเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำได้ หรืออาจารย์ประจำ ก็สามารถเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ได้ โดยมี รายละเอียดขั้นตอนและเงื่อนไขการเปลี่ยนตำแหน่งงานนั้นมีอะไรบ้าง ซึ่งถ้าหากทางมหาวิทยาลัยมีการคิดและสร้างรูปแบบการเปลี่ยนตำแหน่งงานขึ้นมา ก็จะช่วยเพิ่มโอกาสในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความก้าวหน้าของบุคลากรได้ เพราะหากอิงตามผลการวิจัยในปัจจุบันแล้ว เราสามารถคาดการณ์ได้ทันทีว่า บุคลากรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีความต้องการที่จะเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ เพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง ซึ่งทางมหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเงื่อนไข หรือปรับโครงสร้างเพื่อช่วยส่งเสริมบุคลากรให้ก้าวหน้าในอาชีพต่อไปได้เช่นกัน

4) อายุงาน

บุคลากรที่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 0-20 ปี จะมีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน มากกว่า 25 ปีขึ้นไป เนื่องจากในช่วงระยะเวลา 0-20 ปี เป็นระยะเวลาที่บุคลากรยังแสวงหาความก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงาน และยังเป็นช่วงเวลาที่ยังสามารถพัฒนางานได้ แต่เมื่ออายุงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป บุคลากรจะไม่อยากพัฒนาตนเองเพื่อหาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพราะคิดว่ามีความมั่นคงในอาชีพแล้ว นอกจากนี้จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัย พบว่าบุคลากรที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน (รวมถึงอยู่ในตำแหน่งที่สูง) จะมองไม่เห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนรับผิดชอบ เนื่องจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนนั้น ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้ ไม่รู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง โดยถือเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข เพราะบุคลากรที่ทำงานมานานนั้น เป็นบุคลากรที่มีความภักดีต่อองค์กรสูง หากมหาวิทยาลัยสามารถทำให้บุคลากรเหล่านี้ เห็นโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ จะช่วยส่งเสริมองค์กรให้มีความก้าวหน้าตามไปด้วย

มหาวิทยาลัยควรมีการจัดอบรม หรือปลูกฝังทัศนคติด้านสิ่งตอบแทนด้านอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน ไม่ว่าจะในด้านคุณค่าหรือด้านความภาคภูมิใจก็ดี มหาวิทยาลัยควรมีการให้ความรู้ และแสดงให้เห็นว่าการเป็นเจ้าหน้าที่ และเป็นอาจารย์ที่ดีนั้น มีคุณค่าที่ส่งผลต่อทั้งตัวเองและผู้อื่นอย่างไร เช่น การเป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำงานมาเป็นระยะเวลานาน มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี

ดี จะช่วยให้การสอนของอาจารย์และการเรียนของนักศึกษาราบรื่น รวมไปถึงช่วยให้การบริหารงานของระดับผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินงานต่อเนื่องไปได้อย่างมั่นคง เช่นเดียวกันกับอาจารย์ที่มีอายุงานมาก มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้เหล่าบุคลากรสายการสอน เล็งเห็นถึงคุณค่าของการเป็นอาจารย์ นั่นคือการสร้างอนาคตให้กับนักศึกษา มหาวิทยาลัยอาจจะมีการจัดงานที่จะทำให้ให้นักศึกษาได้พบปะสนทนากับเจ้าหน้าที่และอาจารย์ เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสขอขอบคุณ และแสดงความคิดเห็นที่มีต่ออาจารย์และเจ้าหน้าที่ รวมถึงการแชร์ประสบการณ์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทราบว่าปัจจุบันนักศึกษาที่จบไปประกอบอาชีพอะไร และประสบความสำเร็จอย่างไร ซึ่งเป็นผลงานที่เป็นเป็นรูปธรรมที่จะช่วยทำให้บุคลากร ได้รับรู้และเห็นคุณค่าในอาชีพของตน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งถือเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่ถึง 25,000 บาท การมีรายได้ที่พอเพียงต่อการใช้ชีวิต หรือ การมีรายได้ที่อยู่ในระดับที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น อาจส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและจดจ่ออยู่กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ กล่าวคือ บุคลากรไม่จำเป็นต้องแบ่งความสนใจหรือแบ่งเวลาเพื่อไปหารายได้จากทางอื่น ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการระบุรูปแบบ และเงื่อนไขการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน ทั้งรูปแบบการประเมินผล และระยะเวลาที่จะทำให้บุคลากรไปถึงจุดที่มีรายได้ที่ตนเองพึงพอใจ นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารบุคคลจะต้องสามารถให้คำปรึกษาได้ หากมีบุคลากรต้องการทราบว่า การที่จะได้รับค่าตอบแทนเป็นตัวเลขที่ตั้งใจไว้จะต้องทำอย่างไร และใช้ระยะเวลาเท่าใด สอดคล้องกับข้อเสนอในการให้ข้อมูลเรื่องเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน ซึ่งฝ่ายบริหารบุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องนี้อย่างละเอียด สามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมกับบุคลากรได้ การจัดฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารบุคคลควรให้ความสำคัญไม่แพ้การกำหนดเส้นทางการพัฒนาอาชีพของมหาวิทยาลัย และหากบุคลากรที่มีรายได้ไม่ถึง 25,000 บาท ได้รับข้อมูลอย่างชัดเจนแล้วว่า จะสามารถยกระดับรายได้ของตนเองได้อย่างไร ก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับตัวบุคลากรให้ไปถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6) ภาวะหนี้สิน

มีความสอดคล้องกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร เมื่อรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายจะทำให้เกิดการกู้ยืมเงิน และเกิดภาวะหนี้สินได้ บุคลากรที่ไม่มีหนี้สินจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรที่มีหนี้สิน เนื่องจากหนี้สินและดอกเบี้ยหนี้ที่จะต้องชำระในแต่ละเดือน จะสร้างภาวะกดดันให้บุคลากรเพื่อหาทางเลือกอื่นในการเพิ่มรายได้ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งนอกจากการให้ข้อมูลอย่างชัดเจนทั้งจากมหาวิทยาลัย และฝ่ายบริหารบุคคล ในเรื่องของเส้นทางอาชีพและค่าตอบแทนแล้ว ความรู้พื้นฐานในด้านการเงิน ถือเป็นเรื่องที่สำคัญในการที่จะแก้ปัญหาหนี้สิน ซึ่งทางมหาวิทยาลัยก็ถือว่าเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้เพียงพออยู่แล้ว ทั้งในด้านการเงิน หรือการลงทุนเพื่อออมเงิน ซึ่งการจัดอบรมพิเศษ เพื่อให้ความรู้ด้านการเงินให้กับบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มที่มีหนี้สิน จะสามารถช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในแง่ของการกู้ยืมเงิน รวมถึงช่วยเพิ่มโอกาสให้บุคลากรสามารถหลุดจากภาวะการมีหนี้สินได้ อีกทั้งการให้บุคลากรที่มีความรู้ด้านการเงินเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างแรงจูงใจ รวมถึงใช้เป็นเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรได้อีกทางหนึ่งด้วย

5.4.2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

1) ด้านการปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

เป็นด้านที่เด่นชัดมากที่สุดในการทำงานของบุคลากร นั่นคือบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่ลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะลงมือทำ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกบุคลากรตัวอย่าง โดยเชิญให้มานำเสนอถึงวิธีการปฏิบัติที่สามารถช่วยให้หน่วยงานของตนสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้จริง จะช่วยทำให้บุคลากรรู้ถึงคุณค่าของการลงมือปฏิบัติ รวมถึงช่วยให้บุคลากรคนอื่นๆ ที่มีโอกาสได้รับฟังการนำเสนอ นั้น มีความคิดที่จะลงมือทำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่

