สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

FACTORS AFFECTING CAREER ADVANCEMENT OF EMPLOYEES IN SUMMIT AUTO SEAT INDUSTRY CO.,LTD.

เลขหมู่
เลขทะเบียน 134517
วัน,เดือน,ปี 11 พ.ย. 2557
b.12655715
i.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2557

KMITL-2014-AMC-M-017-045

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING CAREER ADVANCEMENT OF EMPLOYEES IN SUMMIT AUTO SEAT INDUSTRY CO.,LTD.

KANYAMAS TERAPAKORN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT

FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2014

KMITL-2014-AMC-M-017-045

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

FACTORS AFFECTING CAREER ADVANCEMENT OF EMPLOYEES IN SUMMIT AUTO SEAT INDUSTRY CO.,LTD.

นักศึกษา นางสาวกัญญามาศ ธีรปกรณ์

รหัสประจำตัว 55671445

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.จิระเสกข์	ตรีเมธสุนทร	
รศ.ดร.วรนารถ	แสงมณี	
ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ	โรจน์นิรุตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ	พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน/ ปี ที่สอบ 2 พฤษภาคม 2557 เวลา 9.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด
นักศึกษา	นางสาวกัญญามาศ ธีรปกรณ์
รหัสประจำตัว	55671445
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 183 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

2) การให้คำปรึกษา ความมุ่งมั่นในที่จะพัฒนา แรงจูงใจ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 74.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors Affecting Career Advancement of Employees in Summit Auto Seat Industry Co., Ltd.
Student	Ms.Kanyamas Terapakorn
Student ID	55671445
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Associate Professor Dr.Woranat Sangmanee
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of career advancement of employees in Summit Auto Seats Industry Co., Ltd. and 2) to study the factor affecting career advancement of employees in Summit Auto Seats Industry Co., Ltd. The sample consisted of 183 employees in Summit Auto Seats Industry Co., Ltd. Data were collected by using simple random sampling technique. The research instrument was questionnaire. Data were analyzed by statistical program. Statistics for analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses. The results of the research revealed that:

1) The career advancement of employees in Summit Auto Seats Industry Co., Ltd. was at moderate level.

2) Mentoring, commitment to development, motivation affected career advancement of employees in Summit Auto Seats Industry Co., Ltd. All independent variables could explain the variation in career advancement of employees in Summit Auto Seats Industry Co., Ltd. at 74.7%.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วรนารถ แสงมณี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้สละเวลาในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้คำแนะนำ และติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างยิ่ง และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับคำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ห่วงใยและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยมีความพยายาม มานะ อดทน มุ่งมั่น และผ่านอุปสรรคจนสำเร็จการศึกษา รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ทุนการจัดทำวิทยานิพนธ์ ให้ประสบการณ์ และโอกาสที่ดีทางการศึกษา อีกทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ IM16 ที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ซาบซึ้งถึงน้ำใจในมิตรภาพที่มีค่า และทำให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี

คุณประโยชน์ประการใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ พี่น้อง ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

กัญญามาศ ธีรปกรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย I

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ II

กิตติกรรมประกาศ III

สารบัญ IV

สารบัญตาราง VI

สารบัญภาพ VIII

บทที่ 1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย 4

1.3 สมมติฐานของการวิจัย 4

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย 4

1.5 ขอบเขตของการวิจัย 6

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ 7

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ 8

2.2 แนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ 12

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 46

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 60

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 64

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 64

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 65

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 68

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล 69

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย 77

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 77

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ 80

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ 88

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน 92

4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ 97

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 98

5.1 สรุปผลการวิจัย 98

5.2 อภิปรายผล 101

5.3 ข้อเสนอแนะ 106

บรรณานุกรม 107

ภาคผนวก 111

ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 112

ประวัติผู้เขียน 119

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก..... 32

2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ แมคเคล็ลแลนด์และเฮอร์ซเบอร์ก 32

2.3 จำนวนประชากรชนชั้นกลางของภูมิภาคต่างๆ และสัดส่วนประชากรชนชั้นกลาง..... 51

2.4 อัตราการถือครองรถยนต์ของประเทศต่างๆ 52

3.1 รายชื่อ ตำแหน่งละสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ..... 67

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ..... 68

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ 68

3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ 71

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล 77

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา..... 80

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ..... 81

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านแรงจูงใจ.. 83

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม..... 84

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา..... 85

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด..... 87

4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่..... 88

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน..... 89

4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง..... 90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน 92
4.12 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านตำแหน่งหน้าที่ 93
4.13 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านเงินเดือน 94
4.14 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านการพัฒนาตนเอง 95
4.15 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานโดยรวม 96

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

1.2 สมการถดถอยเชิงเส้น 5

2.1 เส้นทางความก้าวหน้า 10

2.2 ลักษณะสัมพันธภาพของคน 19

2.3 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ 28

2.4 ลักษณะสุดโต่งของทฤษฎี X และทฤษฎี Y 33

2.5 หกทศวรรษแห่งการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ 48

2.6 ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ของประเทศต่างๆ ทั่วโลก 53

2.7 ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์รวมของประเทศต่างๆ ทั่วโลก 20 ลำดับแรกในปี พ.ศ.2554 53

2.8 ความสัมพันธ์ของการผลิตยานยนต์และตลาดในประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน 54

2.9 ผลการผลิตของอาเซียนโดยรวม 55

2.10 ปริมาณการผลิตและจำหน่ายรถยนต์ของประเทศสมาชิกอาเซียนในปี พ.ศ.2554 55

2.11 ปริมาณการผลิต จำหน่ายในประเทศและส่งออกรถยนต์ของประเทศไทย 58

2.12 มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย. 58

2.13 มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย แบ่งตามประเภทชิ้นส่วน 59

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคนี้ที่มีการแข่งขันทางธุรกิจกันอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ จนถึงในระดับโลก องค์การทางธุรกิจ ต่างมุ่งปรับตัวเองให้สามารถดำรงอยู่ในสภาวะดังกล่าวได้ โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) โดยการสร้างองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) มีการใช้กลวิธีอันหลากหลายในการนำเอาทรัพยากรในองค์การได้แก่ ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical) เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทรัพยากรทางการเงิน เช่น เงินทุน หุ้น และ สุดท้าย คือ ทรัพยากรมนุษย์ ก็คือบุคลากรขององค์การนั่นเอง มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยในปัจจุบันได้รับการยอมรับกันแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญที่สุดในการวัดและประเมินความสำเร็จขององค์การ ซึ่งองค์การที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) กันอย่างทั่วหน้า (บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ. 2554)

ปัจจุบันการแข่งขันในด้านการดำเนินธุรกิจภายใต้สภาพแวดล้อมของสังคมไทย ถือว่าเป็นการแข่งขันสากลที่ทุกองค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สามารถแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งเกิดจากการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น รวมถึงการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ค่านิยมและอุดมการณ์ของคน สภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่ขยายตัว ปัญหาสังคมที่เพิ่มพูนขึ้นทุกวัน ตลอดจนสภาวะการแข่งขันทางตลาดและการค้า ดังนั้นแต่ละองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาวิธีการหรือกลไกที่จะปรับเปลี่ยนตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นให้ได้ เพื่อเป้าหมายสูงสุดของแต่ละองค์การ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลให้เกิดการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย ส่งผลให้องค์การต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลานั้น ทุกองค์การจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการ “ตามแก้ปัญหา” (Reactive Approach) ซึ่งปัจจุบันปัจจัยหลักที่เป็นส่วนช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการรับมือในลักษณะของการป้องกันปัญหาก็คือการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานในองค์การมีความสามารถนั่นเอง องค์การจะต้องหาวิธีการผลักดันและส่งเสริมให้พนักงานในองค์การสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ทักษะในการทำงาน รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และการพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานก็จะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์การ(Megginson and Pedler. 1992:4) จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเองเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคล ดังนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่ว่า การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและ ยกระดับตนเองให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ก็เพราะอาชีพไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองความต้องการด้านอื่น เช่น ด้านสังคม และจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของบุคคล ถ้าเราเลือกอาชีพได้เหมาะสม เราก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก ในทางตรงกันข้าม ถ้าเราเลือกอาชีพได้ไม่เหมาะสมโอกาสที่คิดจะพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่ข้างหน้า อาจจะประสบความล้มเหลวในการประกอบอาชีพนั้นก็มีอยู่ มากเช่นกัน

การจัดการองค์การในยุคแห่งสังคมที่ยึดความรู้เป็นหลัก (Knowledge Based Society) เรื่อง การวางแผนและการบริหารจัดการอาชีพนับเป็นสิ่งที่สำคัญและ จำเป็นมากเพราะสถานการณ์การจัดการองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เกิดการแข่งขันกันสูงมากขึ้น และตลอดเวลามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การมากขึ้น ฯลฯ ทำให้องค์การมีความต้องการหรือเลือกเฟ้นบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็นเลิศหรือโดดเด่น และมีทั้งความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานที่หลากหลาย ความต้องการเหล่านี้ส่งผลกระทบทำให้บุคลากรในยุคปัจจุบันต้องมีความสนใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพมากยิ่งขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเป็นที่ต้องการขององค์การรวม ทั้งเมื่อได้ทำงานในองค์การแล้ว บุคลากรต้องการความสนับสนุนและพัฒนาอาชีพจากองค์การเช่นกัน อาชีพเป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ และสภาพการบังคับของสังคมทำให้ บุคคลเลือกอาชีพและมีการประกอบอาชีพเมื่อถึงวัยทำงาน

งานหรือภาระหน้าที่ที่มนุษย์ต้องทำสม่ำเสมอด้วยความถนัด ความสนใจ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือการฝึกฝนจนเชี่ยวชาญโดยมีผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคลที่ได้กระทำความสำเร็จของตนเองและองค์การหรือกลุ่มหรือในรูปของค่าตอบแทนที่เป็นเงินหรือสิ่งของต่างตอบแทน หรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน หรือการได้รับการยกย่องมีชื่อเสียงและเครือข่ายเพื่อนฝูงในสังคม

จากการที่คนเราเมื่อเข้าสู่โลกอาชีพการทำงานแล้ว เมื่อทำงานได้ไปสักระยะหนึ่ง ทุกคนก็จะเกิดคำถามภายในใจว่า ตัวเราเองมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันจะมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตระดับใด แล้วจะทำอย่างไรจึงจะมีความก้าวหน้าในการทำงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้กับองค์การนี้แล้ว องค์การมีการส่งเสริมพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งอย่างไรจะยึดถือตามอาวุโสหรือผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นองค์การมีโครงการที่จะพัฒนาฝึกอบรมกับตัวพนักงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ ถ้ามีแล้วจะมีส่วนช่วยให้พนักงานมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งด้วยหรือไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการด้านต่างๆ ของคนที่ทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยพื้นฐานหลายๆ ประการ เช่น ด้านครอบครัว เจตคติ พื้นฐานการศึกษา ฯลฯ ซึ่งในด้านการบริหารงานบุคคลนั้นใน หนังสือ M.B.A. MAGAZINE ได้เคยทำการสำรวจจากผู้อ่านซึ่งสำเร็จการศึกษาปริญญาโททางด้านบริหารธุรกิจ พบว่าความต้องการหรือความปรารถนาของคนที่ทำงานในองค์การต่างๆ มีดังนี้

1. ต้องการงานหรืออาชีพที่มั่นคง
2. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน
3. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงาน
4. ได้รับสวัสดิการที่ดี
5. เป็นงานที่มีเกียรติในสังคม
6. สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี
7. ได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ

ซึ่งมีความจริงอยู่ประการหนึ่งที่มักจะมีผู้กล่าวอยู่เสมอคือ “งานที่ดีที่สุดไม่ใช่งานที่เราทำอยู่, นายที่ดีที่สุด ไม่ใช่นายที่เรามีอยู่, สวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีที่สุด ไม่ใช่สิ่งที่เรามีอยู่” จากการที่คนเราชอบมองสิ่งที่อยู่ไกลตัวว่าดีกว่าสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว จึงเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนงาน และคำกล่าวอ้างที่ใช้กันอยู่เสมอสำหรับผู้เปลี่ยนงานคือ “ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

จากการที่พนักงานในองค์การต่างๆ มีการเปลี่ยนงานนั้น ถ้าเป็นตำแหน่งงานที่ไม่สำคัญก็ไม่ค่อยมีปัญหาต่อองค์การเท่าไรนัก แต่ถ้าเป็นพนักงานในตำแหน่งสำคัญๆ แล้ว การลาออกย่อยจะเกิดผลกระทบต่อองค์การอย่างแน่นอน ดังนั้นการพัฒนาอาชีพพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในงานจึงเกิดขึ้นเพราะถือว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากแล้ว ยังช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีประสิทธิภาพด้วย

โดยทั่วไปเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) เป็นสิ่งที่องค์การทั่วไปยังไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควรทั้งที่จริงๆ แล้วเส้นทางสายอาชีพเป็นลำดับขั้นความก้าวหน้าของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะพนักงานจะรู้ถึงแนวทางความก้าวหน้า ของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานขยันและตั้งใจทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทน นอกจากนี้ เส้นทางสายอาชีพยัง สามารถนำมาใช้ในการออกแบบแผนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละลำดับขั้น เพราะการที่องค์กรจัดรูปแบบเส้นทางสายอาชีพไว้ชัดเจนจะทำให้ง่ายต่อการจัดฝึกอบรม สัมมนา ให้การศึกษาและพัฒนาประสบการณ์การทำงานในรูปแบบต่างๆ อันจะช่วยให้พนักงานสามารถเจริญก้าวหน้าตามสายงานได้ อย่างเหมาะสมเส้นทางสายอาชีพของแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะเจาะจงแตกต่างกันไป โดยอาจถูกร่างขึ้นเพื่อให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร หรือถูกออกแบบให้เฉพาะเจาะจงกับพนักงานแต่ละด้านเป็นพิเศษเลยก็ได้ ผู้ประกอบการ SMEs ควรจะให้ความสำคัญกับการกำหนดเส้นทางสายอาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงาน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมพร้อมให้มี การจัดระบบสำหรับการเจริญเติบโตของบริษัทในอนาคตอีกด้วย

ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความต้องการในอาชีพของพนักงานได้นั้น ก็คือการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Sehnlein K.M. 1998) ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเห็นว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เชื่อมั่นว่าความรู้ความสามารถของตนจะช่วยสร้างประโยชน์ให้กับตนเอง ต่อกลุ่มและองค์การได้ ก็จะเป็นตัวกระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ซึ่งหากรับรู้ถึงความสามารถของตนเองก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนเหล่านั้นพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง (Bandura. 1986) ด้วยความตั้งใจ ด้วยแรงผลักดัน และด้วยความอดทน ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานที่ 2 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

สมมติฐานที่ 3 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

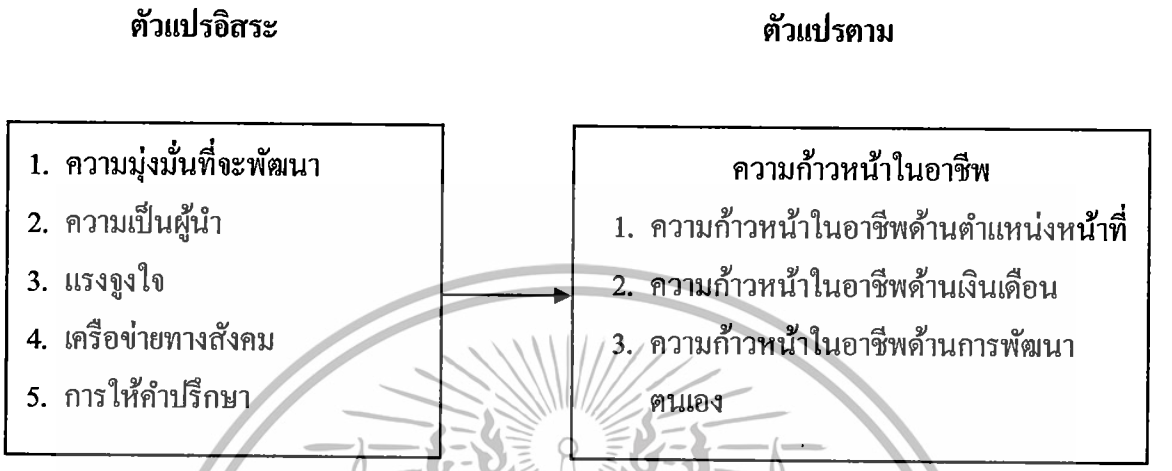
สมมติฐานที่ 4 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ (Mercy Gacheri Munjuri. 2011) ทั้ง 5 ด้าน คือ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ทฤษฎีความเป็นผู้นำ ทฤษฎี

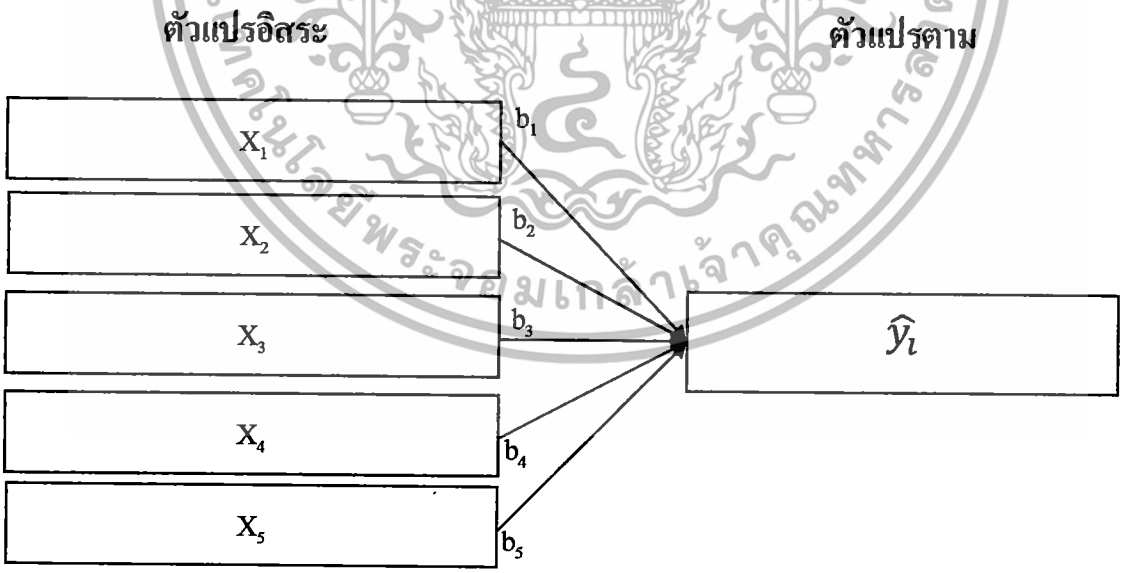
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษา เป็นตัวแปรอิสระ และกำหนดให้ใช้เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ(พงศ์ หรดาล. 2540 : 70) เป็นตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากงานวิจัยดังที่กล่าวข้างต้นนั้นทำให้ได้สมการความสัมพันธ์ ดังนี้



ภาพที่ 1.2 สมการถดถอยเชิงเส้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมการ $\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+b_5X_5$

$\hat{Y}_i$ = ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

X_1 = ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา

X_2 = ความเป็นผู้นำ

X_3 = แรงจูงใจ

X_4 = เครือข่ายทางสังคม

X_5 = การให้คำปรึกษา

b_0 = ค่าคงที่

$b_1 \ldots b_5$ = ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงเส้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาในประเด็น ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยการศึกษาจากประชากรและตัวแปร ตามรายละเอียด ดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด จากจำนวนทั้งสิ้น 335 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2556)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพักงาน ได้แก่

1) ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
2) ความเป็นผู้นำ
3) แรงจูงใจ
4) เครือข่ายทางสังคม
5) การให้คำปรึกษา

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพในด้านต่างๆ ได้แก่

1) ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่
2) ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน
3) ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาในการดำเนินงานวิจัย และเก็บข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยผู้ทำการวิจัยจะได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน ตุลาคม พ.ศ.2556 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2556 รวม 2 เดือน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เส้นทางหรือผังความก้าวหน้าในอาชีพที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน

1.1 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

1.2 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน หมายถึง การที่พนักงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และมีระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทัศนคติตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน

2. ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา หมายถึง ความต้องการของพนักงานแต่ละคนที่ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมุ่งหวังผลตอบแทน หรือสิ่งตอบแทนจากองค์การ

3. ความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

4. แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

5. เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล ซึ่งอาจก่อให้เกิดการเข้าถึงหรือการระดมการสนับสนุนทางสังคม โดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

6. การให้คำปรึกษา หมายถึง การที่บุคคลนั้นๆ สามารถให้ข้อแนะ นำอธิบายแนวทางวิธีการแก้ปัญหาให้กับอีกบุคคลหนึ่งได้ ทั้งในปัญหาด้านส่วนตัว การศึกษา และอาชีพการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

นฤมล นิราทร (2550) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพงานหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือ ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงร่วมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2553) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง บุคคลที่เข้าทำงานในองค์กรด้วยวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) มุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว 2) มุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่แสดงถึงการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และ 3) การได้รับการยอมรับยกยองในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงต้องเข้าใจถึงความต้องการของสมาชิกและดำเนินการตอบสนองอย่างเต็มที่สามารถธำรงรักษากำลังคนที่มีคุณค่าไว้กับองค์กรตลอดไป

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (สมยศ นาวีการ. 2540 : 148-150) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Glimmer (1971 : 279-283) ความก้าวหน้าในอาชีพหรือการทำงาน หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

Huse and Cumming (1980) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

อาคม ไตรพยัคฆ์ (2548) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นในองค์การ รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ วัดได้จาก

1. การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่มีความสำคัญมากขึ้น
2. การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น
3. โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง
4. โอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2550 : 147) ได้ให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เส้นทาง หรือ ผังความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์การ

ชูชัย สมิทธิไกร (2554 : 310) กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง กระบวนการหรือการจัดวางลำดับขั้นของตำแหน่งงาน ซึ่งบุคคลสามารถจะก้าวเดินไปได้ในช่วงการทำงานของเขา

โดยสรุป ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ คือ เส้นทางหรือผังความก้าวหน้าในอาชีพที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่ได้รับเพิ่มขึ้นจากเดิม

ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่พนักงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน หมายถึง การที่พนักงาน ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และมีระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจทัศนคติตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

พงศ์ หรดาล (2540 : 70) ได้กำหนดเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้า ได้แก่

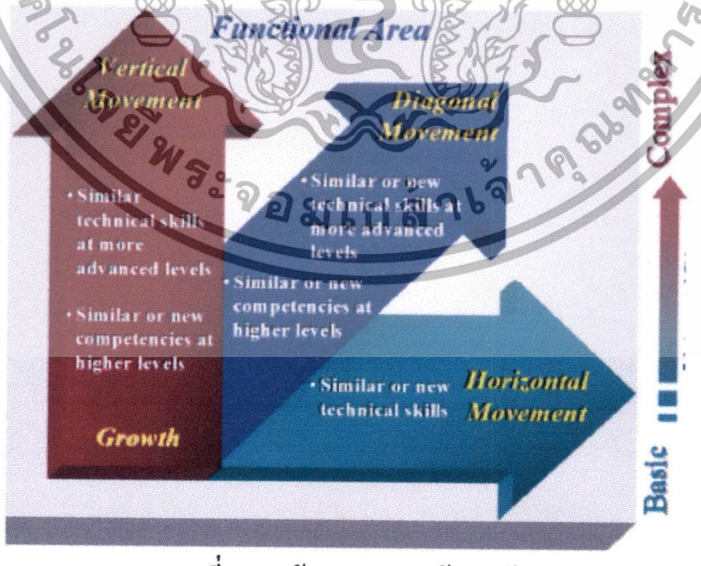
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลา หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้นๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริมและสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทัศนคติตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

2.1.3 องค์ประกอบของความก้าวหน้าในอาชีพ

การวางแผนความก้าหน้านั้นสามารถวางแผนได้ใน 3 ลักษณะ



ภาพที่ 2.1 เส้นทางความก้าวหน้า

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2555)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวตั้ง (Vertical Movement)

การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานเลื่อนระดับขึ้นไป ในสายงานเดิมที่ต้องการความรู้ ทักษะสมรรถนะที่ลึกและซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยอาจต้องการความรู้และทักษะใหม่บ้างบางจำนวนในระดับสูงเพื่อให้สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง และจัดทำนโยบายหรือกลยุทธ์ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้แก่

1.1) เลื่อนจากตำแหน่งนักบริหารระดับต้นเป็นนักบริหารระดับสูง

1.2) เลื่อนจากตำแหน่งอำนวยการระดับสูงเป็นนักบริหารระดับต้น

1.3) เลื่อนจากตำแหน่งชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ

2. การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวนอน (Horizontal Movement)

การเลื่อนในระดับเดิมแต่เปลี่ยนไปยังสายงาน/ประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างจากเดิมเป็นการโอนย้าย(Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน(Job Rotation) ทั้งนี้ตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้ เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะสมรรถนะที่หลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีความซับซ้อนกรณีที่เลื่อนงานตามแนวนอนเมื่องานอยู่ระดับสูงแล้ว เนื่องจากงานอาจต้องการความรู้และทักษะใหม่ แต่หน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติได้แก่

2.1) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกัน

2.2) การโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงานกัน

3. การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวทะแยง (Diagonal Movement)

การเลื่อนระดับขึ้นไปยังสายงาน/ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างจากเดิมเพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้ได้รับการมอบหมายเนื่องจากเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะสมรรถนะที่หลากหลายซับซ้อน และยากยิ่งขึ้นในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะกรณีที่เลื่อนงานเมื่องานอยู่ระดับสูงแล้ว

2.1.4 เครื่องมือช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงาน ได้แก่ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 208)

1. Job Ladders เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่นๆ ได้ทั้งในแนวนอนและการเลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะมีรายละเอียดต่างๆ เช่น อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ การอบรมที่ต้องการต่าง ๆ เป็นต้น

2. Job Posting เป็นวิธีการง่ายๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้าโดยการเลื่อนชั้นหรือการโยกย้ายไปทำงานที่ชอบ ตามระบบนี้เมื่อมีตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะมีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แจ้งให้ทราบในข่าวสาร หรือการติดประกาศ ซึ่งจะระบุถึงความสามารถ ประสบการณ์ และอายุงานที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งใหม่ที่เปิดได้

2.1.5 ประโยชน์ของการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1. ประโยชน์ในด้านของพนักงาน

1.1) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพราะพนักงานทุกคนจะทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนอย่างชัดเจน

1.2) สร้างโอกาสให้พนักงานได้รับรู้ถึงความต้องการ หรือความคาดหวังในการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง พนักงานจะได้รับรู้ถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดที่ควรพัฒนา (Weakness) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานดีขึ้น

1.3) สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร เพราะพนักงานจะได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และรับรู้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรอย่างชัดเจน

2. ประโยชน์ในด้านของผู้บังคับบัญชา

2.1) เปิดโอกาสที่ดีในการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ถึงขอบเขตงาน และเป้าหมายของงานที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังและต้องการ รวมทั้งจุดที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การทำงานดีขึ้น

2.2) ช่วยลดภาระในการทำงานประจำ (Routine) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสามารถทำงานได้ผลสัมฤทธิ์ และผลสำเร็จมากขึ้น

3. ประโยชน์ในด้านขององค์กร

3.1) องค์กรจะมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการโอนย้ายงานที่เป็นการสร้างความเท่าเทียมกันของความก้าวหน้าในสายอาชีพในการทำงานให้กับพนักงาน

3.2) องค์กรจะมีความได้เปรียบในการสร้างรายได้ ผลกำไร และความเจริญเติบโตได้สูงขึ้น เนื่องจากองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่มีค่ามากที่สุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

เบ็ญจา สวัสดิโอ(2539 : 17-18) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. องค์กรหรือหน่วยงาน กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบ ซึ่งผู้ที่ทำงานดีมีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน

2. ผู้ปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้จะต้องปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1) ด้านจิตใจ ต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องก้าวหน้าและทำงานอย่างสุดความสามารถ

2.2) ความรู้ทางด้านวิชาการ

2.3) มีการใฝ่หาความรู้โดยการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ดูงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวข้องกับงานมาศึกษาด้วยตนเอง

2.4) ความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้ว่างานในหน่วยงานที่สังกัดในภาพรวมเป้าหมายของหน่วยงาน

2.5) การทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนงาน ทำงานด้วยความรอบคอบรวดเร็ว และถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชาการ เมื่อทำงานเสร็จไม่สร้างปัญหาติดตามมา และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

2.6) ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตนให้เข้ากับงาน จะต้องมีทักษะในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับการทำงาน รวมทั้งจะต้องรู้จักนิสัยใจคอและความถนัดของผู้ร่วมงาน

2.7) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน กล่าวคือต้องมีสำนึกว่าการทำงานคือ ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ฉกฉวยผลประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมาย ไม่รับสินบน และทำงานโดยอุทิศตนและมีความเสียสละ

2.8) การมีมนุษย์สัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้าผู้รับบริการ

2.9) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และต่อผลของงาน

2.10) เป็นผู้มีระเบียบวินัย

2.11) มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง

2.12) มีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นของตัวเอง

2.13) มีความสามารถในการประสานงาน

3. คุณภาพการทำงาน คุณภาพการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า ได้แก่

3.1) การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2) การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน และต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน

3.3) การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อขอความมือและ เพื่อทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

3.4) การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องรับทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเพื่อพร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป

3.5) การริเริ่มงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานให้มีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น

3.6) การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของหน่วยงาน

Mercy Gacheri Munjuri (2011) โอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญกับทุกคนในองค์การ ซึ่งพนักงานที่มีความกระตือรือร้นเมื่อเข้าไปสู่อาชีพการทำงาน การเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ อาจจะมองหาการเคลื่อนไหว การปรับตัวสูงขึ้นในอาชีพที่เลือก โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพจะต้องเป็นที่รู้จัก หรือ อธิบายให้พนักงานใหม่ๆ ได้รับรู้ เช่น บุคลากรที่จะมีแนวโน้มการปรับตำแหน่งหรือย้ายงานในอนาคต จะต้องถูกตรวจสอบ อย่างจริงจังตั้งแต่การเริ่มต้นของการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพได้รับผลกระทบมาจากปัจจัย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการปรับโครงสร้างองค์กร มีผลต่อพนักงานเป็นอย่างมาก ปัญหาที่กำลังเผชิญนี้ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อพนักงานแต่ละคนในแง่ของกำลังใจในการทำงานที่ลดลง แต่จะมีผลกระทบต่อองค์การเช่นกัน

การทำงานในปัจจุบันนี้พนักงานทุกคนล้วนต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งในด้านของตำแหน่งงาน เงินเดือนรวมถึงผลตอบแทนต่างๆ ที่หวังจะได้รับจากการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยในด้านต่างๆของ Mercy Gacheri Munjuri (2011) ที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้ในการวิจัยดังนี้

2.2.1 ความมุ่งมั่นในการพัฒนา

ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน (Personal Vission) เมื่อลงมือกระทำ และต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tention) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ทำให้มีระบบการคิดการตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน (Using Subconciousness) ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

ความมุ่งมั่นเป็นส่วนผสมที่สำคัญนานับประการ ไม่มีความสำเร็จใดได้มาด้วยการไม่มุ่งมั่น มีเพียงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังและแน่แท้เท่านั้น ถึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ใหญ่หลวงได้ ขั้นตอนเหล่านี้ไม่ต้องอาศัยความเฉลียวฉลาด ไม่เกี่ยวกับการศึกษา ทั้งยังใช้เวลาและความพยายาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่มากนัก เพื่อฝึกนิสัยให้เราเป็นคนที่มีความ "มุ่งมั่น" ตลอดเวลา ขั้นตอนที่จำเป็นมีดังต่อไปนี้ (Institue of Self-Improvement Community. 2011)

1. มีจุดหมายที่แน่นอน ร่วมด้วยปณิธานอันแรงกล้าที่จะบรรลุเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมายให้กับชีวิต การทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก คุณต้องรู้ว่าสิ่งนั้นที่เป็นเป้าหมายของคุณ ทำไมคุณต้องได้มันมา ทำไมคุณต้องเป็นสิ่งนั้น ทำไมคุณถึงต้องมีมัน การหาคำตอบนี้สำคัญอย่างยิ่งยวด ยิ่งคุณมีคำตอบที่ชัดเจนเท่าไหร่ ปณิธานของคุณก็จะแรงกล้าขึ้นเท่านั้น ฝึกนิสัยของการตั้งคำถามนี้ให้มากๆ

2. มีแผนการที่ชัดเจน ตามด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ต้องมีแผนการที่ชัดเจน จะเป็นอะไร จะทำอะไร จงเขียนแผนผังเพื่อเดินไปสู่เป้าหมายของคุณอย่างชัดเจน ลงรายละเอียดในแต่แผนงานนั้น นอกจากนี้การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงในระยะสั้นยังเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับการวางแผนอีกด้วย นอกจากคุณจะมีเป้าหมายที่ใหญ่แล้ว คุณต้องซอยเป้าหมายระยะสั้นของคุณขึ้นมาเพื่อวางแผนนั้น หรือที่เรียกว่า "Realistic Goal" (เป้าหมายที่เป็นจริง) การกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงเป็นเรื่องสำคัญ หากคุณกำหนดเป้าหมายที่ใหญ่เกินตัวในระยะเวลาที่สั้นเกินไป เป้าหมายนั้นอาจทำให้คุณท้อได้ ระยะเวลา 3 ปี 5 ปี 10 ปี คุณจะเดินไปถึงจุดไหน คุณต้องชัดเจน และเป็นไปได้มากที่สุด การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงจะทำให้การกำหนดแผนการของคุณผลเป็นอย่างมาก คุณต้องรู้จักการวางแผนเป็นระดับขั้นตอนจาก เป้าหมายที่เป็นจริงนี้ และลงมือทำตามแผน

3. ไม่ยอมให้อิทธิพลเชิงลบที่จะทำให้ท้อถอย รวมไปถึงคำแนะนำเชิงลบจากญาติมิตรและคนรู้จัก หรือแม้กระทั่งตัวคุณเองเข้ามาสู่จิตใจได้

การรับเรื่องราวลบๆ หรือเรื่องราวที่หดหู่ เป็นอะไรที่ไร้ประโยชน์ต่อชีวิตและความสำเร็จเป็นอย่างมาก ความหดหู่หรืออิทธิพลเชิงลบส่งผลโดยตรงต่อความ "มุ่งมั่น" ของคุณ มันเป็นเสมือนสมอเรือที่ถ่วงคุณไว้กับที่ แน่นอนเรือที่ปลอดภัยที่สุดคือเรือที่จอดอยู่ที่ท่า แต่เรือไม่ได้ถูกสร้างมาเพื่อจอดอยู่กับที่ คุณต้องรู้จักหักห้ามใจจาก "คำสบถ การดูถูกตัวเอง เรื่องเศร้า" โดยเฉพาะข่าวความวุ่นวายต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของคุณ หากคุณทำได้ คุณจะมีสมาธิอยู่กับเป้าหมายของคุณได้มากขึ้น

4. พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนที่จะกระตุ้นเตือนให้คุณทำตามแผนและจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบกายเป็นสิ่งสำคัญขั้นสุดท้าย ถึงแม้บางคนจะบอกว่าชอบทำอะไรส่วนตัวคนเดียวมากกว่ามีคนอื่นอยู่ด้วย แต่เชื่อเถอะว่า ถ้าคุณเลือกที่จะอยู่ด้วยกับคนที่มีความมุ่งมั่นเหมือนกับคุณ มันจะทำให้คุณทยานตัวเองไปได้ไกลมากกว่าที่คุณคิดนัก "สังคมที่คุณอยู่ เป็นตัวบ่งบอกความมุ่งมั่นของคุณ"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ ส่วนการดำเนินการจะบรรลุตามแผนที่วางไว้หรือไม่นั้นทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐ หรือหน่วยงานทางภาคเอกชนจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะให้การพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อที่จะให้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีทิศทางอันจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ (นิกรณ์ ทิพย์รักษ์. 2547 : 14)

1. ความมุ่งมั่นขององค์การ (Institutional Objectives) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

1.1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

1.2) เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

1.3) เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

1.4) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน

1.5) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล

1.6) เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ

1.7) ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ

1.8) สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ/หรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งมั่นส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่

2.1) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2.2) เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน

2.3) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ

2.4) เพื่อฝึกฝนการใช้พินิศจัยในการตัดสินใจ

2.5) เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

2.6) เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

2.7) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน

2.8) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

2.9) เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป ความหมายของความมุ่งมั่นในการพัฒนา คือ ความต้องการของพนักงานแต่ละคนที่ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมุ่งหวังผลตอบแทน หรือสิ่งตอบแทนจากองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

2.2.2 ความเป็นผู้นำ (Leadership)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ.1930 - 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Lleadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1.1) The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

การพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin. Rensis Likert. Blake and Mouton และ Douglas McGregor

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

134517

2.1) Kurt Lewin's Studies

Lewin (1964) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

2.1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา(Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย(Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

2.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม(Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2.2) Likert's Michigan Studies

Rensis Likert (1967) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้นประกอบด้วยความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.2.1 แบบใช้อำนาจ (Explortive–Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative–Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

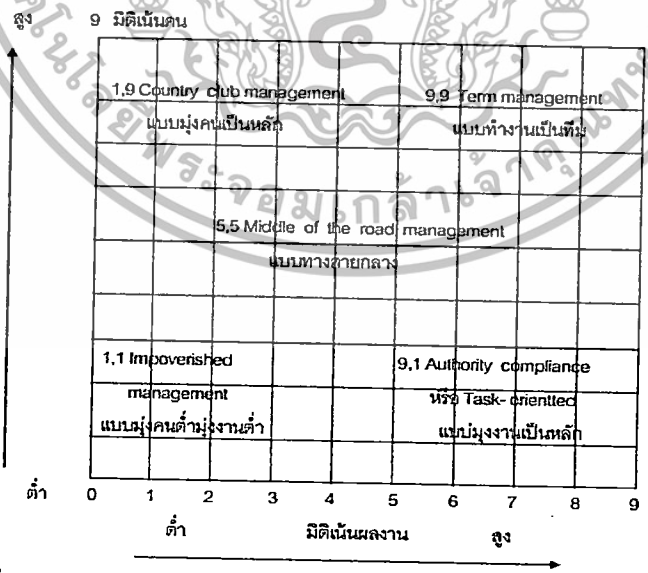
2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative–Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่าการบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3) Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton (1964) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต(Product) โดยกำหนดคุณภาพ และลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9.9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก



แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

ภาพที่ 2.2 ลักษณะสัมพันธภาพของคน

ที่มา : Blake and McCanse (1991 : 29)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton (1964) รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ

1. แบบมุ่งงาน (Task –Oriented/Authority Compliance) แบบ 9.1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานห่างเหิน

2. แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1.9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงานที่มีลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงานเพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1.1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5.5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9.9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตามเกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4) McGregor's : Theory X and Theory Y

Douglas McGregor (1960) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่าการทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจอยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่ งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงานมีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรร และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership)

ทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

3.1) แนวคิดทฤษฎี 3–D Management Style

Redding's (1940) เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษย์สัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล

Redding's (1940) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรดดินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2) Theory Z Organization

William Ouchi (1981) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงานร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3.3) Life – Cycle Theories

Hersey and Blanchard (1982) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินำและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ดประกอบด้วย

1) ปริมาณการออกคาสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน

2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

3.4) Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedler (1967) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง Burns (1978) เสนอความเห็นว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ Burns (1978) อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Burns (1978) สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจาเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

โดยสรุป ความหมายของความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories)

ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเรื่องความต้องการ (Need theories of work motivation) แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของคน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 215-216) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของคนจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ

1. ความต้องการทางกายภาพ ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานตามความจำเป็นในการมีชีวิตอยู่รอด เป็นปัจจัยเพื่อการดำรงชีพ หรือ อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความต้องการทางสังคม มีลักษณะไม่ชัดแจ้ง เป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวกและสัมพันธ์กับบุคลอื่น ต้องการเป็นที่รักชอบและยอมรับโดยผู้อื่น ที่เห็นได้เบื้องต้นก็คือการก่อรูปและคงรักษาสายสัมพันธ์ทางครอบครัวและมิตรภาพ ความต้องการเป็นที่ยอมรับและมีความเกี่ยวพันกับกลุ่ม ทำให้คนปรับตัวเพื่อเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม บางกรณีไม่สามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้ก็จะเกิดความทุกข์

3. ความต้องการทางจิตใจ ซึ่งเป็นความคิดถึงความสำคัญของตนเอง หรือความเด่นเหนือผู้อื่น หรือความภาคภูมิใจ ได้แก่ การยอมรับ ความเด่น ความดัง ความเป็นอิสระ และความสำเร็จ คนต้องการเข้ากลุ่ม แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ดังตัวอย่างที่คนต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้างาน หรือในกรณีที่ต้องสิ้นสุดการคบหาสมาคมกับเพื่อนเก่าเพราะต่างก็ประสบความสำเร็จในชีวิตไม่เท่าเทียมกัน นับว่าขัดกับความต้องการทางสังคมของตนในขณะเดียวกันก็โดยธรรมชาติ เมื่อคนมีวุฒิภาวะจะมีความต้องการให้ตนเองโด่งดังเหนือผู้อื่น ความเด่นกว่าเพื่อนนี้เป็นผลต่อเนื่องของความต้องการเป็นที่ยอมรับทางสังคม ซึ่งจะมีเป้าหมายสุดท้ายก็คือ การมีอำนาจของตนเอง ความเป็นอิสระ และความภูมิใจตนเอง

ส่วนคนทำงานนั้น มีความต้องการที่คาดหวังจะได้รับจากองค์กรหลายประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทน คนมีความเรียกร้องต้องการค่าตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความภาคภูมิใจของตน ดังนั้น การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทรรศนะ และมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน

2. ความมั่นคงในงาน เป็นความเรียกร้องของคนทำงานเพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวร ไม่ต้องหวั่นเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว

3. ความเป็นเพื่อน เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่ม และต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนทั้งในชีวิตการทำงานและในชุมชน

4. การยอมรับผลงาน เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัลรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินรางวัล การประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

5. งานที่ดี เป็นความเรียกร้องต้องการด้านการยอมรับนับถือ และพลังจูงใจที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จสมใจตนเอง และความสำเร็จในชีวิต แนวความคิดการเพิ่มความน่าสนใจในงานอาจนำไปสู่การผสมผสานความต้องการของคนที่อยากเห็นว่างานของตนมีความสำคัญ และความต้องการขององค์กรที่จะดำเนินงานอย่างมีผลผลิตและมีการประสานโดยดี

6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการความภาคภูมิใจ และเมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาส ก็จะมีความหวังและมีความมั่นคงในจิตใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงสำหรับสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย พร้อมทั้งมีสัญลักษณ์แสดงสถานะด้วยนั้น เป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งการงาน

8. ภาวะผู้นำ ที่สามารถและเป็นธรรม เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงและภาคภูมิใจ เนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สำหรับผู้ตามจะมีความภาคภูมิใจที่มีผู้นำที่สามารถเป็นธรรม และจะยอมรับภาวะผู้นำด้วยความศรัทธา

9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล เป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่ และความต้องการความภาคภูมิใจในตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุผล และปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม คำสั่งของหัวหน้า เป็นการสื่อความที่เป็นทางการในองค์กร ดังนั้น จึงควรเป็นไปในลักษณะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เป็นเรื่องปฏิบัติได้ ชัดเจน เป็นที่เข้าใจ เป็นกิจลักษณะที่ยอมรับได้

จะกล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการที่สำคัญเพียง 5 ทฤษฎี โดยทฤษฎีเหล่านี้ ต่างพยายามระบุประเภทความต้องการของมนุษย์ และศึกษาว่าเงื่อนไขอย่างไรที่ความต้องการแต่ละประเภทจะก่อให้เกิดการจูงใจขึ้นแก่บุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมายความต้องการทางกายก็ดี หรือทางจิตวิทยาก็ดี เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตอบสนองได้โดยใช้แรงจูงใจเฉพาะอย่าง ดังรายละเอียดในแต่ละทฤษฎีความต้องการ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow's ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่

1.1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

1.2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อ ตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรมสร้างความ มั่งคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงิน ตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

1.3) ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพันธ์ ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบประสังสรรค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ แสวงหาผลประโยชน์ทางการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางสังคมระหว่างทำงาน ใช้วิธีนิเทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีม และพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

1.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์การสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความ สำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อ ปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

1.5) ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization) เป็นความต้องการ ขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์การซึ่งหาได้ยากยิ่ง

จากทฤษฎีของ Maslow’s ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายก็ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยก็ดี เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาก็ดี มีลักษณะเป็นสิ่งจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) Maslow’s เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นต่อไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีก โดยผู้นั้นจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนาที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตาม และผลวิจัยชี้ว่ามนุษย์แต่ละคนมีระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจต่างกัน ทั้งนี้มิใช่ทุกคนที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่นักวิจัยวิจารณ์มากเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ก็คือ ขาดความถูกต้องแน่นอน เรื่องความต้องการและการจัดตามลำดับของการเป็นตัวจูงใจโดยนักวิจัยระยะหลังพบว่าไม่สามารถ ยืนยันได้ว่า แนวคิดของมาสโลว์ถูกต้องที่ระบุว่า ความต้องการของมนุษย์มีเพียง 5 ระดับ และเป็นแรงจูงใจที่ต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นเท่านั้น อย่างไรก็ดีทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ยังมีประโยชน์และถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในหลายวงการ

2. ทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

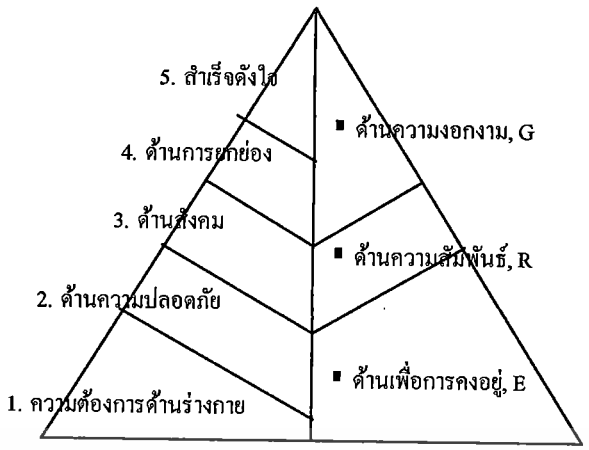
Clayton Alderfer (1972) ได้นำเสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการต้องตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R= Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผยและการได้แลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์การ จึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของลำดับขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่แอลเดอเฟอร์เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกใจซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

2.3 ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความงอกงามตามทฤษฎีนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความความสำเร็จ (Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.3 เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎีอีอาร์จีของแอลเดอเฟอร์

ที่มา : Greenberg and Baron (1997 : 145)

จากภาพที่ 2.3 จะเห็นว่าระบบการจำแนกประเภทความต้องการของแอลเดอเฟอร์ไม่ต่างไปจากของมาสโลว์มากนัก นอกจากนี้แอลเดอเฟอร์ยังเห็นพ้องกับมาสโลว์ที่ว่า เมื่อความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ เมื่อความต้องการเพื่อการคงอยู่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความสัมพันธ์จะทวีความเข้มข้นมากขึ้น โดยแอลเดอเฟอร์อธิบายกรณีเช่นนี้ว่า ยิ่งความต้องการที่เป็นรูปธรรมได้รับการตอบสนองมากขึ้นเพียงไรพลังทั้งหลายจะพุ่งเป้าไปที่การให้ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เป็นนามธรรมมากขึ้นเพียงนั้น และประการสุดท้ายแอลเดอเฟอร์เห็นด้วยกับมาสโลว์ว่า ความต้องการที่เป็นนามธรรมสูง คือ ความต้องการด้านความงอกงาม ซึ่งแม้จะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม แต่ยังเป็นแรงจูงใจที่ต้องการอีกต่อไปไม่จบสิ้น

3. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคล็ลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