เป็นด้านรองลงมา ถึงแม้ว่าในความเป็นจริงแล้ว บุคลากรในแต่ละหน่วยงานจะทำงานในลักษณะวงจรที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายการสอนหรือสายสนับสนุนก็ตาม มหาวิทยาลัยสามารถผลักดันให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดค้นโครงการใหม่ๆ ที่จะสามารถช่วยผลักดันให้หน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าได้ การจัดประกวดโครงการ โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสในการคิดค้น และนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการแข่งขันกันจะช่วยให้บุคลากรได้ดึงศักยภาพของตนเองออกมา ซึ่งโครงการที่ได้รับรางวัลจะต้องสามารถนำมาใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์กับองค์กร โดยมหาวิทยาลัยอาจมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่ชนะการประกวดโครงการ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ต่อไป

3) ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา

เป็นด้านที่บุคลากรมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ในการทำงานที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ได้นั้น บุคลากรจำเป็นต้องเข้าใจในกระบวนการของงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี โดยเมื่อใดก็ตามที่มีผลกระทบจากปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยอื่นๆ บุคลากรก็จะสามารถคาดการณ์ได้ว่ามีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาตามมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาได้ การรู้จักกระบวนการและความสำคัญในหน้าที่ของบุคลากร จึงมีความสำคัญมากสำหรับ ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานี้ ฉะนั้นเมื่อใดก็ตามที่ต้องมีการสั่งงาน หรือควบคุมงาน บุคลากรในระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ควรจะมีการสื่อสารที่ชัดเจน เนื้อหาครบถ้วน ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพในการอธิบาย และแจกแจงงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัด รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา และเปิดกว้างให้บุคลากรได้มีโอกาสสอบถามข้อมูลในกรณีที่มีข้อสงสัยเพิ่มเติม

4) ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน

มหาวิทยาลัยสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าที่จะนำเสนอความคิดเห็นของตน ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถที่จะนำเสนอความคิดเห็นของตนในที่ประชุม หรือการอบรมต่างๆ ได้อย่างเสรีโดยไม่มีกีดกันว่าเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ หรืออาจารย์ประจำ ซึ่งวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เช่น การยกมือออกความเห็น หรือการสอบถามความเห็นหลังการประชุมนั้นไม่ได้ผล ก็อาจเปลี่ยนแปลงวิธีการออกความเห็น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกล้า และปลอดภัยที่จะได้นำเสนอความเห็นมากขึ้น โดยการสร้างพื้นที่ให้บุคลากรสามารถลงความเห็นได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องระบุนาม ซึ่งสามารถทำได้ทั้งแบบ Online และ Offline การนำความคิดเห็นของบุคลากรมาพิจารณาอย่างจริงจังในทุกๆ ครั้ง จะทำให้บุคลากรกล้าที่จะนำเสนอความคิดเห็นมากขึ้น โดยที่ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเพ่งเล็ง หรือถูกทำโทษโดยการเรียกไปตักเตือน และเมื่อความเห็นของบุคลากรได้รับการพิจารณา ไปจนถึงมีการพัฒนาต่อยอด จนสามารถนำไปพัฒนาองค์กรได้ บุคลากรก็จะยิ่งเห็นคุณค่าและความสำคัญในการนำเสนอความคิดเห็นของตน ทั้งนี้ ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาควรมีการวางตัวที่เหมาะสม มีความยุติธรรม และเปิดกว้าง เพื่อแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีความใส่ใจและพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังในทุกความเห็นที่บุคลากรนำเสนอ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

5.4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

1) ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ

ถือเป็นด้านที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานในองค์กรมากที่สุด การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันจะช่วยทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้องค์กรสามารถก้าวผ่านอุปสรรคและข้อจำกัดไปได้ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมแบบเป็นกลุ่ม การทำกิจกรรมนอกสถานที่ การไปศึกษาดูงานต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความสนิทสนมกัน และสามารถร่วมงานกันได้อย่างราบรื่น หากกลุ่มบุคลากรสามารถสร้างผลงานที่ประสบความสำเร็จได้ ก็จะช่วยส่งเสริมการมีสัมพันธภาพที่ดีรวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย

2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ย่อมต้องการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือมีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีตามผลงานและความสามารถ สิ่งสำคัญที่สุดคือขั้นต่อน และระเบียบวิธีในการประเมินผลงานประจำปีจะต้องถูกต้อง วัตถุประสงค์จริง และสมเหตุสมผล ซึ่งก่อนที่จะพัฒนาหรือตรวจสอบรูปแบบการประเมิน สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยไม่ควรมองข้าม คือความเห็นต่างๆของบุคลากรที่เขียนอยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี มหาวิทยาลัยควรทำแบบสอบถาม เพื่อขอรับความเห็นจากบุคลากรในองค์กรว่าเห็นด้วยกับรูปแบบการประเมินประจำปีที่ใช้หรือไม่ หากไม่เห็นด้วยจะต้องพิจารณาว่ามีจุดใดบ้างที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ซึ่งเมื่อได้คำตอบแล้ว เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะหาจุดสมดุลในการสร้างรูปแบบและขั้นตอนการประเมินที่ถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรมกับบุคลากรมากที่สุด ซึ่งหากเครื่องมือวัดผลเป็นที่น่าเชื่อถือแล้ว บุคลากรก็จะสามารถทำงานตามเป้าหมายของตนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ตามที่ต้องการ

5.5 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 เนื่องจากปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มักจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่ามีปัจจัยอะไรใหม่ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

5.5.2 การสอบถามข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยนั้น หากให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำผ่านทางแบบสอบถามออนไลน์ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความผิดพลาด และไม่สมบูรณ์น้อยกว่าการแจกแบบสอบถามเป็นกระดาษ

5.5.3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรในสายการสอน และสายสนับสนุน ควรมีการเก็บข้อมูลจากทุกหน่วยงานที่สังกัด เพื่อให้ข้อมูลมีความหลากหลายมากขึ้น และจะได้ทราบถึงปัจจัย ที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล มาพัฒนาปรับปรุงให้หน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.6 ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ พบปัญหา และอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัด ดังนี้

5.6.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยการส่ง Link ผ่านทางอีเมลของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม แต่เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จะอยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี ทำให้ผู้วิจัยต้องมีการแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมจากบุคลากรในช่วงอายุอื่น ๆ เพื่อให้มีการกระจายของข้อมูลมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล และการคัดแยกข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย

5.6.2 สัดส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความแตกต่างกันมาก เช่น เพศหญิงมากกว่าเพศชาย ถึงร้อยละ 61.92 ทำให้ผลการวิจัยจะมีความโน้มเอียงไปทางบุคลากรเพศหญิงมากกว่า จึงอาจทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร





การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังนี้

รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
นางสมญา แซมเบอร์ส	ผู้อำนวยการสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต
ดร.สมิตา กลิ่นพงศ์	รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะบริหารธุรกิจ และ รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคคล มหาวิทยาลัยรังสิต
นายกันต์ ต้นสุวรรณรัตน์	กรรมการผู้จัดการบริษัท จี ทเวนตี ฟู จำกัด





ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต”