McClelland's นักจิตวิทยาชื่อดังได้ใช้เวลานับสิบปีเพื่อศึกษาโครงสร้างความต้องการของมนุษย์ที่เกี่ยวกับเรื่องการจูงใจ ตามทฤษฎีของแมคเคล็ลแลนด์ ถือว่าความต้องการ (need) สะท้อนมาจากคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์จากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เยาวัย ทฤษฎีนี้ต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ และแอลเดอเฟอร์ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ภายใต้สถานการณ์หนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น แมคเคล็ลแลนด์ได้เสนอความต้องการ 3 ประเภทที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1) ความต้องการความสำเร็จ (need for Achievement เขียนย่อว่า nAch)

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person) จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัวดังนี้

3.1.1 ชอบสถานการณ์ที่ทำให้ตนมีโอกาสได้รับผิดชอบต่อผลงานที่ออกมาโดยตรง จึงไม่ชอบงานที่สถานการณ์เอื้อให้เกิดความสำเร็จได้โดยบังเอิญ เพราะถือว่าทำให้ตนพลาดโอกาสที่จะเรียนรู้ต่อการสร้างความสำเร็จด้วยตนเอง

3.1.2 ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานในระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยงแต่อยู่ในวิสัย คาดว่าจะสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะเห็นว่า ความสำเร็จที่มาจากเป้าหมายง่ายๆ ไม่มีประโยชน์อะไร ขณะเดียวกันถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไปก็อาจพบความสำเร็จได้น้อยมาก ความเสี่ยงต่อความสำเร็จจึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้มีความต้องการความสำเร็จสูง (nAch person)

3.1.3 ต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานของตน ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงกลยุทธ์ที่จะให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประกันความสำเร็จในคราวต่อไป รวมทั้งเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จอีกด้วย

ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าว มิได้มุ่งหมาย ที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหาย แต่ที่ทำก็เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนา (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการงอกงาม (Growth needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์และแอลเดอเฟอร์ตามลำดับ

3.2) ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation เขียนย่อว่า nAff) ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้าง และรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว เก่งในการติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่นบางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพัน ตามทฤษฎีนี้จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ของทฤษฎีมาสโลว์ และทฤษฎีอีอาร์จีตามลำดับ

3.3) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power เขียนย่อว่า nPow) ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง (nPow person) มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แวดล้อมทางสังคมขึ้นเพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น บางครั้งผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงยอมที่จะอยู่ในตำแหน่งที่เสี่ยงอันตรายสูง ผูกพันกับการมีเกียรติศักดิ์ศรีของตน อย่างไรก็ตามความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุที่อำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการ มีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กรได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด

จากทฤษฎีนี้แมคเคลล์แลนด์คาดว่า คนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน กล่าวคือ คนที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (nAch person) จะเหมาะกับงานด้านการตลาดหรือพนักงานขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจอิสระของตนเอง เนื่องจากงานเหล่านี้ล้วนต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนตัวสูง รวมทั้งเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายของงานได้เอง ส่วนผู้ที่มีความต้องการความรักใคร่ผูกพันสูง (nAff person) มักมีแรงจูงใจต่องานประเภทงานบริการสังคม งานลูกค้าสัมพันธ์ เนื่องจากงานเหล่านี้จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และประการสุดท้าย สำหรับผู้ที่มีความต้องการอำนาจ (nPow person) มีแรงจูงใจสูงที่ต้องการมีอิทธิพลและผลกระทบต่อผู้อื่น จึงเหมาะสำหรับงานหนังสือพิมพ์หรืองานด้านบริหาร อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของแมคเคลล์แลนด์พบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลที่สุดควรมีความต้องการการด้านความรักใคร่ผูกพันอยู่ในระดับต่ำ มีความต้องการด้านอำนาจสูง โดยมีความสามารถในการใช้อำนาจเพื่อเป้าหมายขององค์การเป็นต้น

แมคเคลล์แลนด์ระมัดระวังไม่ด่วนสรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (High nAch) ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง (High nAff) อาจมีผลงานเหนือกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง (High nAch) เมื่อทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น

4. ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

บางคนเรียกทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของเฟรเดริค เฮอร์ซเบอร์ก (Federick Herzberg) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เฮอร์ซเบอร์กได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์กของสหรัฐจำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีมากๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบที่น่าสนใจว่าปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job Context) เฮอร์ซเบอร์ก จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดยเฮอร์ซเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ การได้มีความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) การได้รับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatifiers) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่งเฮอร์ซเบอร์กเรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration) ความมั่นคงในงาน (Job Security) สภาพการทำงาน (Working condition) และค่าจ้าง (Pay) เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยรวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)

เฮอร์ซเบอร์ก เชื่อว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์การ ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮอร์ซเบอร์ก จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎี Herzberg

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (ลักษณะนอกเนื้องาน ตัวจูงใจภายนอก)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะในเนื้องาน ตัวจูงใจภายใน)
- สถานภาพ - นโยบายและการบริหารงานของบริษัท - คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา - สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา - สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน - สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา - ความมั่นคงในงาน - สภาพการทำงาน - ค่าจ้าง	- ความสำเร็จ - การได้รับการยอมรับ - ความก้าวหน้า - ตัวงานเอง - ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต - ความรับผิดชอบ

ที่มา : สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 102)

จากทฤษฎีแรงจูงใจทั้งหลายที่ได้กล่าวมาแล้ว จะพบว่ามีเนื้อหาสาระสำคัญส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน จะแตกต่างบ้างก็เพียงประเด็นปลีกย่อยเท่านั้น โดยแต่ละทฤษฎีก็ยังคงมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมอยู่ต่อไปไม่จบสิ้น ดังนั้นในฐานะหัวหน้างานที่มีประสิทธิผลจึงต้องรู้จักประยุกต์ประเด็นการ จูงใจที่ทุกทฤษฎีมีความเห็นสอดคล้องกันนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม แต่มิได้หมายความว่า ทุกประเด็นดังกล่าวจะสามารถใช้ได้กับทุกคน เพียงแต่มีความเป็นไปได้สูงเท่านั้น

ตารางที่ 2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของ Maslow, McClelland และ Herzberg

ทฤษฎีของ Maslow's	ทฤษฎีของ McClelland's	ทฤษฎีของ Herzberg's
การได้สำเร็จดังใจ (Self-actualization)	ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)	ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) ความสำเร็จ (Achievement) เนื้องานเอง (Work content) ความก้าวหน้า (Growth)
ความต้องการยกย่อง (Self-esteem)	ความต้องการอำนาจ (Need for power)	การได้รับการยอมรับ (Recognition) สถานภาพ (Status) การเจริญในตำแหน่ง (Advancement)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

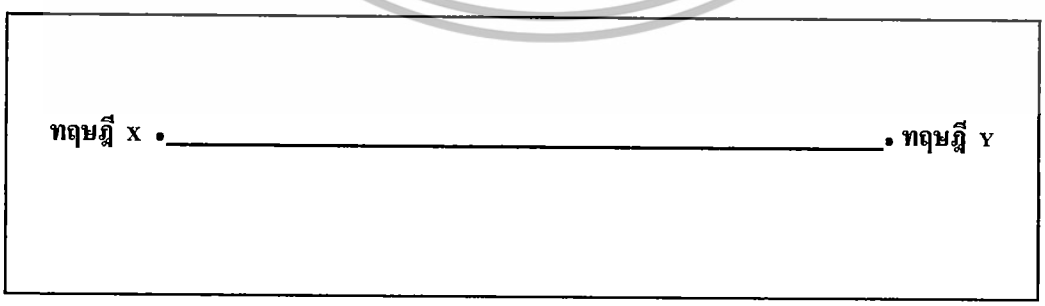
ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ทฤษฎีของ Maslow's	ทฤษฎีของ McClelland's	ทฤษฎีของ Herzberg's
ความต้องการทางสังคม (Social)	ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน(Need for affiliation)	(ปัจจัยสุขอนามัย. Hygiene factor)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)		สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
		คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)		นโยบายของบริษัท(Company policies)
		ความมั่นคงในงาน(Job security)
		สภาพการทำงาน (Working conditions)
		เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages)

ที่มา : Franzi and Savini (1997 : 148)

5. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor's Theory X and Theory Y)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Mc Gregor's Theory (1960) เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความใกล้เคียงอย่างมากกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ เฮอร์ซเบอร์ก และ แอลเดอเฟอร์ เป็นทฤษฎีที่เข้าใจได้ง่ายและเป็นที่แพร่หลายทั่วไป ทฤษฎี X กับ ทฤษฎี Y มาจากฐานความเชื่อที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง โดยทฤษฎีทั้งสองนี้มีสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ในลักษณะต่างกันแบบสุดโต่ง กล่าวคือ ทฤษฎี X มองบุคคลทั่วไปในแง่ลบ แบบสุดโต่ง ส่วนทฤษฎี Y ก็มองบุคคลทั่วไปในแง่บวกแบบสุดโต่งเช่นกัน ดังแสดงในภาพ 2.4



ภาพที่ 2.4 ลักษณะสุดโต่งของทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ที่มา : สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542 : 106)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี X มีสมมุติฐานความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ดังนี้

1. โดยปกติแล้ว มนุษย์มีนิสัยไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. เพราะคนเป็นเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ ข่มขู่ หรือลงโทษเพื่อให้คนพยายามทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ

3. โดยทั่วไปคนชอบที่จะทำงานตามคำสั่ง มีความปรารถนาที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นเพียงเล็กน้อย มีความต้องการในความมั่นคงเหนือสิ่งอื่นใดจะเห็นว่าสมมุติฐานตามทฤษฎี X นั้นเป็นแนวคิดทางบริหารในยุคเก่าหรือที่เรียกว่า ยุคการจัด

การแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ซึ่งผู้บริหารตามทฤษฎีนี้มักชอบใช้อำนาจ ข่มขู่ ชอบสั่งการและชอบวางแผนเอง เพราะถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ขี้เกียจ ขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นถ้าจะให้งานที่ทำสำเร็จก็ต้องสั่งการ บังคับ ออกกฎระเบียบต่าง ๆ ซึ่งเป็นแบบผู้นำเผด็จการ (Autocratic) และมีภาวะ ผู้นำที่มุ่งงาน (Task - oriented leadership) โดยผู้บริหารมักจะให้บริการในส่วนที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีความมั่นคง แมคเกรเกอร์เห็นว่าทฤษฎี X ใช้ให้ผลดีในสังคมที่คนมีการศึกษาและระดับการครองชีพต่ำและมีภาวะการว่างงานสูง

หลักจากวิชาการด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ได้รับการวิจัยค้นคว้าเผยแพร่มากขึ้น แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอทฤษฎี Y ซึ่งมีสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตรงข้ามกับทฤษฎี X โดยสิ้นเชิง โดยเชื่อว่า ธรรมชาติของมนุษย์มีดังนี้

1. การใช้ความพยายามทั้งกายและใจไปในการทำงานนั้น เป็นเรื่องธรรมชาติที่เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อนของมนุษย์

2. การควบคุมจากภายนอกและการข่ว่าจะลงโทษ จึงมิใช่วิธีการเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้คนพยายามทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ขององค์การ มนุษย์ต้องการที่จะนำตนเอง (Self-direct) ควบคุมตนเอง (Self-control) ในการทำงานเพื่อบรรลุจุดประสงค์ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

3. การที่บุคคลจะผูกพันตนเองกับงานขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์การ

4. ภายใต้สภาวการณ์ที่เหมาะสม โดยทั่วไปบุคคลจะเรียนรู้ ไม่เพียงแต่จะยอมรับต่องานที่ต้องรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย

5. คุณสมบัติที่ดี เช่น ความสามารถในการใช้จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การนั้น ล้วนมีอยู่ในมนุษย์ส่วนใหญ่อย่างกว้างขวาง

6. ภายใต้เงื่อนไขของชีวิตในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพด้านสติปัญญาของมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้เพียงแค่บางส่วนเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mc Gregor's (1960) เชื่อว่า ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่เหมาะกับการใช้ในสังคมที่มีระดับของการพัฒนาที่สูง กล่าวคือบุคคลมักจะมีระดับการศึกษาดี มีมาตรฐานการครองชีพสูง ในสังคมแบบนี้บุคคลจะมีโอกาสหางานทำได้ง่ายสำหรับสังคมลักษณะเช่นนี้ การนำทฤษฎี X มาใช้น่าจะไม่ได้ผล ทั้งนี้เพราะคนในสังคมที่พัฒนาแล้ว มักจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำพอเพียงแล้ว ดังนั้นสิ่งที่เขาต้องการก็คือ ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต คนพวกนี้จึงมักแสวงหาสิ่งที่มากกว่าเงินทอง ในทฤษฎี Y นั้นผู้บริหารจะมองมนุษย์ ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (Social man) มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยสิ่งจูงใจที่มิใช่ตัวเงิน (Non-financial incentives) หรือด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non-tangible incentives) โดยเปิดช่องทางให้บุคคลได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเอง เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยกำกับควบคุม หรือ ออกกฎเกณฑ์ตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิด

เนื่องจากทฤษฎี X ทฤษฎี Y มีลักษณะตรงกันข้ามแบบสุดโต่งดังกล่าวแล้ว โดยทฤษฎี X มองมนุษย์ในแง่ร้ายเกินไป ส่วนทฤษฎี Y ก็มองมนุษย์ในแง่ดีจนเกินไป ผู้นำทฤษฎีไปใช้มักจะตีความที่ผิดพลาด ซึ่งต่อมาแมคเกรเกอร์ได้ตั้งข้อสังเกตที่พึงระวังไว้ 11 ประการดังนี้

1. มีผู้บริหารน้อยมากที่เป็นแบบทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y เพียงอย่างเดียว แต่ส่วนใหญ่พบว่า อยู่ระหว่างทฤษฎีทั้งสองตรงจุดใดจุดหนึ่ง

2. การตัดสินใจที่จะเลือกใช้ทฤษฎีใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สถานการณ์ ลักษณะขององค์การและคนในองค์การนั้น

3. ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจถือโอกาสเอาประโยชน์แก่ตนจากการมีผู้บริหารแบบ Y

4. ผู้บริหารที่ดีจะเลือกใช้ทฤษฎี X ก็ต่อเมื่อจำเป็นเท่านั้น ไม่ควรนำมาใช้เป็นประจำรายวัน

5. การนำทฤษฎี Y ไปใช้ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะฝ่ายบริหารจะต้องยินยอมที่ตนเองต้องสูญเสียอำนาจที่เคยมีมาแต่เดิมด้วยความเต็มใจก่อน

6. ฝ่ายบริหารเองต้องยอมรับคำตำหนิจากการที่พนักงานมีเจตคติต่องานในแง่ลบ ทั้งนี้เพราะ เจตคติดังกล่าวเกิดจากพนักงานได้รับจากการทำงานที่ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนด

7. เมื่อจำเป็นต้องนำมาตรการบังคับมาใช้ ควรจะต้องอธิบายเหตุผลให้พนักงานเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งเสียก่อน พนักงานเหล่านี้ควรได้รับโอกาสอภิปรายถึงเหตุผลจากมุมมองของตนและบางครั้งอาจเสนอทางเลือกที่ดีกว่าก็ได้ ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงมีประโยชน์ แต่ผู้บริหารส่วนใหญ่มักไม่สู้เต็มใจที่จะให้อิสระในการดำเนินดังกล่าวได้

8. ทฤษฎี Y มิได้หมายความว่า ผู้บริหารต้องถอยห่างจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องการให้ผู้บริหารใส่ใจเสาะหาถึงขีดความสามารถ ความต้องการของพนักงาน มิใช่เป็นเพียงเป็นข้อความเชิงเพ้อฝันของทฤษฎีดังที่มีผู้วิจารณ์ แต่มุ่งที่จะให้ผู้บริหารพิจารณาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถทำอะไรได้บ้าง เป้าหมายในชีวิตของเขาคืออะไร และคนเหล่านี้ชอบให้ปฏิบัติต่อตนอย่างไร

9. ถ้าจะเลือกใช้ทฤษฎี Y จะต้องบอกกล่าวให้พนักงานทราบและเข้าใจถึงเป้าหมายของบริษัทเสียก่อน และพนักงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวได้อย่างไร ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

10.การใช้ทฤษฎี X มักได้ผลดีชั่วคราวเพียงระยะสั้น และบางกรณีเกิดผลตามมาคือพนักงานแสร้งปฏิบัติงานช้าลง มีการก่อกวนเชิงทำลาย มีการลาออกมากขึ้นผิดสังเกต และอาจมีการชุมนุมประท้วงเกิดขึ้น เป็นต้น

11.การใช้ทฤษฎี Y มักให้ผลดีในระยะยาว ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงาน ก่อให้เกิดการสื่อสารที่ดีทั้งองค์การ นอกจากนี้ยังสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจและการเคารพต่อกันอีกด้วย

โดยสรุป ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วยคนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือม่ก็ล้มเลิกการกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

2.2.4 เครือข่ายสังคม (Social Network)

แนวคิดเครือขายทางสังคม (Social Network Concept) มีพัฒนาการมาจากพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) โดยมีนักคิดคนสำคัญ คือ Richard Emerson ซึ่งต่อยอดความคิดมาจาก George C. Homans โดยมีฐานคติ (Assumption) คือ ในเครือข่ายสังคม จะประกอบไปด้วยบุคคลหรือตัวแสดง (Actor) ที่มีความสัมพันธ์ (Relation) ซึ่งกันและกันตามบทบาทหรือหน้าที่ที่แต่ละคนหรือคูความสัมพันธ์มีอยู่ ซึ่งแตละคนนั้นมิได้มีเพียงบทบาทเดียว หากแต่มีหลายบทบาทที่จะต้องสวมในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคม บางครั้งอาจเป็นไปตามทฤษฎีของการแลกเปลี่ยน เพราะบุคคลไม่เพียงแต่ทำตามบทบาทหน้าที่ที่คาดหวังในสังคม หรือตามบรรทัดฐานที่ได้รับการถ่ายทอดมาเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยังขึ้นอยู่บนพื้นฐานของการรับรู้และการตัดสินใจในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันระหว่างคู่ความสัมพันธ์ทั้งในด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ในปัจจุบันสถานภาพองค์ความรู้ของแนวคิดนี้ได้ถูกใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis) การสร้างตัวตนของเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเชิงบูรณาการ (Integrated Exchange Forming) รวมไปถึงการศึกษาอำนาจและการพึ่งพา (Power and Dependence) ภายในเครือข่าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความหมายเครือข่ายทางสังคม

เครือข่ายทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล โดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Boissevain J. 1974.)

เครือข่ายทางสังคม หมายถึง สัมพันธภาพทางสังคมและความเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคลซึ่งอาจก่อให้เกิดการเข้าถึงหรือการระดมการสนับสนุนทางสังคมเพื่อสุขภาพ (WHO. 1984.)

เครือข่าย (Network) หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจสื่อสารสัมพันธ์กันหรือดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน โดยไม่ทำให้แต่ละคนหรือแต่ละองค์กรสูญเสียความเป็นอิสระ (เสรี พงศ์พิศ . 2546)

โดยสรุป เครือข่ายทางสังคม (Social Networks) หมายถึง ชุดของความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มองค์กร โดยที่มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันทั้งข้อมูลข่าวสาร การบริการ และคำแนะนำ ฯลฯ เอกสารฉบับนี้ใคร่นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีเครือข่ายทางสังคมที่จำเป็น และใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาและการดำเนินงานเครือข่ายในอนาคต

จากการศึกษางานที่เกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม พบว่ามีกลุ่มงานวิจัยที่สามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ Kilduff & Tsai (2003 : 36-37)

1. กลุ่มงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีนำเข้า (Import theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่หยิบยืมมาจากศาสตร์สาขาอื่น เช่น คณิตศาสตร์ และจิตวิทยาสังคม ทฤษฎีที่นำมาจากคณิตศาสตร์ คือ ทฤษฎีกราฟ (Graph theory) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวิจัยในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง ส่วนทฤษฎีที่นำมาจากศาสตร์สาขาจิตวิทยาสังคม ได้แก่ ทฤษฎีสมดุลย์ (Balance theory) และทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social comparison Theory) ทฤษฎีเหล่านี้ต่างมีคุณประการต่อกระบวนการศึกษาเครือข่ายทางสังคมในองค์กรต่างๆ

2. กลุ่มงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีเติบโตจากภายใน (Home-grown theories) ได้แก่

2.1) ทฤษฎี Heterophily theory ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดด้านจุดแข็งของการเกาะเกี่ยวกันอย่างหลวมๆ(The strength of weak ties) และหลุมของโครงสร้าง (Structure-Hole)

2.2) ทฤษฎีบทบาทเชิงโครงสร้าง (Structural role theory) ซึ่งกล่าวถึงแนวคิดด้านความเท่าเทียมกันทางโครงสร้าง ความเหนียวแน่นในโครงสร้าง และความเท่าเทียมกันในบทบาท ซึ่งจะสามารถทำนายว่าผู้แสดง (Actors) ในเครือข่ายมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคนอื่นอย่างไร

3. กลุ่มงานวิจัยที่ส่งออก (Exportation) แนวคิดเรื่องเครือข่ายให้แก่กลุ่มทฤษฎีองค์กร โดยใช้ทฤษฎีองค์กร (Organization theories) ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์กรภายใต้มุมมองของเครือข่ายทางสังคมและมีการศึกษาค้นคว้าก้าวไกลออกไปเพื่อให้เห็นศักยภาพของความเกี่ยวพันอย่างสำคัญระหว่างทฤษฎีองค์กรและแนวคิดด้านเครือข่ายทางสังคม ซึ่งในภาคธุระกิจได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำมาใช้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรในเครือข่ายและการสร้างอำนาจการต่อรองให้แก่องค์กรของตน เพื่อสามารถดำเนินธุระกิจอยู่ให้ได้ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงมากในปัจจุบัน

งานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าว พยายามที่จะอธิบายว่าพื้นฐานทางทฤษฎีต่างๆ เหล่านั้น สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างองค์กรว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ในขณะที่ทฤษฎี Import theories จะกล่าวถึงความสัมพันธ์/ปฏิสัมพันธ์ในระดับ Micro level ของปัจเจกบุคคลเป็นหลักนั้น ทฤษฎีที่เติบโตขึ้นจากภายใน (Home-grown theories) กลับมุ่งเน้นเอื้อต่องานวิจัยทั้งระดับ micro และระดับ macro

โดยสรุป ความหมายของเครือข่ายสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล ซึ่งอาจก่อให้เกิดการเข้าถึงหรือการระดมการสนับสนุนทางสังคมโดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

2.2.5 การให้คำปรึกษา (Mentoring)

Mentoring การให้คำปรึกษาหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือเป็นที่ยอมรับหรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเป็นพี่เลี้ยงอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง ผู้ที่เป็น Mentee เป็นได้ทั้งพนักงานใหม่หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อนโดยเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น โดย Mentor จะเป็นแม่แบบ และเป็นผู้สอนงานให้ Mentee รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสได้เติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือ และความสามารถในการทำงาน (เกศรา รักชาติ. 2549)

บางองค์กรจะเรียกระบบพี่เลี้ยง หรือ Mentoring System นี้ว่า Buddy System เป็นระบบที่พี่จะต้องดูแลเอาใจใส่น้อง คอยให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ Mentee มีปัญหา

ส่วนใหญ่องค์กรจะกำหนดให้มีระบบการเป็นพี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน ผู้ที่เป็น Mentor จะเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ไม่ใช่หัวหน้าโดยตรง ทั้งนี้ คุณสมบัติหลักที่สำคัญของบุคคลที่จะทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้แก่พนักงานใหม่นั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติหรือความคิดในเชิงบวก (Positive Thinking) มีความประพฤติดีสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ Mentee ได้บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญของ Mentor ได้แก่ การถ่ายทอดข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรให้พนักงานใหม่รับทราบ รวมถึงจะต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ตลอดทั้งต้องมีการตรวจสอบและติดตามผลความรู้ความเข้าใจในข้อมูลที่ให้กับพนักงานใหม่ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การ Mentoring นอกจากใช้กับพนักงานใหม่แล้ว ยังสามารถนำวิธีการนี้มาใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อน โดยคุณลักษณะของผู้ที่เข้าข่ายของการเป็น Mentee ในองค์กรได้นั้น ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีประวัติในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ
2. เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
3. เป็นผู้ที่มีความผูกพันกับบริษัทและผูกพันกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย
4. เป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันและความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
5. เป็นผู้ที่ชอบความท้าทายและเต็มใจพร้อมที่จะทำงานนอกเหนือจากงานประจำของตน
6. เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าและการเติบโตในสายอาชีพ
7. เป็นผู้ที่เต็มใจรับฟังคำชี้แนะและข้อมูลป้อนกลับจากหัวหน้างานและคนรอบข้างเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่า Mentee เป็นกลุ่มคนที่ถือว่าเป็นพวกที่มีผลงานโดดเด่นกว่าพนักงานคนอื่นๆ เป็นดาวเด่นที่มีผลงานดีเลิศ (Top Performer) ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาไว้ ดังนั้นผู้ที่เป็น Mentor จึงเป็นเสมือนแม่แบบของ Mentee ด้วย