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามที่มีต่อแบบสอบถามปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรังสิต โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) ที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป โดยคะแนนการพิจารณา มีความหมายดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง
 -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. อายุ 1) 20 - 30 ปี 2) 31 - 40 ปี 3) 41 - 50 ปี 4) 51 - 60 ปี 5) 61 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3) ปริญญาโท 4) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. สายงานของบุคลากร 1) สายการสอน 2) สายสนับสนุนการสอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5. ตำแหน่งงาน 1) เจ้าหน้าที่ 2) อาจารย์ประจำ 3) ผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
6. อายุงาน 1) ไม่ถึง 5 ปี 2) 5 – 10 ปี 3) 10 – 15 ปี 4) 15 – 20 ปี 5) 20 – 25 ปี 6) 25 – 30 ปี 7) มากกว่า 30 ปี	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1) ไม่เกิน 15,000 บาท 2) 15,001 – 25,000 บาท 3) 25,001 – 35,000 บาท 4) 35,001 – 45,000 บาท 5) 45,001 – 55,000 บาท 6) 55,001 – 65,000 บาท 7) มากกว่า 65,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
8. ภาวะหนี้สิน 1) มีหนี้สิน 2) ไม่มีหนี้สิน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.1 ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา					
1. ท่านสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. ท่านมีวิธีการป้องกันเพื่อไม่ให้ปัญหา	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	+1	+1	0	0.6	สอดคล้อง
4. ท่านทราบถึงสาเหตุของปัญหาและผลที่จะตามมา	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.1 ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา					
5. ท่านมีแนวทางไว้สำหรับการ แก้ปัญหาในระยะยาว	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถ ประเมินสถานการณ์ตามความเป็น จริง	+1	0	+1	0.6	สอดคล้อง
2.2 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
1. ท่านขอคิดค้น หาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. วิธีการใหม่ของท่านสามารถ ใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อ องค์กร	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. วิธีการทำงานของท่านแตกต่าง จากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2.3 ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน					
1. มีความกล้าที่จะเสนอความ คิดเห็นต่อที่ประชุม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. สามารถอธิบายแนวทางการ ทำงานของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. มีวิธีการพูดโน้มน้าวใจเพื่อนร่วม งาน ให้ยอมรับวิธีการทำงานที่ท่าน เสนอ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2.3 ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน					
4. ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น แม้ว่าผู้อื่นจะเห็นไม่ตรงกับท่านก็ตาม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5. ท่านกล้าที่จะอภิปราย และเสนอความคิดเห็นกับหัวหน้างาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2.4 ด้านการปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง					
1. ท่านได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการลดขั้นตอนการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. ท่านได้หาวิธีการใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน มาใช้แก้ปัญหาในงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5. ท่านได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้งานมีสำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
6. ท่านสามารถเปลี่ยนวิกฤตที่เกิดขึ้นในการทำงาน ให้เป็นโอกาสที่ดีได้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3		
3.1 ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด					
1. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมอบให้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงาน เมื่อมีเหตุจำเป็น หรือเกิดเจ็บป่วย	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.6	สอดคล้อง
3.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ					
1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. หัวหน้างานของท่านคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
6. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3		
3.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า					
1. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	0	+1	+1	0.6	สอดคล้อง
4. ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3		
4.1 ด้านการประเมินตนเอง					
1. ท่านทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถนำจุดด้อยที่มีไปพัฒนาและปรับปรุง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ			ค่า IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ				
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4.1 ด้านการประเมินตนเอง					
3. ท่านได้ขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อนำไปพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพต่อไป	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4.2 ด้านการแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ					
1. ท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับข้อมูลจากหัวหน้างาน ถึงทิศทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. ท่านได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายอาชีพ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. ท่านทราบถึงนโยบายการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4.3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
1. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการเลื่อนตำแหน่งตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรม ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายในอาชีพ	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3		
4.3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย					
3. ได้กำหนดเป้าหมายให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. ท่านได้ตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความเป็นไปได้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4.4 ด้านวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและดำเนินการตามแผน					
1. ท่านมีการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นขั้นตอน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
3. มหาวิทยาลัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่านอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
4. มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลงานเป็นระยะ เพื่อประเมินศักยภาพของท่าน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
5. มหาวิทยาลัยได้ชี้แจงให้ท่านเห็นว่า จะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง
6. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.0	สอดคล้อง



แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต”

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา และเพื่อเป็นส่วนประกอบในวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรังสิต จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคลากร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

1.1 เพศ

ชาย หญิง

1.2 อายุ

(ระบุ)..... ปี

1.3 ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.4 สายงาน

สายการสอน สายสนับสนุน

1.5 ตำแหน่งงาน

เจ้าหน้าที่ อาจารย์ประจำ ผู้บริหาร

1.6 อายุงาน

(ระบุ) ปี

1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 35,000 บาท 35,001 - 45,000 บาท
 45,001 - 55,000 บาท 55,001 - 65,000 บาท
 มากกว่า 65,000 บาท