นอกจากเป็นแม่แบบแล้วผู้ที่เป็น Mentor ยังต้องมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coach) โดยการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันกับ Mentee ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ข้อควรระวังหรือประเด็นความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร การปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงหรือไม่ต้องเผชิญกับความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (Political Praps) รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของ Mentee เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงความสามารถ และศักยภาพของ Mentee ต่อไป นอกจากนี้ Mentor ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือให้ Mentee มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน Mentor ที่ดีควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) มีความสัมพันธ์ที่ดี (Interpersonal Skills)
2) การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influence Skills)
3) การตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น(Recognized Other Accomplishment)
4) การมีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (Supervisory Skills)
5) ความรู้ในสายวิชาชีพ หรือสายงานของตน (Technical Knowledge)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. องค์ประกอบเบื้องต้นของการให้คำปรึกษา

1.1) บทบาทหน้าที่ของ Mentor ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้ไปพร้อมกันเป็นทีมนั้น Mentoring แบบกลุ่มมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้พัฒนาบุคคลในองค์กรได้ดี โดย Mentor หรือ Learning Leader จะทำหน้าที่ ดังนี้

1.1.1 Guide เป็นผู้คอยชี้ช่องทางแก่กลุ่ม Mentee และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย แต่จะไม่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ จะช่วยให้กลุ่มมองเห็นภาพพจน์ขององค์กรในอนาคต เพื่อกลุ่มย้อนไปดูว่าการที่เขาก้าวหน้าในงานขึ้นมาจนอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน เขาได้ใช้ทักษะ วิธีการ และพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังคอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบซึ่งจะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ การเรียนรู้ Mentee ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentee อื่นๆ ในกลุ่ม

1.1.2 Ally เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ Mentee แต่ละคนในกลุ่มว่า บุคคลนอกกลุ่มเขามองจุดอ่อน จุดแข็งของ Mentee แต่ละคนอย่างไร หาก Mentee เล่าถึงปัญหาของตนก็จะฟังอย่างตั้งใจ เห็นอก เห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมา และเป็นมิตร

1.1.3 Catalyst เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเองชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์ การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอกแวดวงการทำงานของแต่ละคนด้วย

1.1.4 Savvy Insider Mentor เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานาน พอจะรู้ว่างานต่าง ๆ ในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ลู่ทางว่าหาก Mentee ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยง Mentee กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ Mentee เกิดการเรียนรู้ได้

1.1.5 Advocate ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้นั้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง Mentor จะทำหน้าที่ช่วยให้ Mentee ได้มีโอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อ Mentee เสนอโครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดี ก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้เพื่อ Mentee จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

1.2) รูปแบบของ Mentoring วิธีการ Mentoring ได้ริเริ่มมีขึ้นเมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงและใช้ในการพัฒนาหญิงให้สามารถก้าวสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับชาย แนวคิดนี้ยังคงอยู่ต่อมาจนถึงปัจจุบัน แต่ในสมัยก่อนรูปแบบของ Mentoring จะเป็นแบบคู่ คือ จับคู่กันระหว่าง Mentor 1 คน กับ Mentee 1 คน หรือ 2 คน ซึ่งปัจจุบันมีผู้เห็นว่าแบบคู่มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น หา Mentor ได้ไม่เพียงพอกับจำนวน Mentee

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะ Mentor หายากและการที่ Mentee เรียนรู้จาก Mentor เพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากการพัฒนาบุคคลนั้นต้องอาศัยเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งรวมถึงเครือข่ายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วย ปัจจุบันจึงได้มีแนวความคิด Mentoring แบบกลุ่ม คือ Mentor 1 คน ต่อ Mentee 4-6 คน ไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม การคัดเลือก Mentor จะเลือกจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า Mentee มีประสบการณ์สูงประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสมัครใจจะเป็น Mentor ส่วนการคัดเลือก Mentee ก็จะเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและโอกาสที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปเป็นผู้บริหาร Mentor และ Mentee จะร่วมกันทำ Mentoring โดยการพบปะ ประชุม ปรึกษาหารือกันเป็นระยะๆ ปกติโครงการนี้จะกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 1-2 ปี Mentoring แบบกลุ่มนี้ Mentor จะเป็นผู้นำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Leader) กลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด กำหนดประเด็นการพัฒนาให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมด้วย Mentoring จะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning Group) ซึ่งคล้ายกับ Learning Team ใน Learning Organization ของ Peter Senge ที่กล่าวว่า เมื่อทีมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่สมาชิกแต่ละคนในทีมก็เจริญก้าวหน้าเร็วขึ้นด้วย ในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ Mentee ซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนสมาชิกด้วยกันและจาก Mentor ด้วย แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเรียนรู้นั้นกำหนดให้ความรับผิดชอบในการนำและก่อให้เกิดการเรียนรู้กระจายไปยังสมาชิกทุกคน รวมทั้ง Mentor ด้วย แบบกลุ่มนี้จะถือได้ว่า Mentor หรือ Learning Leader เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าจะเป็นคนนอก แต่โดยที่ Mentor เป็นผู้มีประสบการณ์และความรู้ที่จะแบ่งปันได้มากกว่า Mentor จึงทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มการเรียนรู้ โดยช่วยให้กลุ่มเข้าใจองค์กร ให้แนวทางแก่กลุ่มเพื่อสามารถวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง และช่วยให้กลุ่มกำหนดทิศทางของการพัฒนากระบวนการนี้จะช่วยให้ Mentee เรียนรู้ประสบการณ์และความรู้จาก Mentor ซึ่งมีกระบวนทัศน์แตกต่างจากตน Mentor จะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จโดย

1) ช่วยให้กลุ่มกำหนดประเด็นในการประชุมพบปะกัน
2) ให้คำแนะนำหัวข้ออภิปราย และโครงการที่จะช่วยให้กลุ่มเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3) กระตุ้นให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น
4) ให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ
5) สนับสนุนโดยเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มกบบั ุคคลอื่นในองค์กร
6) ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคล

1.3) ประโยชน์ของการ Mentoring

1) สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ ศักยภาพ ได้เร็วกว่าพนักงานปกติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2) จูงใจพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน

3) กระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงาน พร้อมที่จะทำงานหนักและท้าทายมากขึ้น

4) สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ๆ หรือความคิดเห็นนอกกรอบมากขึ้น

5) สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Way Communication) ระหว่าง Mentor และ Mentee หัวหน้างานในฐานะ Mentor มีเวลาที่จะคิด วางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายส่วนหนึ่งให้ Mentee รับผิดชอบแล้ว

2. ทฤษฎีเบื้องต้นของการให้คำปรึกษา

ทฤษฎีในการให้คำปรึกษานั้น โดยทั่วไปมาจากการรวบรวมเอาแนวความคิดต่าง ๆ ของบุคคล ตั้งแต่พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ สังคมศาสตร์ ปรัชญา ความเชื่อในธรรมชาติของมนุษย์โดยอาศัยทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์ ทฤษฎีบุคลิกภาพและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เป็นพื้นฐาน เพราะเป้าหมายของการให้คำปรึกษานั้นเป็นการเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือบุคลิกบางส่วนของมนุษย์ รวมถึงเจตคติ ความรู้สึก การรับรู้ คุณค่า หรือเป้าหมายต่างๆ ในชีวิตของแต่ละคน เพื่อเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทฤษฎีในการให้คำปรึกษานั้นมีลักษณะต่างกันมากตามความเชื่อของนักทฤษฎีแต่ละกลุ่มพอสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ทฤษฎีแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบ (Trait Factor Centered Approach) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับมนุษย์กับงาน ความสามารถ และความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ช่วยสะท้อนให้ผู้รับคำปรึกษารู้จักตนเอง และใช้ความสามารถในการเลือกแนวทางของตนเองอย่างเหมาะสม ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีปัญหาคือ ผู้ที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเอง ไม่รู้จักวิธีที่จะให้ใช้ความสามารถของตนไปในทางที่ดีที่สุดได้อย่างไร ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาจะมีบทบาทในการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารู้จักตัวเองถึง ความสามารถ ความถนัด พร้อมทั้งเสนอแนวทางเพื่อให้สามารถตัดสินใจเลือกอย่างดีที่สุด บางครั้งผู้ให้คำปรึกษาอาจต้องช่วยผู้รับคำปรึกษาในการตัดสินใจด้วยถ้าเขาอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้

กลุ่มที่ 2 แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Approach) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ ผู้มีปัญหาคือ ผู้ที่ได้รับการเรียนรู้มาผิดๆ จนไม่สามารถตอบโต้กับสิ่งแวดล้อมได้ วิธีการช่วยเหลือผู้มีความทุกข์ก็คือ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาจะร่วมกันวางแผนและตั้งจุดมุ่งหมายในการสร้างพฤติกรรมที่ดีและน่าพอใจ

กลุ่มที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีกระบวนการคิด (Cognitive Approach) นักจิตวิทยาได้พยายามเปลี่ยนมุมมองจากทฤษฎีการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมที่สังเกตได้ไปให้ความสำคัญกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการคิดทั้งการใช้เหตุผลและอารมณ์ แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานของทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่เป็นที่นิยมมากทฤษฎีหนึ่งคือทฤษฎีการให้คำปรึกษาเชิงบำบัดด้วยเหตุผล–อารมณ์ (Rational Emotive Therapy Theory) ของ เอลลิส (Ellis) เป็นวิธีการบำบัดที่ค่อนข้างจะเป็นแบบนำทาง มีความโน้มเอียงในการบำบัดทางความคิด โดยการให้ความรู้ ตลอดถึงแนวทางการประพฤติและการปฏิบัติโดยเน้นหนักทางระบบการคิด การตัดสินใจ การวิเคราะห์ และการตัดสินใจใหม่โดยใช้รูปแบบในการให้คำปรึกษาด้วยวิธีการสอนอย่างตรง ๆ และใช้เทคนิคอื่นประกอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ขึ้น ซึ่ง Ellis มีความเชื่อโดยทั่ว ๆ ไปว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับการคิดอย่างมีเหตุผล แต่มีแนวโน้มที่จะคิดไปในแนวทางที่ผิดและมักจะตกเป็นเหยื่อของความเชื่อที่ไร้เหตุผลและปฏิบัติตนไปตามความเชื่อเหล่านั้น ระบบความเชื่อของบุคคลจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์

ในปี ค.ศ. 1955 Ellis ได้พัฒนาวิธีการให้คำปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผล และอารมณ์ โดยนำแนวคิดของจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม กลุ่มปรัชญานิยม และกลุ่มพฤติกรรมนิยมมาผสมผสานเข้าด้วยกัน Ellis เคยเป็นนักจิตวิทยาคลินิกซึ่งใช้วิธีการทางจิตวิเคราะห์ และมีความเชื่อว่าปัญหาด้านอารมณ์ ความรู้สึกหลายรูปแบบ เป็นผลมาจากรูปแบบของการคิดที่ไร้เหตุผล รูปแบบการคิดที่ไร้เหตุผลเหล่านี้อาจก่อตัวตั้งแต่เมื่อครั้งยังอยู่ในวัยเด็ก และได้รับการเสริมแรงจากผู้ที่มีบทบาทต่อชีวิต รวมทั้งจากวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม บุคคลที่มีปัญหาด้านอารมณ์ความรู้สึก จึงมักจะสร้างระบบความคิด ความเชื่อ ซึ่งจะนำไปสู่การเฝ้าบอกตนเองอย่างไร้เหตุผล และสิ่งนี้เองจะมีผลเกี่ยวโยงกับความรู้สึก และพฤติกรรมทำให้กลายเป็นคนที่ไร้เหตุผลต่อไป

ทฤษฎี Rational Emotive Therapy (RET) นี้ ยอมรับความจริงว่า การที่คนเรากระทำการอะไรไปนั้น จะต้องมีสาเหตุและการกระทำส่วนใหญ่มักจะเป็นไปด้วยความสมัครใจของตนเอง แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีความเชื่อที่ว่าคนเรานั้นสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดแนวชีวิตของตนเองได้แม้ว่าในบางครั้งอาจใช้ความพยายามที่ค่อนข้างสูงจึงจะประสบความสำเร็จก็ตาม ซึ่งการที่ RET ยอมรับว่ามนุษย์เราสามารถกำหนดพฤติกรรมและอารมณ์ของตนเองได้นั้น สามารถอธิบายได้โดย

ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพ ABC (A – B – C Theory of Personality)

A คือ Activating Event ซึ่งหมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก ทัศนคติ หรือพฤติกรรม ซึ่ง RET เชื่อว่า A นี้ มิใช่สาเหตุที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมตอบโต้ออกมา

B คือ Belief System หมายถึง ระบบความเชื่อของบุคคล หรือสิ่งที่เกิดขึ้น โดยเป็นไปตามความคิดที่แต่ละคนจะคิดแล้วเฝ้าบอกกับตนเองไปว่าเหตุการณ์นั้นเป็นเช่นไร มีนตรายร้ายแรงหรือน่าสะพรึงกลัวเพียงใด

ระบบความเชื่อของบุคคล (Belief System) ประกอบด้วย ความเชื่อที่มีเหตุผล (Rational Beliefs : B's) ซึ่งมักพบได้จากพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงความปรารถนา ความอยาก ความชอบและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเชื่อที่ไร้เหตุผล (Irrational Beliefs : IB's) ซึ่งมักพบได้จากพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียกร้องอย่างรุนแรง การออกคำสั่ง และการต้องทำ (Musts) เช่น ฉันต้องทำดี มิฉะนั้นฉันจะเป็นคนที่ใช้ไม่ได้ หรือคุณต้องประพฤติปฏิบัติกับฉันอย่างมีเหตุผลและอ่อนโยนมิฉะนั้นคุณจะเป็นคนเลวหรือสังคมนี้ต้องอบอุ่นและตอบสนองความต้องการให้ฉันได้อย่างที่ฉันคิด

C คือ Consequence หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงตอบโต้ออกมาในแต่ละบุคคลไม่ว่าจะโดยลักษณะของปัญหาทางอารมณ์ หรือโดยท่าทีที่แสดงออกมาโดยขาดความสงบสุข ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานี้มองดูคล้ายกับว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจาก A กล่าวคือ แสดงออกตามเหตุการณ์ที่เป็นจริง แต่สำหรับ RET เชื่อว่าพฤติกรรมที่คนเราแสดงตอบโต้ออกมานั้นเป็นผลที่มาจาก B นั่นคือพฤติกรรมของคนเราจะแสดงออกไปตามระบบความเชื่อของแต่ละบุคคลที่จะมีความคิดเห็นต่อเหตุการณ์นั้น

กลุ่มที่ 4 แนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีค่านิยม (Existentialist) ทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความมีอิสระของมนุษย์ การมีชีวิตที่มีความหมาย (Meaning of Life) โดยมีความเชื่อว่าเหตุที่มนุษย์มีความทุกข์หรือปัญหานั้น เนื่องมาจากรู้สึกว่าชีวิตของตนเองไม่มีความหมาย อยู่อย่างเลื่อนลอยหาความสุขไม่ได้ ฉะนั้นผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยผู้มารับคำปรึกษาให้รู้จักหาสิ่งที่มีความหมายให้กับตนเอง สร้างเป้าหมายในชีวิตให้กับตนเอง เพื่อมีแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เน้นให้เห็นถึงความมีอิสระในตัวเองของมนุษย์ ในการเลือกและตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองพร้อมกับจะต้องรู้จักรับผิดชอบในผลที่ตามมาจากการกระทำของตน

กลุ่มที่ 5 แนวความคิดตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์(Psychoanalytic Approach) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ก็คือสัตว์ชนิดหนึ่งที่มีความต้องการ (Id) หรือตัณหา ผู้ที่มีความทุกข์ก็คือผู้ที่มีความขัดแย้งใจ (Conflict) ไม่สามารถผสมผสานระหว่างความต้องการของตนเองหรือตัณหา กับความรู้สึกผิดชอบชั่วดีได้อย่างเหมาะสม ผู้ให้คำปรึกษาจะหาทางช่วยเหลือผู้มารับคำปรึกษาโดยชี้ให้เห็นถึงสาเหตุและเรื่องราวที่เป็นความขัดแย้งของผู้มีความทุกข์ เสนอแนะให้เขายอมรับสาเหตุและปัญหาของตนเอง ความขัดแย้งในใจจะลดลงและผู้มีความทุกข์จะมองเห็นแนวทางในการช่วยเหลือตนเองให้ดีขึ้น

กลุ่มที่ 6 แนวความคิดที่ผู้มารับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง (Client Centered Approach) ทฤษฎีนี้ผู้ริเริ่มก็คือ Rogers ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า และเกียรติยศ มีความฉลาดสามารถพัฒนาตนเองได้ ผู้มีความทุกข์คือ ผู้ที่มีอะไรบางอย่างมาบดบังความสามารถและความรู้แจ้งเห็นจริง จนทำให้เขาไม่สามารถแสดงความสามารถออกมาได้ เช่น มีปมด้อย คิดว่าตนเองด้อยกว่าคนอื่นๆ จึงเกิดความทุกข์ ฉะนั้นการให้คำปรึกษาจะช่วยให้ผู้มีความทุกข์ได้แสดงออกถึงความรู้แจ้งเห็นจริง โดยผู้ให้คำปรึกษาให้ความอบอุ่นยอมรับเป็นกันเองกับผู้มีความทุกข์ เปิดโอกาสให้เขาได้ตัดสินใจด้วยตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่ 7 แนวความคิดแบบเกสเตาท์ (Gestalt Approach) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าแก่นแท้ของมนุษย์ก็คือองค์รวมของมนุษย์ซึ่งจะแยกออกเป็นส่วนๆไม่ได้ (Holistic Approach) จะมองในแง่มนุษย์บุคลิกที่ผสมผสานกันระหว่างสิ่งที่พึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจของตนเองหรือสังคม ผู้ที่มีความทุกข์ก็คือ ผู้ที่ไม่กล้าแสดงออกต่าง ๆ ผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยผู้มีความทุกข์ได้ระบายความทุกข์ที่เก็บกดไว้ออกมา

กลุ่มที่ 8 ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริง (Reality Therapy Theory) ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบเผชิญความจริง (Reality Therapy Theory) ของ William Glasser เป็นทฤษฎีที่น่าพิจารณาสำหรับนำมาใช้ในการให้คำปรึกษาอีกทฤษฎีหนึ่ง เพราะเป็นทฤษฎีที่มีความคาบเกี่ยวระหว่างทฤษฎีที่ใช้สำหรับปัญหาระดับความรู้สึกกับทฤษฎีที่ใช้สำหรับปัญหาระดับพฤติกรรม กล่าวคือ Reality Therapy จะให้อิสระแก่ผู้รับคำปรึกษาค่อนข้างมากในการที่จะมองหาวิธีการในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังเน้นถึงการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแบบถือผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลางตามแนวคิดของ Rogers อีกทั้งยังเน้นถึงสัมพันธภาพที่อบอุ่น ความจริงใจและการเปิดเผยตนเองและในเวลาเดียวกัน Reality Therapy ก็เน้นถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มากกว่าอารมณ์ความรู้สึก และทัศนคติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับวิธีการแก้ไขปัญหาของ Reality Therapy ก็ถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification)

ภายหลังจากที่ผู้รับคำปรึกษาได้พิจารณาเลือกแล้วว่าเขาต้องการความเปลี่ยนแปลงอย่างไร จากนั้นก็จะมีการวางแผนและรูปแบบของการปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามนั้นโดยยึดหลัก 5 ประการ คือ

1) ควรมีรูปแบบ ขั้นตอน เป็นลายลักษณ์อักษร (Form of Contract)

2) ควรเป็นแผนที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และสามารถปฏิบัติได้ (Realistic)

3) ในการวางแผนนั้น ผู้ให้คำปรึกษาควรคำนึงถึงขอบเขตความสามารถ และขีดจำกัดของผู้รับคำปรึกษา (Limitation and Capacities)

4) ควรกำหนดแนวทางให้ละเอียด ชัดแจ้ง และสามารถวัดได้หรือประเมินผลได้

5) แผนใดที่ไม่บังเกิดผล ควรจะได้มีการประเมินกันอีกครั้งหนึ่ง หรืออาจเปลี่ยนแปลงแผนใหม่ได้

ในการให้คำปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นวิธีใดก็ตาม สิ่งสำคัญที่ถือเป็นหัวใจของการให้คำปรึกษาก็ คือ “สัมพันธภาพ” (Relationship) ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้มารับคำปรึกษา ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีนั้นจะต้องอาศัยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การสร้างบรรยากาศ (Rapport) ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรอบอุ่นเป็นกันเอง มีความจริงใจ แสดงออกถึงความสนใจในปัญหาของผู้รับบริการ อย่างจริงจัง ต้องไวต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้รับคำปรึกษา สามารถทำให้ผู้รับบริการเกิดความรู้สึกสบายใจไว้วางใจในตัวผู้ให้คำปรึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การยอมรับ (Acceptance) ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องยอมรับผู้มารับคำปรึกษา โดยไม่มีเงื่อนไขไม่ว่าจะอยู่ในสภาพอย่างไร รู้สึกอย่างไร จะต้องให้ความเคารพนับถือในสิทธิ และความมีคุณค่าของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นถึง ความปรารถนาและความจริงใจที่จะช่วยเหลือ

3. ความเข้าใจ (Understanding) เป็นหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาที่จะต้องพยายามติดตามทำความเข้าใจถึงความรู้สึก ความคิดและสิ่งที่ผู้มารับคำปรึกษาพยายามจะบ่งบอกให้ทราบทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

4. การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามนำความรู้สึกของตนเข้าไปร่วมอยู่กับผู้มารับคำปรึกษาด้วย เป็นการเอาใจเขามาใส่ใจเรา สามารถที่จะรู้สึกและบรรยายถึงความนึกคิดของบุคคลอื่นได้

5. การแสดงความเอาใจใส่ (Attentiveness) เป็นท่าทีและบุคลิกของผู้ให้คำปรึกษาที่จะต้องให้ความสนใจ เอาใจใส่ และอาศัยทักษะในการฟังและสังเกต ติดตามเรื่องราวของผู้รับคำปรึกษา ซึ่งจะนำไปสู่บรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี

6. ความเชื่อ (Beliefs) ผู้ให้คำปรึกษาควรมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ ถ้าเขาอยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสมและเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีอิสระที่จะคิดและทำสิ่งต่าง ๆ

นอกจากการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้มารับคำปรึกษาแล้ว ผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาควรจะฝึกตนเองเกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ ของการให้คำปรึกษา เพื่อสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้มารับคำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้ให้คำปรึกษาสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้มารับคำปรึกษาแล้ว ก็เท่ากับว่างานบริการให้คำปรึกษาประสบความสำเร็จไปเกือบครึ่งหนึ่ง สิ่งที่สำคัญในอันดับต่อไปนี้ คือความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาที่จะใช้เทคนิคและวิธีการเพื่อนำเข้าสู่ปัญหา และช่วยเหลือให้ประสบความสำเร็จในขั้นต่อไป

โดยสรุป ความหมายของการให้คำปรึกษา หมายถึง การที่บุคคลนั้นๆ สามารถให้ข้อแนะนำ อธิบาย แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาให้กับอีกบุคคลหนึ่งได้ ทั้งในปัญหาด้านส่วนตัว การศึกษา และอาชีพการทำงาน

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

อุตสาหกรรมยานยนต์ จัดเป็นอุตสาหกรรมในระดับต้นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจการจ้างงาน การสร้างมูลค่าเพิ่มการพัฒนาด้านเทคโนโลยียานยนต์ตลอดจนการพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุนอื่น ๆและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก โดยประเทศไทยมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 จากเป้าหมายในอดีตที่พัฒนาส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในช่วงเริ่มต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อลดการนำเข้ามาสู่ในช่วงกลาง ระหว่างพ.ศ. 2520-2540 ด้วยการส่งเสริมการลงทุนสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศและพัฒนาความสามารถในการผลิตเพื่อส่งออกโดยประเทศไทยเริ่มมีนโยบายเปิดเสรีทางการค้าและเข้าเป็นสมาชิกองค์กรการค้าโลก (World Trade Organization - WTO) และร่วมลงนามข้อตกลงเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area - AFTA) จนถึงปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคการค้าเสรีอย่างเต็มตัว

จากการเติบโตและขยายตัวของเศรษฐกิจและภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่องของไทยและภูมิภาคเอเชีย ทำให้คาดว่าภายในปีพ.ศ.2557 ประเทศไทยจะมีกำลังการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ชนิดละมากกว่า 3 ล้านคัน โดยมีผู้ประกอบรถยนต์และรถจักรยานยนต์จาก 3 ทวีป โดยทวีปเอเชียมีประเทศญี่ปุ่นเป็นหลักได้แก่ คาวาซากิซูซูกิโตโยต้า นิสสัน มาสด้ามิตซูบิชิยามาฮา อีซูซุฮอนด้า ฮีโน่ ทวีปอเมริกามีสหรัฐอเมริกาเป็นหลักได้แก่ เจเนอรัลมอเตอร์และฟอร์ด ทวีปยุโรป ได้แก่ บีเอ็มดับบลิวเบนซ์ ไทรอัมพ์และวอลโว่ซึ่งในปีพ.ศ. 2555 อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยมีกำลังการผลิตรถยนต์รวม 2.75 ล้านคันต่อปีรถจักรยานยนต์ 2.8 ล้านคันต่อปี (รวมชิ้นส่วนครบชุดสมบูรณ์หรือ Complete Knock Down - CKD) มีมูลค่าการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศและการส่งออกก่อที่ให้เกิดมูลค่าคิดเป็นร้อยละ 10 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการผลิต (Gross domestic product originating from manufacturing) มีการจ้างงานกว่า 5 แสนคน มีอัตราการใช้ชิ้นส่วนในประเทศของรถปิคอัพ เฉลี่ยร้อยละ 80 รถยนต์นั่ง เฉลี่ยร้อยละ 45 รถจักรยานยนต์ร้อยละ 90 สัดส่วนการส่งออกและจำหน่ายในประเทศจากปริมาณการผลิตรถยนต์รวมทุกประเภท 50:50 มูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมยานยนต์โดยรวมเฉลี่ย 8 แสนล้านบาทต่อปีมีการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development - R&D) จากทั้งผู้ประกอบรถยนต์และผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของภูมิภาคเอเชีย

จากความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ตลอดจนโอกาสในการเติบโตและขยายตัวดังกล่าวประกอบกับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศที่เป็นตลาดใหม่และเป็นประเทศคู่แข่งอย่างเช่น จีน อินเดียอินโดนีเซียเป็นต้น และความต้องการของตลาดทั่วโลกมีแนวโน้มให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีความเข้มงวดและข้อกำหนดด้านมาตรฐานเทคนิคและความปลอดภัยในตัวรถยนต์และชิ้นส่วนที่ใช้ในรถยนต์ที่สูงขึ้น ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ดังนั้น สภาวะแวดล้อมทางนโยบายที่จะเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงสภาวะในการแข่งขันตามปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยอย่างยั่งยืนดังนั้น การกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ในอนาคตตามแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์พ.ศ. 2555 - 2559 นี้จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่อสภาวะการแข่งขันใน 3 ด้าน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การเปลี่ยนแปลงสภาวะการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์ในระดับโลกและตำแหน่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในระดับโลก

2. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอนาคตจากประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและพฤติกรรมผู้บริโภค

3. ผลจากความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะมีผลในปีพ.ศ. 2558 และแนวโน้มการเติบโตและขยายตัวของประเทศคู่ค้าและคู่แข่งเช่น อินโดนีเซียเป็นต้น

การกำหนดทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยที่ผ่านมามีเป้าหมายของการพัฒนาที่กำหนดตามปัจจัยแวดล้อมและสภาวะการแข่งขันตามสถานการณ์ในแต่ละช่วง โดยการจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ. 2545-2549 มีเป้าหมายของการพัฒนาเพื่อฟื้นฟูอุตสาหกรรมยานยนต์จากผลกระทบที่ได้รับจากวิกฤติเศรษฐกิจจากการลอยตัวค่าเงินบาทในปี พ.ศ. 2540 ผลจากการพัฒนาตามเป้าหมายซึ่งมีความสำเร็จของแผน คือการฉลองการผลิตรถยนต์ 1 ล้านคันในปี พ.ศ. 2548 ก่อนกำหนดตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 1 ปีส่วนการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ พ.ศ. 2550-2554 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนจากการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของภูมิภาคเอเชียและสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศด้วยการมีผู้ผลิตชิ้นส่วนในประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งผลสำเร็จของแผนฉบับนี้คือเริ่มมีการลงทุนในการวิจัยและพัฒนามากขึ้น มีความพยายามในการผลักดันโครงการทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในระดับสูงขึ้นเป็นต้น ที่กำหนดวิสัยทัศน์ปีพ.ศ. 2554 คือ "ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ของเอเชียสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศโดยมีอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ที่แข็งแกร่ง" ภาพที่ 2.5 การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ในช่วงหกทศวรรษ

ภาพที่ 2.5 หกทศวรรษแห่งการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์

ที่มา: ประมวลโดยสถาบันยานยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น เพื่อให้สอดรับกับสถานภาพและศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของโลกแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์พ.ศ. 2555-2559 ที่จัดทำขึ้นนี้จะเป็นแผนเพื่อเน้นการพัฒนาเชิงรุกเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ นอกเหนือจากการเป็นฐานการผลิตที่สำคัญของโลกจึงต้องเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันจากภาคเอกชนและภาครัฐในประเด็นของการมุ่งสู่ความเป็นเลิศใน 10 ปีข้างหน้าว่าจะมีเป้าหมายอย่างไรการดำเนินตามแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555-2559 จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นไปทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาใน 10 ปีข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิผลและเตรียมพร้อมกับการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการแข่งขันของอุตสาหกรรมยานยนต์โลกในอนาคตเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมและความต้องการของผู้บริโภค

ขอบเขตการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์พ.ศ. 2555 – 2559 จึงครอบคลุมใน 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพและศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในบทที่ 2 ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์แนวโน้มด้านอุปทาน (Supply) อุปสงค์ (Demand) และเทคโนโลยียานยนต์ของโลกซึ่งในด้านเทคโนโลยียานยนต์จะต้องวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม พลังงาน มาตรฐาน และความปลอดภัยเพื่อลดอุบัติเหตุและการสูญเสีย

2. การวิเคราะห์สถานภาพและแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์ของภูมิภาคอาเซียนโดยเฉพาะกลุ่มประเทศที่เป็นฐานการผลิตตลาดมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสขยายตัวได้แก่อินโดนีเซียไทยมาเลเซีย ฟิลิปปินส์และเวียดนาม

3. การวิเคราะห์ศักยภาพของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

4. การวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย

ส่วนที่ 2 ประเมินผลความสำเร็จแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย พ.ศ. 2550 – 2554 โดยใช้กรอบการประเมินตามแผนกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ของแผนแม่บทฯ ได้แก่การเป็นฐานการผลิตยานยนต์ในเอเชียการเป็นศูนย์กลางการวิจัย พัฒนาและการทดสอบ การมีบุคลากรที่มีความสามารถในระดับสากลการมีความเชื่อมโยงการผลิตในตลาดร่วมอาเซียน การประเมินในด้านการบริหารจัดการ โครงการและสรุปผลการประเมินในภาพรวม

ส่วนที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในบทที่ 4 ประกอบด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยโดยพิจารณาจาก ประเด็นท้าทายที่สำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย 3 ประการได้แก่

1. ตำแหน่งของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในระดับโลก

2. การเปลี่ยนแปลงด้านมาตรฐานมลพิษ ด้านความปลอดภัยและแนวโน้มเทคโนโลยียานยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความตกลงของประชาคมความร่วมมือของอาเซียนที่จะมีผลการเปิดเสรีระหว่างกัน และมีเป้าหมายความตกลงในด้านให้มีผลในปี 2558 และนำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์อุตสาหกรรมยานยนต์ไทย 2564 (VISION 2021) และแผนยุทธศาสตร์

ส่วนที่ 4 แผนปฏิบัติการ 5 ปี ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการในระยะ 5 ปี พ.ศ.2555-2559 เพื่อสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยมีรายละเอียดของแผนยุทธศาสตร์ได้แก่ แนวทางดำเนินการแผนงาน/โครงการกลุ่มเป้าหมาย หน่วยงานรับผิดชอบ และเป้าหมายในเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 5 ประกอบด้วยสรุปสาระสำคัญของแผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์พ.ศ. 2555-2559 แนวทางการบริหารจัดการและผลลัพธ์ที่คาดหวัง

2.3.1 สถานภาพและแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์ของโลก

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นมานานกว่า 50 ปี จากอุตสาหกรรมที่ผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ สู่การเป็นฐานการผลิตเพื่อการส่งออกไปประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยข้อมูลล่าสุดในปี พ.ศ. 2554 ระบุว่า ประเทศไทยผลิตรถยนต์มากเป็นลำดับที่ 15 ของโลก ด้วยจำนวนการผลิต 1.5 ล้านคัน ซึ่งในจำนวนนี้เป็นการผลิตเพื่อการส่งออกมากกว่าร้อยละ50 ดังนั้นการผลิตรถยนต์ของประเทศไทย ไม่เพียงแต่ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคในประเทศ แต่ยังต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงแนวโน้มรสนิยมของผู้บริโภคทั่วโลกอีกด้วย และจากการที่อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความเชื่อมโยงในระดับโลกดังที่ได้กล่าวแล้วนั้น ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาใน 5-10 ปีข้างหน้า จึงต้องพิจารณาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งในระดับโลก ภูมิภาค และในประเทศ อันเนื่องมาจากการค้าเสรีที่ทำให้การแข่งขันไม่สามารถขีดจำกัดตัวเองไว้เพียงการแข่งขันภายในประเทศได้อีกต่อไป ข้อตกลงการค้าเสรีทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบให้กับอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย

1. แนวโน้มการผลิตรถยนต์ของโลก

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศต่างๆ ทั่วโลกผลิตรถยนต์ปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปริมาณการผลิตในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวน 69.2 ล้านคัน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2544 ร้อยละ 23 และในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 80.1 ล้านคัน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2549 ร้อยละ 16 แสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์ของโลกยังเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพราะแม้ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วอุปทานจะถึงจุดอิ่มตัว แต่ตลาดในประเทศกำลังพัฒนากลับเติบโตอย่างรวดเร็ว

เมื่อพิจารณาข้อมูลการผลิตในปี พ.ศ. 2554 พบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศผู้ผลิตรถยนต์ที่มีปริมาณมากที่สุดในโลก จำนวน18.4 ล้านคัน รองลงมาคือประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น จำนวน 8.6 และ 8.4 ล้านคัน ตามลำดับในขณะที่ประเทศไทยเป็นผู้ผลิตลำดับที่ 15 มีปริมาณการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลิต 1.5 ล้านคัน นอกจากนี้ยังพบว่าประเทศผู้ผลิตรถยนต์ 20 ลำดับแรกนั้น เป็นผู้ผลิตจากประเทศในภูมิภาคเอเชีย 7 ประเทศ มีปริมาณการผลิตรวมกันมากกว่าครึ่งของปริมาณการผลิตรวมทั่วโลก

สำหรับแนวโน้มการผลิตรถยนต์ของโลก พบว่า บริษัทผู้ผลิตรถยนต์จะย้ายการผลิตไปใกล้ตลาด ซึ่งมีต้นทุนการผลิตและต้นทุนการขนส่งต่ำกว่า โดยตลาดในภูมิภาคเอเชียเป็นตลาดเกิดใหม่ที่กำลังเติบโตเนื่องจากประชากรมีรายได้เพิ่มขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 2.3 และอัตราการถือครองรถยนต์ยังอยู่ในระดับต่ำดังแสดงในตารางที่ 2.4 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ว่า การผลิตรถยนต์จะย้ายจากภูมิภาคตะวันตกมาสู่ภูมิภาคตะวันออกของโลกมากขึ้นนอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มว่าผู้ผลิตรถยนต์รายต่าง ๆ จะร่วมมือกันมากขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์จากการประหยัดต่อขนาด (Economy of scale) ในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การผลิต การทำวิจัยพัฒนา เป็นต้น เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันร่วมกัน

ตารางที่ 2.3 จำนวนประชากรชนชั้นกลางของภูมิภาคต่าง ๆ และสัดส่วนประชากรชนชั้นกลาง

ภูมิภาค	ปี พ.ศ. 2552		ปี พ.ศ. 2563		ปี พ.ศ. 2573	
	จำนวน (ล้านคน)	สัดส่วนชนชั้นกลาง (ร้อยละ)	จำนวน (ล้านคน)	สัดส่วนชนชั้นกลาง (ร้อยละ)	จำนวน (ล้านคน)	สัดส่วนชนชั้นกลาง (ร้อยละ)
อเมริกาเหนือ	338	18	333	10	322	7
อเมริกากลางและใต้	181	10	251	8	313	6
ยุโรป	664	36	703	22	680	14
เอเชียแปซิฟิก	525	28	1,740	54	3,228	66
แอฟริกา	137	8	222	7	341	7
รวมทั้งโลก	1,848	100	3,249	100	4,884	100

ที่มา: David Ward (2011)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.4 อัตราการถือครองรถยนต์ของประเทศต่างๆ

ประเทศ	อัตราการถือครอง (คนต่อรถ 1 คัน)	ประเทศ	อัตราการถือครอง (คนต่อรถ 1 คัน)
สหรัฐอเมริกา	1.3	เกาหลีใต้	2.8
ออสเตรเลีย	1.5	รัสเซีย	3.4
อิตาลี	1.5	เม็กซิโก	3.7
แคนาดา	1.6	อาร์เจนตินา	4.0
ออสเตรีย	1.7	บราซิล	6.1
ฝรั่งเศส	1.7	แอฟริกาใต้	6.3
ญี่ปุ่น	1.7	ไทย	6.5
สเปน	1.7	ตุรกี	6.5
เยอรมนี	1.8	อินโดนีเซีย	12.7
เนเธอร์แลนด์	1.8	จีน	17.1
อังกฤษ	1.8	อินเดีย	58.9
สวีเดน	1.9	เฉลี่ยทั่วโลก	6.8

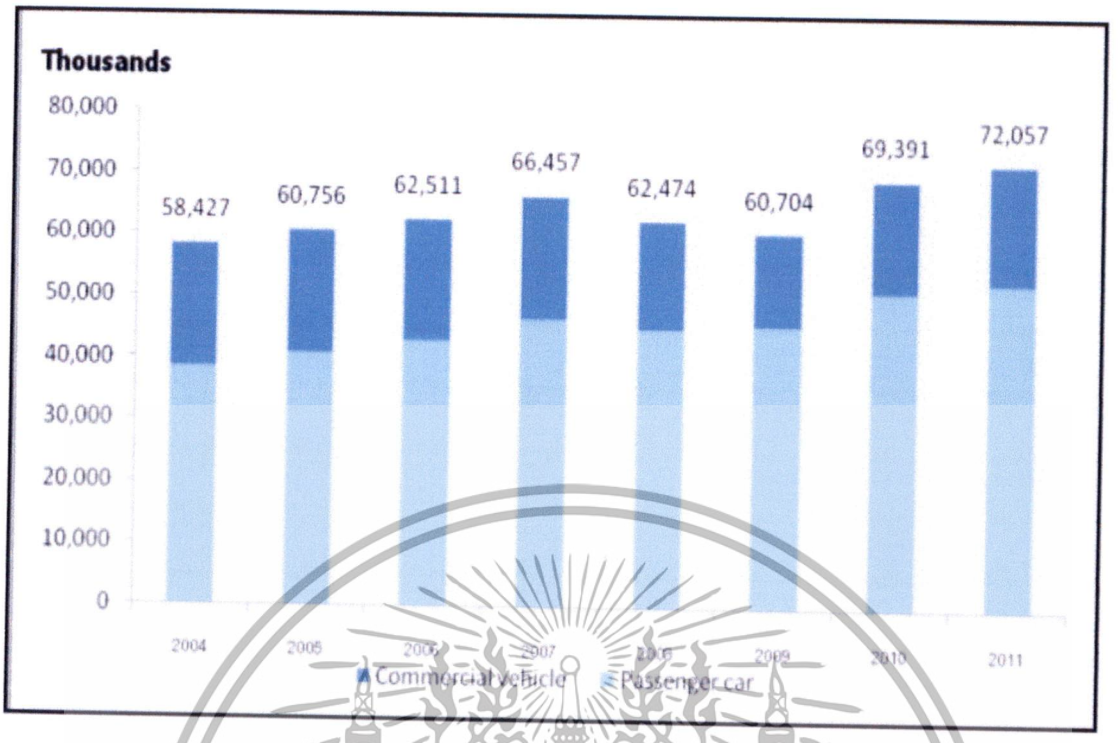
ที่มา: Japan Automobile Manufacturers Association. Inc. (JAMA) (2012)

2. แนวโน้มความต้องการรถยนต์ของโลก

ปริมาณจำหน่ายรถยนต์ทั่วโลกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เติบโตอย่างต่อเนื่อง เฉลี่ยเติบโตร้อยละ 5 ต่อปี จนกระทั่งปี พ.ศ. 2551 ที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกจากปัญหาหนี้ด้อยคุณภาพ (Sub-prime) ของสหรัฐอเมริกา ทำให้อัตราการเติบโตของการจำหน่ายรถยนต์รวมทั่วโลกลดลงร้อยละ 6 จนเมื่อภาวะเศรษฐกิจโลกเริ่มฟื้นตัวปี พ.ศ.2553 ทำให้อัตราการเติบโตของการจำหน่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ 14 ที่ปริมาณ 69 ล้านคัน และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2554 ที่ปริมาณ 72 ล้านคัน ดังแสดงในภาพที่ 2.6

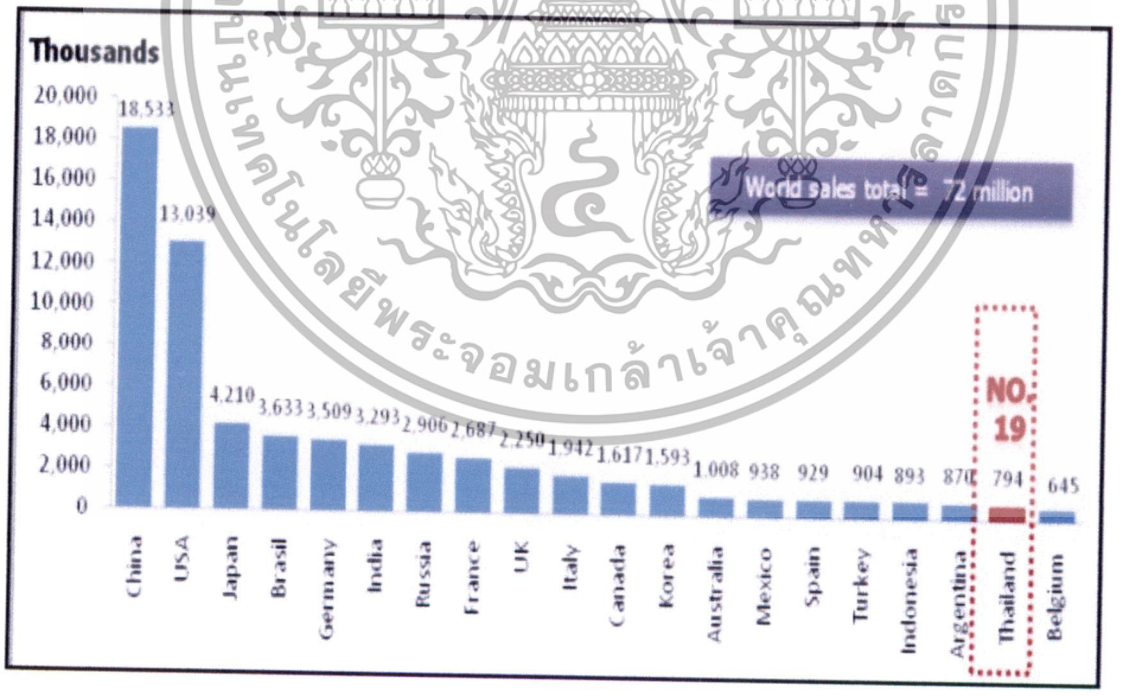
เมื่อพิจารณาข้อมูลการจำหน่ายในปี พ.ศ. 2554 พบว่า ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีปริมาณจำหน่ายรถยนต์ในประเทศมากที่สุดในโลก จำนวน 18.5 ล้านคัน รองลงมาคือประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นจำนวน 13.0 และ 4.2 ล้านคัน ตามลำดับในขณะที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศลำดับที่ 19 โดยมีปริมาณการจำหน่าย 0.79 ล้านคัน ดังแสดงในภาพที่ 2.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.6 ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ของประเทศต่างๆ ทั่วโลก

ที่มา: FOURIN (2012) ประมวลโดยสถาบันยานยนต์



ภาพที่ 2.7 ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์รวมของประเทศต่างๆ ทั่วโลก20 ลำดับแรก ในปี พ.ศ. 2554

ที่มา: FOURIN (2012) ประมวลโดยสถาบันยานยนต์

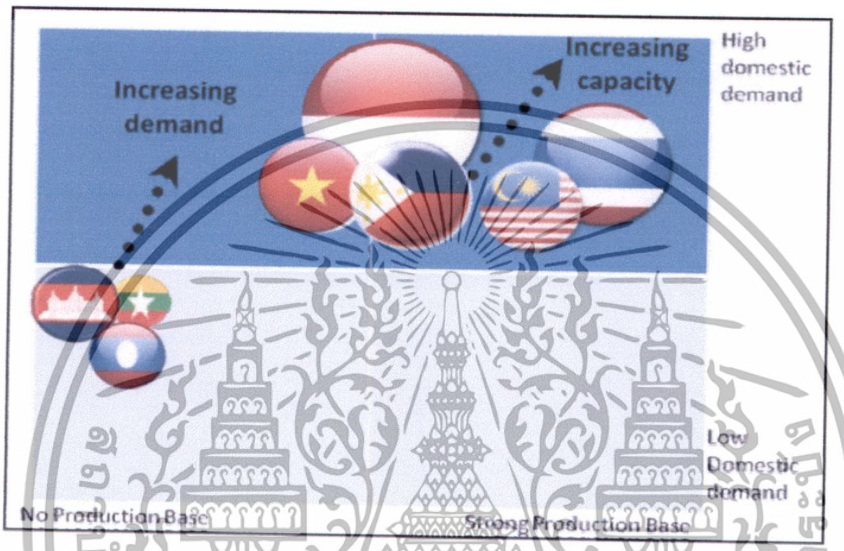
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 สถานภาพและแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์ของภูมิภาคอาเซียน

ประเทศสมาชิกอาเซียน มีลักษณะของการผลิตยานยนต์ และตลาดในประเทศที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มประเทศที่เป็นฐานการผลิต ตลาดมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมีโอกาสขยายตัวได้แก่ อินโดนีเซีย ไทย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเวียดนาม

2. กลุ่มประเทศที่ไม่ได้เป็นฐานการผลิต แต่มีโอกาสและเริ่มมีแนวโน้มการพัฒนาและขยายตัวได้แก่กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์



ภาพที่ 2.8 ความสัมพันธ์ของการผลิตยานยนต์และตลาดในประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน
ที่มา: ประมวลโดยสถาบันยานยนต์