1.8 ภาวะหนี้สิน

- มีหนี้สิน ไม่มีหนี้สิน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

2.1 ด้านการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้					
2. ท่านมีวิธีการป้องกันเพื่อไม่ให้ปัญหา					
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
4. ท่านทราบถึงสาเหตุของปัญหาและผลที่จะตามมา					
5. ท่านมีแนวทางไว้สำหรับการแก้ปัญหาในระยะยาว					
6. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถประเมินสถานการณ์ตามความเป็นจริง					

2.2 ด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านชอบคิดค้น หาวิธีการใหม่ๆ มาใช้กับการทำงาน					
2. วิธีการใหม่ของท่านสามารถใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
3. วิธีการทำงานของท่านแตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่น					
4. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2.3 ด้านการนำเสนอความคิดเห็นของตน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. มีความกล้าที่จะเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม					
2. สามารถอธิบายแนวทางการทำงานของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้					
3. มีวิธีการพูดโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงาน ให้ยอมรับวิธีการทำงานที่ท่านเสนอ					
4. ท่านกล้าที่จะเสนอความคิดเห็น แม้ว่าผู้อื่นจะเห็นไม่ตรงกับท่านก็ตาม					
5. ท่านกล้าที่จะถกปัญหา และเสนอความคิดเห็นกับหัวหน้างาน					

2.4 ด้านการปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการลดขั้นตอนการทำงาน					
2. สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อช่วยเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน					
3. ท่านได้หาวิธีการใหม่ๆที่ยังไม่เคยมีใครทำมาก่อน มาใช้แก้ปัญหาในงาน					
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้ เพื่อมาใช้ในการพัฒนางาน					
5. ท่านได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้งานมีสำเร็จลุล่วง					
6. ท่านสามารถเปลี่ยนวิกฤตที่เกิดขึ้นในการทำงาน ให้เป็นโอกาสที่ดีได้					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

3.1 ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน					
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
3. มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยมอบให้					

3.1 ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4. ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงาน เมื่อมีเหตุจำเป็น หรือเกิดเจ็บป่วย					
5. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3.2 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่ามีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ					
2. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3. หัวหน้างานของท่านคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
4. ท่านมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
5. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ					
6. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น					
3.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามผลงานและความสามารถ					
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					

3.3 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
3. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการทำงาน					
4. ท่านได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ					
5. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

4.1 ด้านการประเมินตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองเป็น อย่างดี					
2. ท่านสามารถนำจุดด้อยที่มี ไปพัฒนาและ ปรับปรุง					
3. ท่านได้ขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือ หัวหน้างาน เพื่อนำไปพัฒนาความสามารถของ ตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
4. มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ท่านประเมิน ความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการ พัฒนาอาชีพต่อไป					

4.2 ด้านการค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านได้รับข้อมูลจากหัวหน้างาน ถึงทิศทางการความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
3. ท่านได้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายอาชีพ					
4. ท่านทราบถึงนโยบายการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของมหาวิทยาลัย					
4.3 ด้านการกำหนดเป้าหมาย เพื่อพัฒนาทักษะ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านได้กำหนดเป้าหมายในการเลื่อนตำแหน่ง ตามอายุงานที่เพิ่มขึ้น					
2. ท่านเข้าร่วมการฝึกอบรม ที่มีประโยชน์ต่อเป้าหมายในอาชีพ					
3. ได้กำหนดเป้าหมายให้ได้รับค่าตอบแทน เพิ่มขึ้น ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น					
4. ท่านได้ตั้งเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีความเป็นไปได้					
5. ท่านเห็นว่าสามารถไปถึงจุดสูงสุดของสายงาน ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้					

4.4 ด้านวางแผนและดำเนินการตามแผน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
2. ท่านสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างเป็นขั้นตอน					
3. มหาวิทยาลัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่านอย่างชัดเจน					
4. มหาวิทยาลัยมีการประเมินผลงานเป็นระยะ เพื่อประเมินศักยภาพของท่าน ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน					
5. มหาวิทยาลัยได้ชี้แจงให้ท่านเห็นว่า จะต้องทำอย่างไรเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง					
6. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	อภิวัชร นายอรุณ
วัน เดือน ปีเกิด	29 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศิลปบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์อาร์ต, 2557 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	221/82 หมู่ที่ 3 ตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