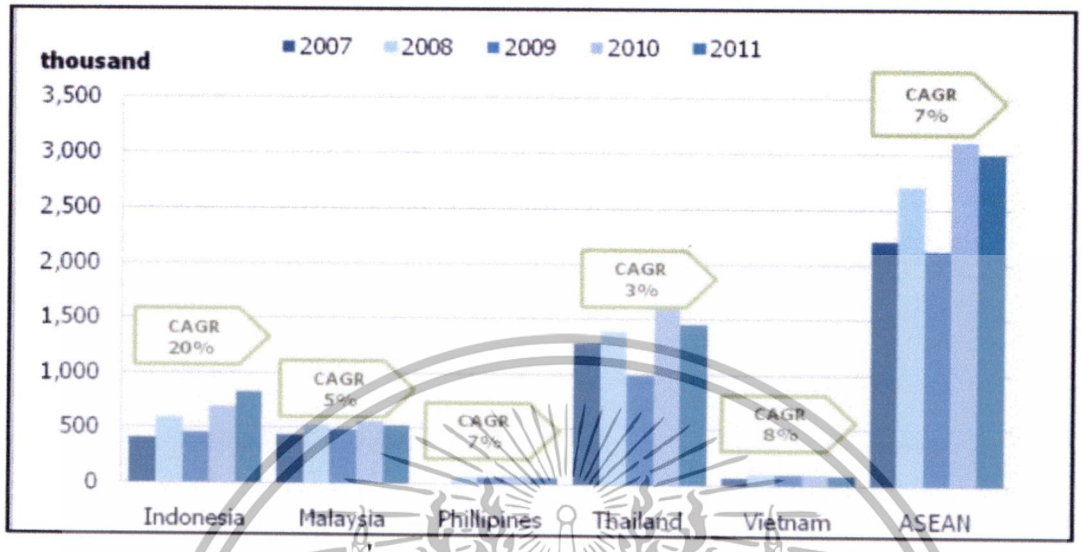
2.3.3 สถานการณ์การผลิตและจำหน่ายยานยนต์ของอาเซียน

ประเทศสมาชิกอาเซียนที่เป็นประเทศผู้ผลิตยานยนต์ประกอบด้วย5 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และเวียดนาม โดยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา(พ.ศ. 2550-2554) มีอัตราการเติบโตของปริมาณการผลิตเฉลี่ย(Compound Annual Growth Rate - CAGR) ร้อยละ 7 โดยประเทศไทยเป็นประเทศที่มีปริมาณการผลิตมากที่สุดในภูมิภาค และประเทศอินโดนีเซียมี CAGR มากที่สุดร้อยละ 20

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา ปริมาณการผลิตรวมของอาเซียนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งปี พ.ศ. 2552 ที่ปริมาณการผลิตลดลง เนื่องจากเกิดวิกฤตการเงินในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั่วโลก จนกระทั่งปี พ.ศ. 2553 ปริมาณการผลิตจึงกลับสู่สภาวะปกติอีกครั้ง และในปี พ.ศ. 2554 อาเซียนผลิตรถยนต์รวมกัน 3 ล้านคัน ซึ่งลดลงจากปี พ.ศ.2553 ที่ปริมาณ 3.1 ล้านคัน เนื่องจากเกิดสึนามิในประเทศญี่ปุ่น และมหาอุทกภัยในประเทศไทย ทำให้บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จำนวนมาก และผู้ผลิตรถยนต์บางรายไม่สามารถดำเนินการผลิตได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

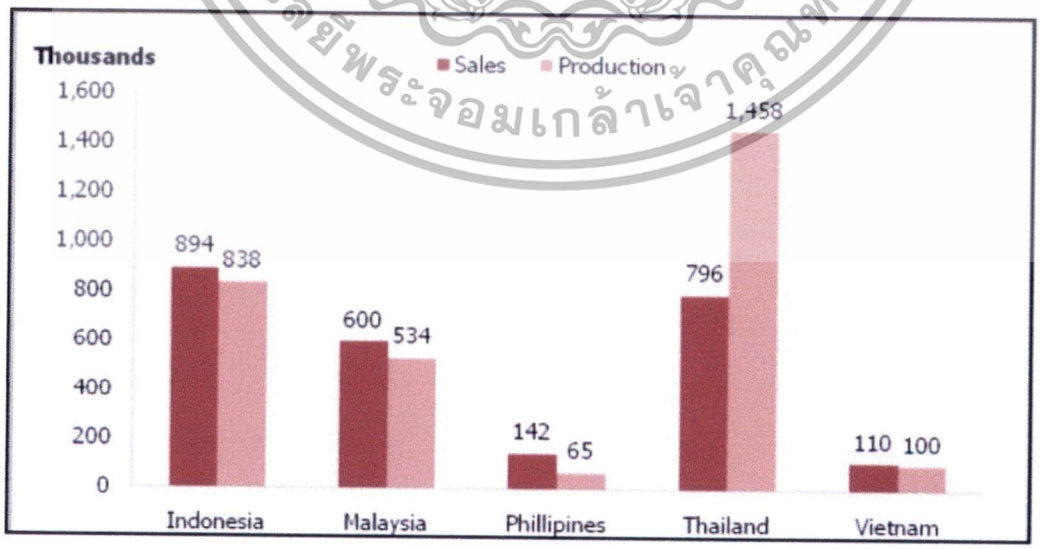
ตามปกติ ปริมาณการผลิตของประเทศไทยจึงลดลง แม้จะมีบางประเทศ เช่นอินโดนีเซียมีการผลิตเพิ่มขึ้น แต่เนื่องจากประเทศไทยเป็นผู้ผลิตรายใหญ่ของภูมิภาค จึงส่งผลให้การผลิตของอาเซียนโดยรวมลดลง ดังแสดงในภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 ผลการผลิตของอาเซียนโดยรวม

ที่มา: ASEAN Automotive Federation (AAF) (2012) ประมวลโดยสถาบันยานยนต์

เมื่อพิจารณาปริมาณการผลิตและจำหน่ายรถยนต์ของประเทศสมาชิกอาเซียนในปีที่ผ่านมา พบว่า ทุกประเทศยกเว้นประเทศไทย มีปริมาณการจำหน่ายในประเทศสูงกว่าปริมาณการผลิต ซึ่งหมายความว่าประเทศเหล่านี้ ยังมีการผลิตรถยนต์ที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในประเทศได้อย่างเพียงพอ ต่างจากประเทศไทยที่ผลิตเพื่อทั้งจำหน่ายในประเทศและส่งออก ดังแสดงในภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 ปริมาณการผลิตและจำหน่ายรถยนต์ของประเทศสมาชิกอาเซียนในปี พ.ศ. 2554

ที่มา: ASEAN Automotive Federation (AAF) (2012) ประมวลโดยสถาบันยานยนต์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศสมาชิกอาเซียน

1.1) นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์

แม้ว่าประเทศสมาชิกอาเซียนจะตั้งอยู่ในภูมิประเทศที่ใกล้เคียงกัน แต่สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศยังคงมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้อุตสาหกรรมยานยนต์ในแต่ละประเทศมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านอุปสงค์ ที่ผู้บริโภคมีรสนิยมแตกต่างกัน และอุปทานที่ความสามารถในการผลิตยานยนต์มีไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลต่อเนื่องทำให้นโยบายเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมยานยนต์ของแต่ละประเทศแตกต่างกัน

1.2) ความตกลงด้านมาตรฐานและการรับรองผลิตภัณฑ์ยานยนต์ของอาเซียน

ในปัจจุบันได้มีการทำความสอดคล้องด้านมาตรฐานระหว่างกัน (Standard harmonization) ในส่วนของมาตรฐานด้านยานยนต์มากขึ้น ซึ่งองค์การสหประชาชาติ ได้จัดตั้งคณะทำงานด้านมาตรฐานที่เกี่ยวกับยานยนต์ เนื่องจากเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ที่เรียกว่าคณะทำงานคณะที่ 29 (Working Party on the Construction of Vehicles 29 – WP29) ดำเนินการกำหนดมาตรฐานยานยนต์โดยมีข้อตกลงสำคัญ 2 ฉบับ ได้แก่

(ก) ข้อตกลง 1958 Agreement ซึ่งสมาชิก WP29 ประเทศใดลงนามข้อตกลงในมาตรฐานใดสามารถยอมรับผลการทดสอบระหว่างประเทศที่ลงนามข้อตกลงในมาตรฐานเดียวกัน ได้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานด้านยานยนต์ที่เรียกว่ามาตรฐาน UN ECE ปัจจุบันมีประเทศที่เป็นสมาชิกไม่เฉพาะในกลุ่มประเทศยุโรป แต่ยังครอบคลุมในอีกหลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งญี่ปุ่น ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งหมด 48 ประเทศ โดยประเทศไทยได้ลงนามเป็นสมาชิกในข้อตกลงนี้ในเดือนพฤษภาคม 2549 และใช้รหัส E53 แต่ยังไม่มีผลเนื่องจากประเทศไทยยังไม่ได้ลงนามในข้อตกลงมาตรฐานใด

(ข) ข้อตกลง 1998 Agreement เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับข้อกำหนดทางด้านเทคนิคโดยสมาชิกในภาคีWP29 ประเทศใดลงนามข้อตกลง 1998 Agreement ในมาตรฐานตัวใดจะสามารถเข้าไปร่วมร่างแก้ไข พิ่มเติมมาตรฐานนั้นๆ ได้โดยมาตรฐานที่ใช้เป็นมาตรฐาน Global Technical Regulation (GTR) ปัจจุบันมีสมาชิก 31 ประเทศ

ในขณะที่การดำเนินการร่างกรอบความตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangement - MRA) ด้านมาตรฐานและการรับรองยานยนต์ที่สำคัญในปัจจุบันคือกรอบ ASEAN MRA ทั้งนี้เพื่อให้สอดรับกับการเป็นตลาดเดียว (Single market) ของกลุ่มประเทศ ASEAN ตามกรอบความตกลงความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) ที่มีเป้าหมายในปี พ.ศ. 2558 (2015) ทั้งนี้เพื่อให้เป็นการอำนวยความสะดวกด้านการค้า รวมถึงลดขั้นตอนและขจัดอุปสรรค์ด้านมาตรการที่มิใช่ภาษี ทั้งนี้ผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านมาตรฐานและคุณภาพของอาเซียน(ASEAN Consultative Committee for Standards and Quality - ACCSQ) โดย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการACCSQ มีมติจัดตั้งคณะทำงานด้านผลิตภัณฑ์ยานยนต์(Automotive Product Working Group - APWG) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการตามมาตรการด้านมาตรฐานและการรับรอง รวมทั้งขจัดอุปสรรคทางเทคนิคต่อการค้าสำหรับผลิตภัณฑ์ยานยนต์ ปัจจุบัน APWG เริ่มดำเนินการปรับมาตรฐานและกฎระเบียบทางเทคนิคให้สอดคล้องกัน โดยใช้มาตรฐานของ UN ECE เป็นพื้นฐาน และจัดทำ MRA ในเรื่องผลการทดสอบ โดยใช้แนวทางของ UN ECE ซึ่งในระยะแรกกำหนดจำนวน 19 รายการ ภายในปี พ.ศ. 2558

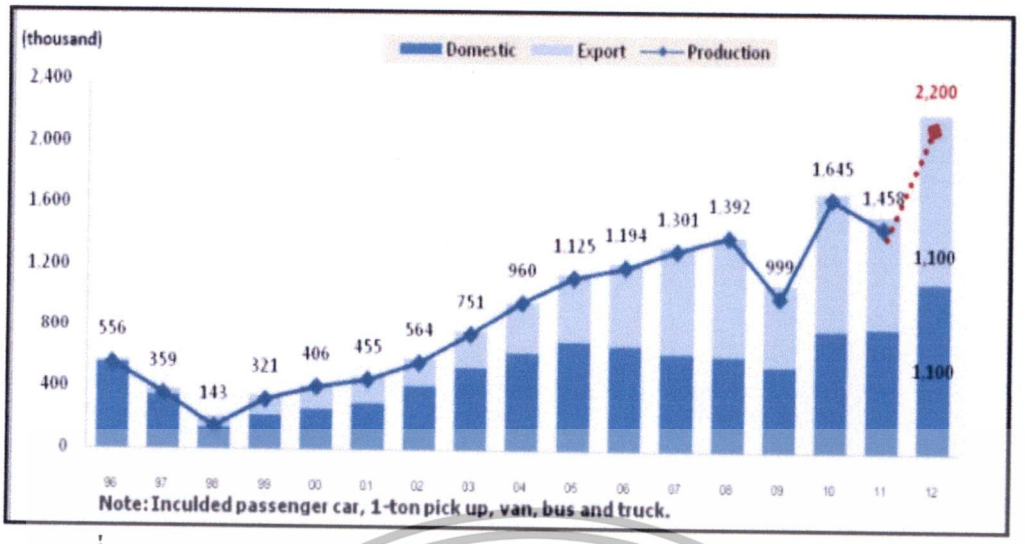
2.3.4 สถานภาพและแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทย

1. สถานการณ์การผลิตและจำหน่ายยานยนต์ของไทย

รถยนต์ภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจในประเทศไทย ในปี พ.ศ.2541 ประเทศไทยมีปริมาณการผลิตรถยนต์เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2548 เป็นปีแรกที่ประเทศไทยผลิตรถยนต์ได้ 1 ล้านคัน จากนั้นอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยเติบโตเรื่อยมาจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2552 ซึ่งมีปริมาณการผลิตลดลง อันเนื่องมาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจการเงินสหรัฐอเมริกา แต่ในปีถัดมาอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยสามารถฟื้นตัวได้อีกครั้ง แต่ต้องประสบกับปัญหาอีกครั้ง เมื่อเกิดมหาอุทกภัยในประเทศไทย ในปี พ.ศ.2554 ทำให้บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จำนวนมาก และผู้ผลิตรถยนต์บางรายไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ตามปกติปริมาณการผลิตของประเทศไทยจึงลดลงจากปริมาณการผลิต 1.64 ล้านคัน ในปี พ.ศ. 2553 เป็น 1.45 ล้านคันในปี พ.ศ. 2554 เป็น 1.40 ล้านคัน และสำหรับในปี พ.ศ. 2555 คาดการณ์ว่า ประเทศไทยจะสามารถผลิตรถยนต์ได้รวม 2.2 ล้านคัน ซึ่งเป็นปริมาณมากที่สุดตั้งแต่มีการผลิตรถยนต์ในประเทศไทย

สำหรับโครงสร้างการผลิต พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2543 – 2549 การผลิตรถยนต์ของไทยเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการในประเทศมากกว่าการส่งออก โดยมีสัดส่วนการผลิตเพื่อจำหน่ายในประเทศต่อการส่งออกร้อยละ 65:45 แต่หลังจากนั้น(ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา) สัดส่วนการผลิตเพื่อการส่งออกมีสัดส่วนมากขึ้นเป็นร้อยละ50:50 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ที่สำคัญรายหนึ่งของโลก ดังแสดงในภาพที่ 2.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

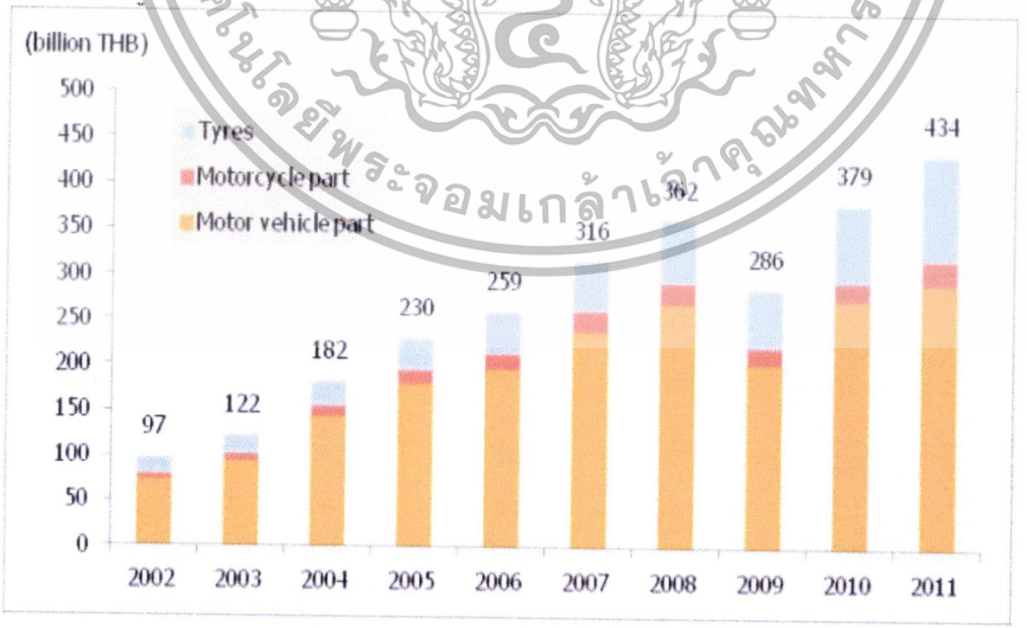


ภาพที่ 2.11 ปริมาณการผลิต จำหน่ายในประเทศ และส่งออกรถยนต์ของประเทศไทย

ที่มา: ประมวลโดยสถาบันยานยนต์ (2555)

2. ชิ้นส่วนยานยนต์นอกจากประเทศไทยจะเป็นผู้ผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์รายสำคัญของโลกแล้ว ประเทศไทยยังเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์รายสำคัญอีกด้วย ซึ่งมีทิศทางการเติบโตสอดคล้องกับการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์ โดยในปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยมีมูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ถึง 4 แสนล้านบาทแบ่งเป็นการส่งออกชิ้นส่วนรถยนต์ร้อยละ68 ชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ร้อยละ 6 และยางสำหรับยานยนต์ร้อยละ 26 ดังแสดงในภาพที่ 2.12

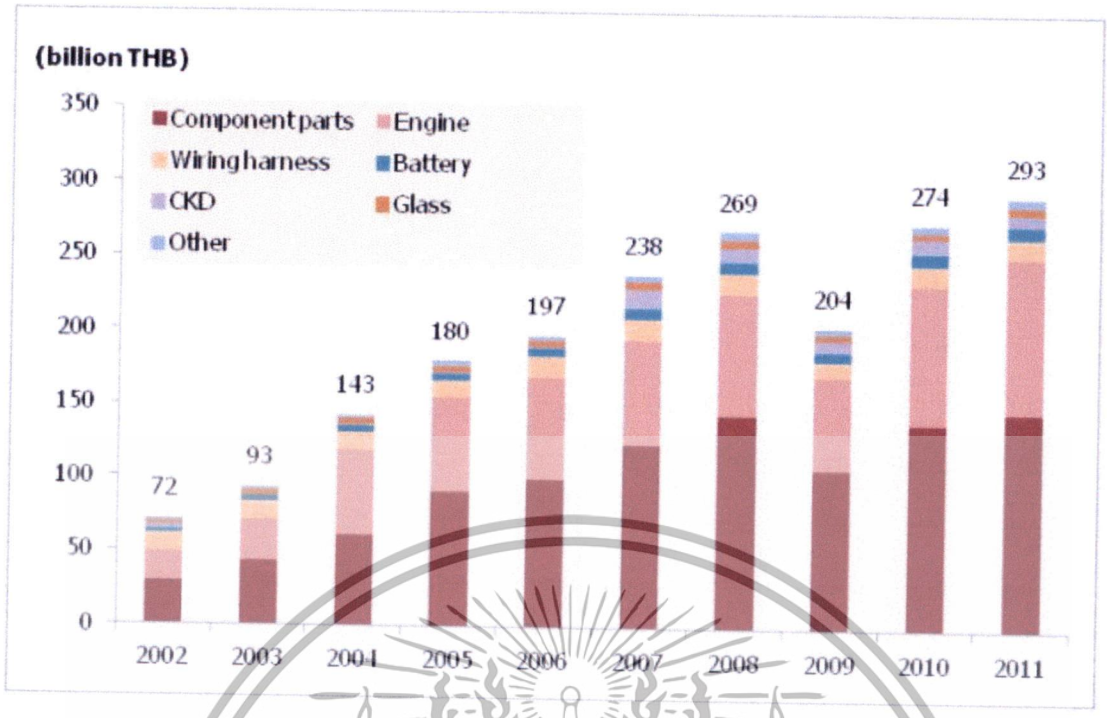
เมื่อพิจารณาประเภทชิ้นส่วนรถยนต์ที่ส่งออก พบว่า ประเทศไทยส่งออกเครื่องยนต์และส่วนประกอบ(Engine & part) มีสัดส่วนมากที่สุดร้อยละ 36 ดังแสดงในภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.12 มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย

ที่มา: ข้อมูลจากกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ประมวลโดยสถาบันยานยนต์ (2555)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.13 มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของประเทศไทย แบ่งตามประเภทชิ้นส่วน
ที่มา: ข้อมูลจากกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ประมวลโดยสถาบันยานยนต์ (2555)

2.3.5 ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทย

อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยได้มีพัฒนาการมากว่า 50 ปี และเติบโตจนกระทั่งเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศ เป็นที่ชัดเจนว่าในช่วงที่ผ่านมา ได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศด้วยการก่อให้เกิดรายได้และการจ้างงานในประเทศ อย่างไรก็ตาม สภาวะการแข่งขันในโลก และภูมิภาคจะมีความเข้มข้นมากขึ้น การใช้กลยุทธ์เช่นในอดีต อาจยังไม่เพียงพอที่จะช่วยให้อุตสาหกรรมนี้เติบโตได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ในการพิจารณาทิศทางการพัฒนาในช่วงต่อไปจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง

สรุป ปัจจุบันอุตสาหกรรมยานยนต์ในระดับโลกกำลังเร่งพัฒนาเทคโนโลยียานยนต์ให้สามารถใช้พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการใช้พลังงานทดแทนมากขึ้น ทั้งพลังงานที่ได้จากพืช เช่น เอทานอล และไบโอดีเซล เป็นต้น รวมถึงยานยนต์ประเภทที่ใช้มอเตอร์(Motor) ในการขับเคลื่อนแทนการใช้พลังงานเชื้อเพลิงที่มาจากฟอสซิล ได้แก่ รถไฮบริด รถไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งแต่ละประเภทที่อยู่ระหว่างการพัฒนานั้น ล้วนแต่ยังคงมีข้อจำกัดในการใช้งาน และข้อจำกัดในด้านเทคโนโลยียานยนต์อย่างไรก็ดี มีการคาดการณ์ว่าภายในปี 2563 แนวโน้มการใช้ยานยนต์ประเภทพลังงานทดแทนจะเพิ่มมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2546 : บทคัดย่อ) "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์(2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ(3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการทำงาน ต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1.189 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) พนักงานในแผนกงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับความเชื่อมั่นในความสามารถของตน การชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้มาขอรับบริการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ 68.4% กลุ่มตัวอย่างเสนอว่าผู้บริหารโรงแรมควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น และยอมรับในตัวของพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

นภาพร หงษ์ยา (2551 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 20-59 ปี ของตำบลพระประโทนเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำนวน 150 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Statified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาและมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 1.000 – 3.000 บาท ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพมากกว่าเพศชาย ผู้ที่มีการศึกษาสูงได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ผู้มีรายได้ต่ำได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพมากกว่าผู้ที่มีรายได้สูง ในด้านอายุส่วนใหญ่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพจะมีอายุระหว่าง 20-29 ปี เหตุผลของการเข้าร่วมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพ กลุ่มตัวอย่างต้องการมีรายได้เพิ่ม เหตุผลของการไม่เข้าร่วมกลุ่มในการพัฒนาอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีงานทำอยู่แล้ว และระดับพฤติกรรมหรือความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพอยู่ในระดับสูง คือ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับและพอใจในการรวมกลุ่มอาชีพของตน สำหรับปัญหา-อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพส่วนใหญ่มีปัญหาดังนี้ สมาชิกมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่อง ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตและสมาชิกน้อยเนื่องจากผลตอบแทนต่ำ สำหรับข้อเสนอแนะของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาอาชีพในภาพรวมส่วนใหญ่มีลักษณะ ดังนี้ ต้องการให้ส่วนราชการเข้ามามีบทบาทในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และหาตลาดมารองรับ สุดท้ายต้องการให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาอาชีพ

จิดาภา ป้อมป้อง (2552 : บทคัดย่อ) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ ระดับ 3 ขึ้นไป จำนวน 130 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและต้น สังกัดกระทรวงมหาดไทย หน่วยงานราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศไทยจำนวน 5 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่ เห็นว่า เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมระบบเครือญาติ ที่เคยชินกับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด ประกอบกับระบบการศึกษาที่มีระบบการรับน้อง รุ่นพี่จะต้องทำหน้าที่ในการดูแล และคอยช่วยเหลือแก่รุ่นน้องในระหว่างที่ศึกษาอยู่ ดังนั้นจึงส่งผลให้นักศึกษาเกิดความผูกพันและจำต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา ถึงแม้จะจบการศึกษาไปแล้วก็ตาม เมื่อจบการศึกษาไปประกอบอาชีพแล้ว รุ่นพี่ที่มาทำงานก่อนจึงคอยให้ความช่วยเหลือ ค้ำจุนให้รุ่นน้องเกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ความก้าวหน้าของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่จบการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยมีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน. การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ระยะเวลาที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และการได้ศึกษาดูงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการ และระดับการศึกษาแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีความความก้าวหน้าในด้านระดับตำแหน่ง การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ระดับซี) อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และการได้รับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา/ระดับตำแหน่งแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษา/ระดับตำแหน่งแรกเริ่มบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการแตกต่างกันมีความความก้าวหน้าในด้านอัตราเงินเดือนในปัจจุบันแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้พบว่า ข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่ในแต่ละระดับตำแหน่งใช้ระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ระดับซี) และใช้ระยะเวลาในการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการจังหวัดเชียงใหม่ ที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นนายอำเภอ มีคาดหวังหรือเป้าหมายสูงสุดจะได้ดำรงตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด เพราะสามารถบริหารงบประมาณ และบุคลากร ภายในจังหวัดได้อย่างเต็มที่ วิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตำแหน่งที่ต้องการ โดยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียนในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการและการเมืองการปกครอง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชน

สำหรับผู้บริหารระดับต้น ที่ในปัจจุบันดำรงตำแหน่งในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและปลัดอำเภอ มีความคาดหวังและมีเป้าหมายสูงสุดที่จะดำรงตำแหน่งเป็นนายอำเภอ เพราะต้องการทำหน้าที่ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ตามอุดมการณ์ของนักปกครอง มีวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในตำแหน่งที่ต้องการ โดยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจ ทำงานตามนโยบายให้สำเร็จอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบ

นอกจากนี้ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า สถาบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพราะสถาบันถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์ ที่ปฏิเสธไม่ได้ว่า รุ่นพี่ที่จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน เมื่อมีรุ่นน้องที่จบสถาบันการศึกษาเดียวกันเข้ามาทำงานด้วย ก็จะให้ความช่วยเหลือ เอื้ออำนวย ให้รุ่นน้องมีความก้าวหน้าด้วย

สุชาดา ทองสระ (2553 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานในบริษัทญี่ปุ่น โดยการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ลักษณะความสามารถที่เกี่ยวข้อง และลักษณะนโยบายด้านการบริหารของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิจัย คือ ผู้บริหารระดับต้นขึ้นไปที่ทำงานบริษัทญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จำนวน 400 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย ค่า t-test ค่า F-testค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี มีอายุเมื่อได้เป็นผู้บริหารระดับต้นอยู่ระหว่าง 24 ปีแต่ไม่ถึง 30 ปี ระดับการศึกษาเมื่อทำงานครั้งแรกและระดับการศึกษาปัจจุบัน คือ ปริญญาตรี สาขาที่จบการศึกษาสูงสุดคือสาขาบริหารธุรกิจ ประสบการณ์ได้เป็นผู้บริหารระดับต้นอยู่ระหว่าง 3 ปีแต่ไม่ถึง 6 ปี และระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบันอยู่ระหว่าง 3 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปี ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า อายุเมื่อได้ปรับเป็นผู้บริหารระดับต้นครั้งแรกและระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปรับขึ้นเงินเดือนแตกต่างกันและสาขาที่จบการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปรับเลื่อนตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า ลักษณะด้านความสามารถที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยความสามารถทางด้านธุรกิจ ความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความสามารถด้านภาวะผู้นำ ความสามารถด้านเทคโนโลยี และความสามารถด้านเทคนิคสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ $(\hat{Y}T) = 1.308 + 0.082(X1) + 0.137(X2) + 0.189(X3) + 0.071(X4) + 0.124(X5)$ และผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณพบว่า ลักษณะนโยบายด้านการบริหาร ประกอบด้วยการให้ค่าตอบแทนโดยเน้นผลงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า สามารถนำสร้างเป็นสมการพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ $(\hat{Y}T) = 2.155 + 0.305(X6) + 0.091(X7)$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยตาม ลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 335 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณตามหลักการแปรผันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane. 1970: 580:581) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} \qquad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้คือ 5% หรือ 0.05

$$n = \frac{335}{1+(335\times 0.05^2)} = \frac{335}{1+0.8375} = 183 \text{ คน}$$

∴ ขนาดตัวอย่าง = 183 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานในบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ 183 คน และจะใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจากประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบ สอบถามปลายเปิด ดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด (Likert Scale) จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

1)	ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา (Commitment to development)	จำนวน	5	ข้อ
2)	ความเป็นผู้นำ (Leadership of Leader)	จำนวน	5	ข้อ
3)	แรงจูงใจ (Motivation)	จำนวน	5	ข้อ
4)	เครือข่ายทางสังคม (Networking of social)	จำนวน	5	ข้อ
5)	การให้คำปรึกษา (Mentoring)	จำนวน	5	ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Likert's Scale จำนวน 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามตัวแปรตาม คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1) ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ

2) ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน จำนวน 4 ข้อ

3) ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ทสเกล(Likert Scale) โดยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

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

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

3.2.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อทางอินเตอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากหนังสือเทคนิคการใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ของบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2543:97-227) และการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ของ สุวิมล ติรกานันท์ (2551)

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม แล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อทำการตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบที่ถูกต้อง และได้ทำการขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามในการวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณนภา	อาจารย์ประจำ คณะวิทยาศาสตร์	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
คุณชูธรรม อุทยานวุฒิกุล	ผู้จัดการฝ่าย Logistics ส่วนวางแผนวัตถุดิบและคลังวัตถุดิบ โรงงานกิ่งแก้ว	บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด
คุณอาณัติ อินทร์สอาด	ผู้จัดการอาวุโส	บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขั้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

7. หาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\} \qquad (3.3)$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach’s Alpha Coefficient ที่คำนวณได้มีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3.2 – ตารางที่ 3.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha Coefficient
1. ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา	0.819
2. ความเป็นผู้นำ	0.661
3. แรงจูงใจ	0.774
4. เครือข่ายทางสังคม	0.906
5. การให้คำปรึกษา	0.750

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha Coefficient
1. ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่	0.917
2. ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน	0.937
3. ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง	0.784
รวม	0.954

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูล โดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางธุรการในแต่ละแผนก และด้วยตนเองไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด พร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึง บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้จัดการฝ่ายบุคคลในบริษัทในเครือซัมมิท จำกัดเพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน โดยผ่านทางธุรการแผนก และด้วยตนเอง ในบริษัทในเครือซัมมิท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความ ถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์นำมาใช้ประโยชน์ได้

4. นำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมจากงานวิจัย วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับมา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ คือ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม การสื่อสาร การให้คำปรึกษา นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 ระดับของปัจจัยที่มีผลด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม การสื่อสาร การให้คำปรึกษา นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อ คือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)โดยแบ่งระดับความเห็นด้วยเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107 -108) เกณฑ์การแปลค่าของระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอัตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \qquad (3.4)$$

$$\text{ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ} = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

ดังนั้นการแบ่งระดับปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม การสื่อสาร การให้คำปรึกษา สามารถจำแนกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัย
4.201 – 5.000	มากที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัดไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด แตกต่างกันมาก

การแบ่งระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน และความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง นำเสนอข้อมูลของแต่ละข้อคือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งระดับความเห็นด้วยเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรที่ 3.3 คำนวณหาระดับประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ สามารถจำแนกได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ
4.201 – 5.000	มากที่สุด
3.401 – 4.200	มาก
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	น้อย
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000 หมายถึง ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000 หมายถึง ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.3 การทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่นำมาใช้ในบรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ คือ

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลของแต่ละข้อ x 100}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \qquad (3.5)$$

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Arithmetic Mean)โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 137)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n} \quad (3.6)$$

เมื่อ X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$ คือ ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง

n คือ ขนาดตัวอย่าง

3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}} \quad (3.7)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการใช้สถิติสรุปถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression analysis)

เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_{1i}X_{1i} + \beta_2 X_{2i} \ldots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_I \quad (3.8)$$

เมื่อ Y_i = ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ I = 1,2,...,n

X_i = ค่าที่สังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ j = 1,2,...,k

β_0 = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)

β_j = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ j

ε_I = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ I

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

K = จำนวนตัวแปรอิสระ

n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน

1. ε_I มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหมาย (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2. ε_I และ ε_j สำหรับ $I \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน
3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณค่า Y_i ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_I = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} \ldots + b_kX_{1i} \qquad (3.9)$$

โดยที่ $\hat{Y}_i$ เป็นค่าประมาณของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \ldots, b_k$ เป็นค่าประมาณ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ ตามลำดับ ใน การหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \ldots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \ldots \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ จะได้สูตรการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \qquad (3.10)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ . \\ . \\ . \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & \cdots & x_{k1} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & \cdots & x_{k2} \\ 1 & . & . & \cdots & x_{12} \\ 1 & . & . & \cdots & x_{12} \\ 1 & . & . & \cdots & x_{12} \\ 1 & x_{1n} & x_{2n} & \cdots & x_{kn} \end{bmatrix}, b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ . \\ . \\ . \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$H_o : \beta_1 = \beta_2 = \ldots \beta_k = 0$

$H_1 : \beta_j$ อย่างน้อย 1 ค่าที่ $\neq 0: j = 1,2,\ldots,k$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{\left(b'X'Y - n\bar{Y}^2\right)/k}{\left(Y'Y - b'X'Y\right)/\left(n-k-1\right)} \qquad (3.11)$$

เมื่อ k คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$ คือ ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df = k,(n–k–1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_o นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ df =k,(n–k–1) หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_o ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนับสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$H_o : \beta_j = 0$

$H_1 : \beta_j \neq 0$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \qquad (3.12)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถอดรากกำลังสองของ var(b_j) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$var(b_j) = \sigma^2(X'X)^{-1} \qquad (3.13)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \qquad (3.14)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า $t_{\alpha/2}$ จากตารางที่ df = n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j = 0$)

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า $t_{\alpha/2}$ (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ t_α (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่ df = n-k-1 หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ($\beta_j \neq 0$)

การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า b_j มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) หมายความว่าเมื่อ X_j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป b_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

Coefficient of determination , R^2

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า Y ค่า R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\overline{Y^2}}{Y'Y - n\overline{Y^2}} \quad \text{x } 100, \quad 0 \leq R^2 \leq 1 \qquad (3.15)$$

การกำหนดตัวแปร

เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 5

n = ขนาดของตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 183

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Y = ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ประกอบด้วยความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน และความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

X_1 = ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา

X_2 = ความเป็นผู้นำ

X_3 = แรงจูงใจ

X_4 = เครือข่ายทางสังคม

X_5 = การให้คำปรึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัดโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานในบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวน 183 ฉบับ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	46.4
หญิง	98	53.6
รวม	183	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	1	0.5
มากกว่า 20 ปี - 30 ปี	133	72.7
มากกว่า 30 ปี - 40 ปี	41	22.4
มากกว่า 40 ปี	8	4.4
รวม	183	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3	1.6
อนุปริญญา/ปวส.	40	21.9
ปริญญาตรี	116	63.4
สูงกว่าปริญญาตรี	24	13.1
รวม	183	100.0
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	114	62.3
หัวหน้าแผนก/วิศวกร	22	12.0
ช่างเทคนิค/ธุรการ	19	10.4
หัวหน้าส่วน/วิศวกรอาวุโส	26	14.2
ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป	2	1.1
รวม	183	100.0
ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 4 ปี	120	65.6
มากกว่า 4 ปี – 8 ปี	38	20.7
มากกว่า 8 ปี – 12 ปี	13	7.1
มากกว่า 12 ปี	12	6.6
รวม	183	100.0
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายผลิต	22	12.0
ฝ่ายการตลาด	24	13.1
ฝ่ายจัดซื้อ	23	12.6
ฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน	27	14.8

เอกสารนี้สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายวางแผน	20	10.9
ฝ่ายอื่นๆ	67	36.6
รวม	183	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30 ปี - 40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 63.4 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาคือ ตำแหน่งหัวหน้าส่วน/วิศวกรอาวุโส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ตำแหน่งหัวหน้าแผนก/วิศวกร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ตำแหน่งช่างเทคนิค/ธุรการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และตำแหน่งงานระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ1.1 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 4 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 4 ปี - 8 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 8 ปี -12 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 12 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดอยู่ฝ่ายอื่นๆ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาสังกัดฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 สังกัดฝ่ายการตลาด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 สังกัดฝ่ายจัดซื้อ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 สังกัดฝ่ายผลิต จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และสังกัดฝ่ายวางแผน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษาได้ผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

4.2.1 ระดับปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา

ข้อที่	ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน	3.328	1.297	ปานกลาง	1
2	บริษัทมีการสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านเทคโนโลยี	3.312	1.295	ปานกลาง	2
3	ท่านได้รับการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกบริษัทอยู่เสมอ	2.973	1.045	ปานกลาง	5
4	บริษัทมีการสนับสนุนเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่าน	3.235	1.087	ปานกลาง	3
5	บริษัทสนับสนุนให้ท่านศึกษาขั้นตอนการทำงานและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานอยู่เสมอ	3.186	0.919	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.207	0.838	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.207 และระดับปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.328 และมีระดับแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.297

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านเทคโนโลยี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.312 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.295

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการสนับสนุนเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.235 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.087

ลำดับที่ 4 บริษัทสนับสนุนให้ท่านศึกษาขั้นตอนการทำงานและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.186 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกบริษัทอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.973 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.045

4.2.2 ระดับปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านความเป็นผู้นำได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ

ข้อที่	ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่างๆ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง	3.503	0.889	มาก	1
2	ท่านมักเป็นผู้เริ่มต้นพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและเสนอแนะแนวทางแก้ไขอยู่เสมอ	3.257	0.935	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3	ท่านสามารถพูดโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เห็นด้วยกับความคิดของท่าน	3.361	0.799	ปานกลาง	2
4	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดี	3.317	0.797	ปานกลาง	3
5	ท่านให้ความสำคัญกับการรับฟัง การอ่านและการเรียนรู้อย่างเสมอ	3.251	1.130	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.338	0.549	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.338 และระดับปัจจัยด้านความเป็นผู้นำไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.549 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่างๆ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.503 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถพูดโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เห็นด้วยกับความคิดของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.361 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.799

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดี พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.317 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 4 ท่านมักเป็นผู้เริ่มต้นพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและเสนอแนะแนวทางแก้ไขอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.257 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.935

ลำดับที่ 5 ท่านให้ความสำคัญกับการรับฟัง การอ่านและการเรียนรู้อย่างเสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.251 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.130

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.3 ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ข้อที่	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การทำงานในบริษัทแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่กลัวถูกไล่ออก จากบริษัทโดยง่าย	2.109	1.021	น้อย	5
2	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.399	0.937	ปานกลาง	2
3	ท่านได้รับคำชมเชย และความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.186	0.919	ปานกลาง	4
4	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.251	1.070	ปานกลาง	3
5	สวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสม	3.525	0.925	มาก	1
โดยรวม		3.094	0.631	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.094 และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.631 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.525 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.925

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะกับความรู้ความสามารถของท่าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.399 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.251 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.070

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านได้รับคำชมเชยและความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.186 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 5 การทำงานในบริษัทแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่กลัวถูกไล่ออก จากบริษัทโดยง่าย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.109 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.021

4.2.4 ระดับปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม

ข้อที่	ปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	การเข้าเครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบริษัท	3.863	0.925	มาก	1
2	เครือข่ายทางสังคมเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว	3.853	0.767	มาก	2
3	เครือข่ายสังคมช่วยทำให้ท่านได้มีโอกาสได้พบแหล่งข้อมูลใหม่ๆ	3.842	0.853	มาก	3
4	เครือข่ายสังคมช่วยให้ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ได้เร็วกว่าสื่ออื่นๆ	3.399	0.937	ปานกลาง	4
5	เครือข่ายทางสังคมช่วยทำให้การประชาสัมพันธ์ขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น	2.279	1.111	น้อย	5
โดยรวม		3.447	0.587	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.447 และระดับปัจจัยปัจจัยด้านเครือข่ายทางสังคมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 การเข้าเครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.863 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.925

ลำดับที่ 2 เครือข่ายทางสังคมเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.853 และมีระดับไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.767

ลำดับที่ 3 เครือข่ายสังคมช่วยทำให้ท่านได้มีโอกาสได้พบแหล่งข้อมูลใหม่ๆ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.842 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.853

ลำดับที่ 4 เครือข่ายสังคมช่วยให้ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ได้เร็วกว่าสื่ออื่นๆ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.399 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.937

ลำดับที่ 5 เครือข่ายทางสังคมช่วยทำให้การประชาสัมพันธ์ขององค์การ มีประสิทธิภาพมากขึ้น พบว่าอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.279 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.111

4.2.5 ระดับปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา

จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา ได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา

ข้อที่	ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ไขปัญหาด้านการทำงานได้เสมอ	3.574	0.737	มาก	1
2	ท่านมีความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของท่านอย่างชัดเจน	3.525	0.790	มาก	3
3	ท่านสามารถแนะนำหรือชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่เพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.541	0.709	มาก	2
4	ท่านสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของแต่ละบุคคลได้	3.322	0.711	ปานกลาง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5	ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้	3.350	0.740	ปานกลาง	4
โดยรวม		3.462	0.598	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยด้านการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.462 และระดับปัจจัยด้านการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.598 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการทำงานได้เสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.574 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.737

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถแนะนำหรือชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่เพื่อนร่วมงานได้เสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.541 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของท่านอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.525 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.350 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.740

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของแต่ละบุคคลได้ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.322 และมีระดับไม่แตก ต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

4.2.8 ระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษา ได้ผลการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 4.9

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ด้าน	ปัจจัยที่ผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา	3.207	0.838	ปานกลาง	4
2	ความเป็นผู้นำ	3.338	0.549	ปานกลาง	3
3	แรงจูงใจ	3.094	0.631	ปานกลาง	5
4	เครือข่ายทางสังคม	3.447	0.587	มาก	2
5	การให้คำปรึกษา	3.462	0.598	มาก	1
โดยภาพรวม		3.310	0.470	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.310 และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.470 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การให้คำปรึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.462 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.598

ลำดับที่ 2 เครือข่ายทางสังคม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.447 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.587

ลำดับที่ 3 ความเป็นผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.338 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.549

ลำดับที่ 4 ความมุ่งมั่นในการพัฒนา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.207 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 5 แรงจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.094 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.631

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

4.3.1 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ แสดงได้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่

ข้อที่	ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.661	0.848	มาก	1
2	ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.159	0.885	ปานกลาง	4
3	ตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบมีช่องทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน	3.104	0.964	ปานกลาง	5
4	ท่านได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	3.541	0.709	มาก	2
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.322	0.711	ปานกลาง	3
โดยรวม		3.357	0.556	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.556 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.661 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.848

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.541 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.3224 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 4 ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากงานที่ท่านรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.159 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

ลำดับที่ 5 ตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบมีช่องทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.104 และมีระดับไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.964

4.3.2 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน แสดงได้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

ข้อที่	ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	3.858	0.890	มาก	1
2	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.273	0.933	ปานกลาง	4
3	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัท ในอัตราที่มีความเหมาะสม	3.525	0.790	มาก	3
4	ท่านพึงพอใจกับโบนัสที่บริษัทให้ในแต่ละปี	3.541	0.709	มาก	2
โดยรวม		3.549	0.560	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.549 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.858 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.890

ลำดับที่ 2 ท่านพึงพอใจกับโบนัส ที่บริษัทให้ในแต่ละปี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.541 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.709

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัท ในอัตราที่มีความเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.525 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.790

ลำดับที่ 4 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.273 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

4.3.3 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนด้านการพัฒนาตนเองแสดงได้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ท่านได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจหลักการทำงานของบริษัท	3.634	0.705	มาก	2
2	ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมจากบริษัทอยู่เสมอ	3.656	0.746	มาก	1
3	ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่	3.016	1.019	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์อย่างเหมาะสม	3.120	0.918	ปานกลาง	3
5	ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	2.951	0.928	ปานกลาง	5
โดยรวม		3.275	0.610	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.275 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.610 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมจากบริษัทอยู่เสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.656 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.746

ลำดับที่ 2 ท่าน ได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจหลักการทำงานของบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.634 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.705

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์อย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.120 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.016 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.019

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.951 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.928

4.3.6 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในด้านตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือน และด้านการพัฒนาตนเอง แสดงได้ในตารางที่ 4.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

ด้าน	ความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1	ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งงาน	3.357	0.556	ปานกลาง	2
2	ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน	3.549	0.560	มาก	1
3	ความก้านหน้าในด้านการพัฒนาตนเอง	3.275	0.610	ปานกลาง	3
โดยรวม		3.394	0.498	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.394 และระดับความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.498 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.549 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560

ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.357 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.556

ลำดับที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.275 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.610

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมด้านต่างๆ ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด มีดังนี้

X_1 คือ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา

X_2 คือ ความเป็นผู้นำ

X_3 คือ แรงจูงใจ

X_4 คือ เครือข่ายทางสังคม

X_5 คือ การให้คำปรึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$\hat{Y}_1$ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่

$\hat{Y}_2$ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

$\hat{Y}_3$ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

$\hat{Y}_4$ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม

4.4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ด้านตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานที่ 1 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษา ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านตำแหน่งหน้าที่ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านตำแหน่งหน้าที่

ตัวแปร	b_i	t	p-value
ค่าคงที่	0.678	2.890	0.004**
ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา(X_1)	0.031	0.663	0.508
ความเป็นผู้นำ(X_2)	0.082	1.466	0.145
แรงจูงใจ (X_3)	0.064	0.872	0.384
เครือข่ายทางสังคม(X_4)	0.021	0.348	0.728
การให้คำปรึกษา(X_5)	0.588	10.130	0.000**
$R = 0.738$; $R^2 = 0.544$; SEE = 0.381; $F = 42.229$; Sig. = 0.000**			

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.544 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 54.4 โดยการให้คำปรึกษา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($b_5 = 0.588$) ในส่วนความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ และเครือข่ายทางสังคมไม่มีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งหน้าที่ ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.678^{**}+0.031X_1+0.082X_2+0.064X_3+0.021X_4+0.588^{**}X_5$$

4.4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ด้านเงินเดือน

สมมติฐานที่ 2 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคมและการให้คำปรึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษา ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านเงินเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านเงินเดือน

ตัวแปร	b_i	t	p-value
ค่าคงที่	0.372	2.042	0.043*
ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา(X_1)	0.118	3.214	0.002**
ความเป็นผู้นำ(X_2)	0.007	0.168	0.867
แรงจูงใจ (X_3)	-0.092	-1.609	0.109
เครือข่ายทางสังคม(X_4)	0.218	4.712	0.000**
การให้คำปรึกษา(X_5)	0.888	14.777	0.000**
$R = 0.854$; $R^2 = 0.729$; SEE = 0.2956; F = 95.198; Sig. = 0.000**			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.729 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 72.90 โดยการให้คำปรึกษา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_5 = 0.888) รองลงมาคือ เครือข่ายทางสังคมมีผลทางบวกต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_4 = 0.218) และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนามีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (b_1 = 0.118) ในส่วนความเป็นผู้นำและแรงจูงใจ ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.372^{*}+0.118^{**}X_1+0.007X_2-0.092X_3+0.218^{**}X_4+0.888^{**}X_5$$

4.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ด้านการพัฒนาตนเอง

สมมติฐานที่ 3 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคมและการให้คำปรึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษา ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านการพัฒนาตนเอง ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้านการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	b_i	t	p-value
ค่าคงที่	0.346	1.304	0.194
ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา(X_1)	0.084	1.564	0.120
ความเป็นผู้นำ(X_2)	0.092	1.465	0.145
แรงจูงใจ (X_3)	0.298	3.583	0.000**
เครือข่ายทางสังคม(X_4)	0.062	0.912	0.363
การให้คำปรึกษา(X_5)	0.351	5.340	0.000**
$R = 0.717$; $R^2 = 0.514$; SEE = 0.4314; F = 37.474; Sig. = 0.000**			

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.514 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 51.40 โดยการให้คำปรึกษา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01(b_5 = 0.351) รองลงมาคือการให้คำปรึกษา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในชีพด้านการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01(b_3=0.298) ในส่วนความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ และเครือข่ายทางสังคม ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = 0.346+0.084X_1+0.092X_2+0.298^{**}X_3+0.062X_4+0.351^{**}X_5$$

4.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัดโดยรวม

สมมติฐานที่ 4 : ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคมและการให้คำปรึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษา ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานโดยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานโดยรวม

ตัวแปร	b_i	t	p-value
ค่าคงที่	0.472	3.018	0.003**
ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา(X_1)	0.075	2.373	0.019*
ความเป็นผู้นำ(X_2)	0.064	1.730	0.085
แรงจูงใจ (X_3)	0.103	2.106	0.037*
เครือข่ายทางสังคม(X_4)	0.092	2.307	0.022*
การให้คำปรึกษา(X_5)	0.526	13.581	0.000**
$R = 0.864$; $R^2 = 0.747$; SEE = 0.2538; F = 104.347; Sig. = 0.000**			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่ามีค่า R^2 เท่ากับ 0.747 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ได้ร้อยละ 74.70 โดยการให้คำปรึกษา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01(b_5=0.526) รองลงมาคือแรงจูงใจ มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (b_3 = 0.103) ลำดับต่อมาคือเครือข่ายทางสังคม มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (b_4 = 0.092) ลำดับต่อมาคือความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (b_1 = 0.075) ในส่วนความเป็นผู้นำ ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = 0.472^{**}+0.075^{*}X_1+0.064X_2+0.103^{*}X_3+0.092^{*}X_4+0.526^{**}X_5$$

4.5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

จากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน โดยเป็นคำถามปลายเปิดพนักงานมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.5.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่

1. ควรมีการจัดทำ Career Path ของการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

4.5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

1. ควรแจ้งหลังเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานทราบ

2. มีการแจ้งสวัสดิการให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน

4.5.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

1. ควรมีคอร์สฝึกอบรมให้พนักงานสามารถเลือกเข้าฝึกอบรมได้ตามความสนใจและสมัครใจ

2. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของทีมงานและเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด" โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนตุลาคม 2556 ถึง พฤศจิกายน 2556 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด จำนวน 183 คน โดยมีข้อมูลทั่วไปดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 20 ปี - 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นพนักงาน มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 4 ปี และสังกัดอยู่ฝ่ายอื่นๆ

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการให้คำปรึกษา พบว่าพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และระดับความก้าวในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 2 ด้านเครือข่ายทางสังคม พบว่าพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และระดับความก้าวในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 3 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความก้าวในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 4 ด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา พบว่าพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความก้าวในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 5 ด้านแรงจูงใจ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความก้าวในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน พบว่าอยู่ในระดับมาก และระดับความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

ลำดับที่ 3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันมาก

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณสามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษามีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ในส่วนปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ด้านแรงจูงใจด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา และด้านเครือข่ายทางสังคม ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ด้านตำแหน่งหน้าที่ ได้ร้อยละ 54.4

สมมติฐานที่ 2 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือด้านเครือข่ายทางสังคม และด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ตามลำดับในส่วนปัจจัยด้านเป็นผู้นำ และด้านความแรงจูงใจ ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ด้านเงินเดือนได้ร้อยละ 72.9

สมมติฐานที่ 3 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเอง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษามีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเองในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือด้านแรงจูงใจ ในส่วนปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา และด้านเครือข่ายทางสังคม ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ด้านการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 51.4

สมมติฐานที่ 4 ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และการให้คำปรึกษามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการให้คำปรึกษา มีผลทางบวกต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านเครือข่ายทางสังคม และด้านความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตามลำดับ ในส่วนปัจจัยด้านความเป็นผู้นำ ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมได้ร้อยละ 74.7

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนมีมากที่สุด รองลงมาคือความก้าวหน้าในด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในส่วนของความก้าวหน้าในอาชีพในแต่ละด้านโดยเรียงตามระดับความก้าวหน้าดังนี้

ลำดับที่ 1 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือน ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด พบว่า พนักงานมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุลีพร จิณณธนพงษ์ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ความก้าวหน้าในเงินเดือนอยู่ในระดับมาก การกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพในเรื่องเกี่ยวกับการเลื่อนค่าจ้าง หมายถึงการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญมีความเหมาะสมในเรื่องของค่าตอบแทนหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยคาดหวังว่าการประกันคุณภาพจะนำไปสู่คุณภาพของผลผลิต แต่ต้องยอมรับว่าในกระบวนการประกันคุณภาพ บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ถ้าบุคลากรมีคุณภาพระบบการประกันคุณภาพก็จะสำเร็จและเพื่อทัดเทียมกับสากลได้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความก้าวหน้าในอาชีพด้านเงินเดือนนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับมนุษย์เงินเดือน เพราะว่าเป็นปัจจัยหลักของพนักงานทุกคนที่คาดหวังรายได้ที่สูง ซึ่งการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัทนั้น มีผลต่อจิตใจและกำลังของพนักงานเป็นอย่างมาก เพราะพนักงานที่ได้ผลการประเมินต่ำ อัตราการปรับขึ้นของเงินเดือนก็จะน้อยตามผลการประเมิน ทำให้มีการเปรียบเทียบเงินเดือนของตนเองกับเพื่อนพนักงานที่อยู่ในช่วงตำแหน่งเดียวกัน เพราะคิดว่าตนเองรับผิดชอบงานเยอะกว่า ทำงานมานานกว่าแต่ทำไมถึงได้รับการปรับเงินเดือนที่น้อยกว่า สิ่งเล็กๆ ทำให้เกิดช่องว่างของการทำงานเป็นทีมและส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของชิ้นงาน

ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งพบว่า บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานมีมาตรฐานเชื่อถือได้ สายงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง และเฉลิม แก้ววงศ์วัง (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของขาราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่า การได้รับตำแหน่งในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรวมรุ่นอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน การเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการรับราชการเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่มีอายุราชการเท่ากันได้รับการเลื่อนเป็นไปตามปกติ โดยการเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศมีความเหมาะสมกับอายุระดับปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการตำรวจที่มีอายุใกล้เคียงกันนับตั้งแต่เข้ารับราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรจนถึงปัจจุบันยังไม่เคยได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่ง และยังไม่ได้เลื่อนตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น แต่ก็ได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่นั้น พนักงานภายในบริษัทมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งน้อยมาก ถึงแม้ว่าพนักงานคนนั้นจะทำงานโดดเด่น ได้รับการไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ทำงานมานานสามารถสร้างคุณค่าให้ตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ แต่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็มีน้อยมาก

ลำดับที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งพบว่า พนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เนื่องมาจากพนักงานมีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในงานอยู่เสมอ และวางแผนการพัฒนาตนเองไว้อย่างชัดเจน มีการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา สามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ทำเสมอและสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคนมักจะแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองหรือไม่และต้องการะพัฒนาด้านใด ส่วนใหญ่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพแต่ไม่ต้องการพัฒนาตนเองเลย ไม่พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ไม่เข้ารับการฝึกอบรม แต่บางคนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ต้องการโอกาสเพื่อเรียนรู้

5.2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด พบว่า การให้คำปรึกษา แรงจูงใจ เครือข่ายทางสังคม และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ส่วนความเป็นผู้นำ ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

การให้คำปรึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด เป็นลำดับที่หนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาเรียม เพราะสุนทร (2551) ที่ได้ทำการศึกษา การปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การให้คำปรึกษาเป็นวิธีการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว จากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า ไปยังบุคคลากรรุ่นใหม่หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งระบบการให้คำปรึกษาเป็นวิธีการหนึ่งในการสอนงานและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้ที่เป็นผู้ให้คำปรึกษามักจะมีตำแหน่งและอาวุโสกว่า ซึ่งอาจจะอยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานก็ได้ โดยทั่วไประบบการให้คำปรึกษาใช้เวลาค่อนข้างนาน เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องสร้างความคุ้นเคย ความสัมพันธ์ และความเข้าใจกัน ผู้ที่เป็นผู้ให้คำปรึกษานอกจากจะให้คำปรึกษาในด้านการงานแล้ว ยังเป็นที่ปรึกษาในเวลามีปัญหาสับสนที่สำคัญผู้ที่ให้คำปรึกษาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องพฤติกรรม จริยธรรม และการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การเป็นผู้ที่สามารถแนะนำอธิบายชี้แนะ ข้อมูลให้บุคคลอื่นสามารถเข้าใจและแก้ปัญหานั้นๆได้ เป็นการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคลในด้านต่างๆ นอกจากนี้การเป็นผู้ให้คำปรึกษายังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุนคอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ กับพนักงานท่านอื่นๆ ให้ได้มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน

แรงจูงใจ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด เป็นลำดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู้ดำ (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างตัวแปรแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะแรงจูงใจเป็นตัวสร้างความจงรักภักดีที่บุคคลมีต่อองค์การ และตั้งใจที่จะทำงานทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าพนักงาน ทุกคนล่วนมีความต้องการที่แตกต่างกันไปอาทิเช่น ต้องการเงินเดือนสูงๆ ต้องการตำแหน่ง ต้องการสวัสดิการดี ฯลฯ ความต้องการเหล่านี้จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับตัวเอง เพราะพนักงานแต่ละคน มุ่งหวังกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในตัวของตนเองมากขึ้น โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพก็มีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1954) โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น คือ 1)ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น 2)ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่ม ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความ ชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น 4)ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับ ความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

เครือข่ายทางสังคม มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด เป็นลำดับที่สาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mercy Gacheri Munjuri (2011) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าเครือข่ายทางสังคมภายในอาจมีผลกระทบมากขึ้นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าเครือข่ายภายนอก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานท่านใดที่มีเครือข่ายทางสังคม มีการติดต่อสื่อการกับบุคคลมาก ยิ่งเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับตนเองมากขึ้นในการรับรู้ข่าวสารที่รวดเร็ว เพื่อป้องกันปัญหา หรือรับมือสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันการ จึงเป็นอีกหนึ่งทางที่สร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด เป็นลำดับที่สี่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mercy Gacheri Munjuri (2011) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีจุดยืนในความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ที่ตรงกับบทบาทของการประกอบอาชีพของพวกเขา จะมีแนวโน้มที่ได้สัมผัสกับความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีจุดหมายที่แน่นอน ร่วมด้วยปณิธานอันแรงกล้า เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่สามารถแสดงออกมาให้คนอื่นเห็น และมีการวางแผนที่ชัดเจน ตามด้วยการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในอาชีพได้

ความเป็นผู้นำ ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ซึ่งไม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี สูงสมบัติ (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเทคนิคการจัดการสมัยใหม่ พบว่า จากการศึกษาวิจัยวิศวกรกลุ่มหนึ่ง วิศวกรที่มีบุคลิกภาพผู้นำ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่า 6 เท่า ของวิศวกรที่มีสมองดี ความรู้ดี แต่ขาดบุคลิกภาพผู้นำ บุคลิกภาพที่ดี จึงมีผลต่อความสำเร็จของก้าวหน้าของบุคคล ทั้งในชีวิตส่วนตัว สังคม และหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรและหน่วยงาน โดยคาดหวังคุณภาพของผลผลิต แต่ต้องยอมรับว่าในกระบวนการ บุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ถ้าบุคลากรมีคุณภาพ ระบบการประกันคุณภาพก็จะสำเร็จ และโดยเฉพาะผู้ที่เป็น “ผู้นำ” จำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี สมกับเป็นผู้นำใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุคใหม่ เพื่อทัดเทียมกับสากลได้ แต่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า จากการสำรวจพนักงานภายในบริษัท พนักงานไม่จำเป็นต้องมีทักษะด้านความเป็นผู้นำมาก เพราะจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับกลางไม่มีลูกน้องหรือทีมงานที่ต้องปกครอง ทักษะความเป็นผู้นำจึงน้อยกว่าระดับหัวหน้างาน และระดับผู้จัดการขึ้นไป ดังนั้นหากพนักงานมีความเป็นผู้นำในตนเองสูงแต่ปราศจากความมุ่งมั่นในการพัฒนา ขาดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและคนรอบข้างได้ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพก็จะน้อยลงเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่าระดับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้องค์การได้มีการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. บริษัทควรมีการจัดระบบการให้คำปรึกษา (Mentoring) แก่พนักงานที่เข้าทำงานใหม่และพนักงานเก่าภายในองค์กรที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานด้านต่างๆ โดยเลือกพนักงานงานเก่าที่มีความรู้ความสามารถ มีผลงานที่โดนเด่นกว่าพนักงานคนอื่นๆ เป็นดาวเด่นที่มีผลงานดีเลิศ (Top Performer) ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาไว้ ดังนั้นผู้ให้คำปรึกษาจึงเป็นเสมือนแม่แบบของพนักงานใหม่ นอกจากเป็นแม่แบบแล้ว ยังต้องมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coach) โดยการสร้างความเข้าใจ ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ข้อควรระวังหรือประเด็นความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร การปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงหรือไม่ต้องเผชิญกับความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุง เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงความสามารถและศักยภาพต่อไป

2. บริษัทควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านของจิตใจ และปัจจัยภายนอก อาทิเช่น การทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงานแต่ละระดับ รวมทั้งมีการจัดทำ Career Path ของการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และแจ้งข้อกำหนดหรือเกณฑ์ในการเลื่อนลำดับขั้นของตำแหน่งงานและขั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับบริษัท จึงเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่จะทำให้ทั้งพนักงาน และบริษัทเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน

3. บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงข้อดีและประโยชน์ของเครือข่ายทางสังคมให้มากขึ้น ว่าเครือข่ายทางสังคมช่วยให้ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วกว่าสื่ออื่นๆ เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว ทำให้ท่านได้พบแหล่งข้อมูลใหม่ๆ และทำให้การประชาสัมพันธ์ขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. บริษัทควรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่เริ่งจากการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของทีมงานและเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เพื่อให้งานวิจัยครั้งต่อไปเกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ควรทำการศึกษาเรื่อง

1. การศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยของสวัสดิการและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน และอาจมีผลอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ควรศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป ว่าในแต่ละบริษัทมีรูปแบบที่แตกต่างกันหรือไม่ และมีลักษณะเดียวกันหรือไม่ อย่างไร ภายใต้กฎระเบียบและการบริหารงานที่เหมือนกัน เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ในการสร้างระบบ หรือเปลี่ยนโครงสร้างภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กัลยาณี สูงสมบัติ. 2550. “เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร

เกศรา รักชาติ. 2549. **องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Awakening Organization)**. กรุงเทพมหานคร : เนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

จิดาภา ป้อมป้อง. 2552. “ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เฉลิม แก้ววงศ์วัง. 2552. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง.” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชุลีพร จิณณธนพงษ์. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชูชัย สมิทธิไกร. 2554. **การฝึกอบรมบุคลากร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต.

ทีมวางแผนอาชีพ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. 2556. **ความก้าวหน้าบนเส้นทางอาชีพ ธปท. 3** : 40-41

ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

นฤมล นิราทร. 2543. **การสร้างเครือข่ายการทำงาน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิกรณ์ ทิพย์รักษ์. 2547. การพัฒนาบุคลากรในการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านขี้เหล็กใหญ่จังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ. 2544. “การพัฒนาเส้นทางอาชีพหรือสายความก้าวหน้า.” เอกสารประกอบการสอนหลักสูตร สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏเชียงใหม่.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2543. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.

เบ็ญจา สวัสดโอ. 2539. **การบริหารงานบุคคล.** คณะสังคมศาสตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

ปวรรัตน เลิศสุวรรณเสรี. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.” โครงการวิจัยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยราชพฤกษ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปาริฉัตร ตู้คำ. 2551. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม.” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

พงศ์ หรดาล. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรทิพย์ ฐิตวัฒนกุล. 2551. “ทัศนะต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสำนักงานประกันสังคม.” วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญศรี วายวานนท์. 2537. **การจัดการทรัพยากรคน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มนัส ไพฑูลย์เจริญลาภ. 2552. **เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและการวิจัย.** สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มาเรียม เพราะสุนทร. 2551. “การปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุชาดา ทองสระ. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุวิมล ติรกานันท์. 2551. **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวีการ. 2540. **ธุรกิจเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.

เสรี พงศ์พิศ. 2546. **แผนชีวิตเศรษฐกิจชุมชน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ภูมิปัญญาไทย.

ศิริมา คชสังข. 2544. “การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในรูปแบบการบริหารงานแบบญี่ปุ่นกรณีศึกษาบริษัท ซิว-เนชั่นแนล จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาคม ไตรพยัคฆ์. 2548. "ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. 2550. **Career Development in Practice.** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Alderfer, Clayton P. 1972. **Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings,** New York: Free Press.

Arokiasamy L., Ismail M., Ahmad A., and Othman J. 2011, "Predictors of academics' career advancement Malaysian Private Universities." **Journal of European Industrial Training,** 35(6) : 589-605.

Bandura, A. 1986. **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall, Inc

Blake, Robert R. and Jane S. Mouton. 1964. **The Managerial Grid,** Houston: Gulf Publishing Company.

Boissevain, Jerem. 1974. **Friends of friends: Networks, manipulators and coalitions.** Oxford: Basil Blackwell.

Burns, J.M. 1978. **Leadership.** New York. Harper & Row, Onursal Arkan.

Ellis, A. 1955. **Reason and emotion in psychotherapy.** New York: Carol Publishing Group

Fiedler, F.E. 1967. **A theory of leadership effectiveness.** New York: McGraw-Hili.

Frunzi, G. L. & Savini, P. L. 1997. **Supervision, The art of management.** Prentice Hall. Upper Saddle River, N.J.

Gilmer, B.V. 1971. **Industrial Psychology.** New York: The McGraw-Hill, Book Company.

Hersey, P., & Blanchard, 1982. **Management oforganizational behavior : Utilizing human resources 4th ed.,** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Huse, E.F. and Cummings, T.G. 1980. **Organization Development and Change.** New York : West Publishing

Kilduff, Martin and Wenpin Tsai. 2003. **Social Networks and Organizations.** London : Sage Publications.

Lewin, K. 1964. Experiments in social space. In D.Cartwright (Ed.), Field theory in social science: Selected theoretical papers by Kurt Lewin (pp. 71-83). New York : Harper Torchbooks.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Likert, R. 1967. **The Human Organization: Its Management and Value**, New York: McGraw-Hill.

McGregor, Douglas. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw – Hill Book.

Megginson, D. and Padler, M. 1992. **Self–development** : A facillitator's guide. London: McGraw–Hill.

Mercy Gacheri Munjuri. 2011. **Factors Affecting Career Advancement**. DBA Africa management review 2011, Vol 1 No 1, Pp 93-117. Catholic University of Eastern Africa, Nairobi, Kenya.

Ouchi, William G. 1981. **Theory Z**. New York : Avon Books.

Reddin W.J. 1940. **Managerial Effectiveness.** New York : McGraw-Hill.

Robert L. Mathis and John Harold Jackson. 1985. **Personnel: human resource management**. Cornell University. West Pub. Co.,

Taro/Yamane. 1970. **Statistics-An Introductory Analysis.** Tokyo : John Weatherhill, Inc.

Engagement" [Online]. Available http://www.burke.com (12 January 2006)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ดังนั้นจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอความกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประกอบวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอรับรองว่าคำตอบของท่านถือว่าเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นการนำเสนอข้อมูลในภาพรวมที่ได้จากการวิเคราะห์แล้วเท่านั้น เพื่อใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เชิงวิชาการ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

กัญญามาศ ธีรปกรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ไม่เกิน 20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปี – 30 ปี

( ) มากกว่า 30 ปี – 40 ปี ( ) มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

( ) อนุปริญญา/ปวส.

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

( ) พนักงาน ( ) หัวหน้าแผนก/วิศวกร

( ) ช่างเทคนิค/ธุรการ ( ) หัวหน้าส่วน/วิศวกรอาวุโส

( ) ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน (ในบริษัทแห่งนี้)

( ) ไม่เกิน 4 ปี ( ) มากกว่า 4 ปี – 8 ปี

( ) มากกว่า 8 ปี – 12 ปี ( ) มากกว่า 12 ปี

6. หน่วยงานที่สังกัด

( ) ฝ่ายผลิต

( ) ฝ่ายการตลาด

( ) ฝ่ายจัดซื้อ

( ) ฝ่ายวิศวกรรมโรงงาน

( ) ฝ่ายวางแผน

( ) อื่นๆ โปรดระบุ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา					
1. บริษัทมีการสนับสนุนให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงาน					
2. บริษัทมีการสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ภาษาต่างประเทศ ความรู้ด้านเทคโนโลยี					
3. ท่านได้รับการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานทั้งในและนอกบริษัทอยู่เสมอ					
4. บริษัทมีการสนับสนุนเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่าน					
5. บริษัทสนับสนุนให้ท่านศึกษาขั้นตอนการทำงานและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานอยู่เสมอ					
ความเป็นผู้นำ					
6. ท่านมีความคิดริเริ่มในการทำงานต่างๆ โดยไม่ต้องรอคำสั่ง					
7. ท่านมักเป็นผู้เริ่มต้นพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและเสนอแนะแนวทางแก้ไขอยู่เสมอ					
8. ท่านสามารถพูดโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เห็นด้วยกับความคิดของท่าน					
9. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้ดี					
10. ท่านให้ความสำคัญกับการรับฟัง การอ่านและการเรียนรู้อย่างเสมอ					
แรงจูงใจ					
11. การทำงานในบริษัทแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่กลัวถูกไล่ออกจากบริษัทโดยง่าย					
12. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะกับความรู้ความสามารถของท่าน					
13. ท่านได้รับคำชมเชย ความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
14. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
15. สวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
เครือข่ายทางสังคม					
16. การเข้าเครือข่ายทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบริษัท					
17. เครือข่ายทางสังคมเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว					
18. เครือข่ายสังคมช่วยทำให้ท่านได้มีโอกาสได้พบแหล่งข้อมูลใหม่ๆ					
19. เครือข่ายสังคมช่วยให้ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ได้เร็วกว่าสื่ออื่นๆ					
20. เครือข่ายทางสังคมช่วยทำให้การประชาสัมพันธ์ขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
การให้คำปรึกษา					
21. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการทำงานได้เสมอ					
22. ท่านมีความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของท่านอย่างชัดเจน					
23. ท่านสามารถแนะนำหรือชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่เพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
24. ท่านสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของแต่ละบุคคลได้					
25. ท่านสามารถแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงขั้นตอนหรือวิธีการทำงานได้					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่					
1. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
2. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบมีช่องทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน					
4. ท่านได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน					
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน					
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
8. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีของบริษัท ในอัตราที่มีความเหมาะสม					
9. ท่านพึงพอใจกับโบนัส ที่บริษัทให้ในแต่ละปี					
ความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาตนเอง					
10. ท่านได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจหลักการทำงานของบริษัท					
11. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมจากบริษัทอยู่เสมอ					
12. ท่านมีโอกาสเรียนรู้งานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่					
13. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์อย่างเหมาะสม					
14. ท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<u>ตอนที่ 4</u> ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะความก้าวหน้าในอาชีพ

ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอย่างไร เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	กัญญามาศ ธีรปกรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	15 กันยายน พ.ศ. 2531
ที่อยู่	1012/64 ซ.วชิรธรรมสาธิต 57 ถ.สุขุมวิท 101/1
	บางจาก พระโขนง กรุงเทพมหานคร 10260
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 วิทยาศาสตรบัณฑิต
	สาขาวิชาสถิติประยุกต์
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
	ลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2557
	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายวางแผนวัตถุดิบ
	บริษัท ซัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้