

ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพ
ของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ชฎาพร โพธิ์ถาวร

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

ชื่องานวิจัย	ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ชื่อผู้เขียน	ชฎาพร โพธิ์ถาวร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.วิสาขา ภูจินดา
ปีพุทธศักราช	2562

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา รวมถึงการเสนอแนะทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2557-2559 จำนวน 468 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน t-test, One-way ANOVA และ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

จากผลการศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการได้งานทำเกินกึ่งหนึ่งเป็นกลุ่มที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษา และอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 51.92 ได้มีการนำวุฒิการศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพ โดยนำไปใช้ประกอบการศึกษาที่สูงขึ้น มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.94 ประเภทองค์กรที่ทำงาน ทำงานในองค์กรของรัฐ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.91 ระดับตำแหน่งงาน อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 41.88 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 2) ข้อมูลปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสำเร็จการศึกษาจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.70 หลักสูตรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรภาคพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 70.94 ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.50 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.38 มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ในช่วง 3.25-3.46 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 38.25 ส่วนใหญ่ไม่ได้รับทุนการศึกษา และไม่ได้รับเกียรตินิยม มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 88.46 และ 3) ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพที่มีความเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยให้ความสำคัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.82 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.55 และในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก

ในการวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานไว้ 10 ข้อ มีเพียง 7 ข้อที่มีผลการวิเคราะห์สอดคล้องตามสมมติฐานทางการวิจัย ได้แก่

1) ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และภาพรวม ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และภาพรวมของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

3) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และภาพรวมของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

4) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และภาพรวมของผู้สำเร็จการศึกษา

5) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านระยะเวลาที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำของผู้สำเร็จการศึกษา

6) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และภาพรวม ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

7) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรติคุณแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านความมั่นคงในการทำงาน ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องมาจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือในการให้ข้อมูล คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และกำลังใจจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิสาखा ภูจินดา คณบดีคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไขด้วยความเมตตาในการศึกษาทุกขั้นตอนจนเสร็จสมบูรณ์ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำในการประเมินแบบสอบถาม เพื่อความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ศิษย์เก่าที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้อำนวยการกองแผนงาน ซึ่งได้ให้โอกาสในการทำผลงานงานวิจัยในครั้งนี้ คุณสายพิน จินโน บรรณรักษ์ชำนาญการพิเศษ สำนักบรรณสารการพัฒนา ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ และสำนักวิจัยที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ทุนอุดหนุนการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยยินดีเป็นอย่างยิ่งหากงานวิจัยฉบับนี้เป็นประโยชน์กับผู้หนึ่งผู้ใดที่กำลังศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับและขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ชฎาพร โพธิ์ถาวร
พฤษภาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
สารบัญตาราง	(7)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	5
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	13
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ	15
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	31
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและวิธีวิจัย	39
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
3.2 สมมติฐานของการวิจัย	41
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	45
3.7 วิธีประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	47
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	47
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	52
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	56
4.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	73
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	77
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	83
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย	92
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ	94
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	99
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	104

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำแนกตามคณะ และปีการศึกษาที่สำเร็จ	43
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	48
4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	50
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน	53
4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะการได้งานทำ	57
4.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะการได้งานทำ	58
4.6 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะการได้งานทำ	59
4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทองค์กรที่ทำงาน	60
4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน	61
4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษา	63
4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา	64
4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา	65
4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา	66
4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษา	67
4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเกรดเฉลี่ยสะสมกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน	68
4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน	69
4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษา	70
4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรติคุณ	71
4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	72
4.20 สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	74

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นถือว่าการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญต่อนิสิตนักศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นแหล่งที่สร้างองค์ความรู้ สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของสังคม เพื่อเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่การมีอาชีพ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องมีอาชีพการได้งานทำ หรือมีความก้าวหน้าในอาชีพระดับสูง แต่ปัจจัยที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีอาชีพการงานที่ดีนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องนำมาพัฒนาปรับปรุงให้นิสิตนักศึกษาของตนมีคุณลักษณะตามที่คุณประกอบการหรือนายจ้างยอมรับ ดังนั้นจึงทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ พยายามทุกวิถีทางที่จะพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอน และพัฒนานิสิตนักศึกษาของตนให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการทางวิชาการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพออกมารับใช้สังคม นอกจากนี้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ที่ทุกสถาบันการศึกษาต้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษา ซึ่งประกอบ 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ดังนี้

1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสิตในการประพฤติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสิตและการปฏิบัติตามศีลธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการทฤษฎีตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ

ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และทางสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

รวมถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ประกอบด้วย หลักสูตร อาจารย์ นักศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนการสอน การที่นักศึกษาจะประสบความสำเร็จทางการศึกษาหรือมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวนักศึกษา 2 องค์ประกอบ คือ ด้านสติปัญญา และองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางวิชาการและความถนัด ส่วนองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์ จิตใจ ร่างกายและสภาพแวดล้อม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งเดียวในประเทศไทย ที่มีการเรียนการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา ที่มุ่งเน้นผลิตมหาบัณฑิตที่มีคุณภาพและขีดความสามารถสูง เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน สถาบันจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอันดับแรก ๆ เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ เมื่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันไปแล้ว สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้สะสมมาจากการเรียนการสอน ไปพัฒนาในอาชีพการงาน และถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนของคณะต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสถาบันสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือแผนกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานระดับสากล

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

1.2.3 เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มีขอบเขตการศึกษา ประกอบด้วย

1.3.1 ศึกษา ค้นหา รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3.2 จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบริการการศึกษา เพื่อทราบถึงข้อมูลประวัติของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่ศึกษา (ภาคปกติ/ภาคพิเศษ) เกรดเฉลี่ยสะสม ระยะเวลาเฉลี่ยที่ศึกษา การได้รับทุนการศึกษา (ได้รับ/ไม่ได้รับ) และการได้รับเกียรติคุณ (ได้รับ/ไม่ได้รับ)

1.3.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในปีการศึกษา 2557-2559 ที่มียานทำงานแล้ว

1.3.4 ระยะเวลาที่ใช้ศึกษา คือ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานและแผนการดำเนินงาน (มิถุนายน 2562-พฤศจิกายน 2562) รวมระยะเวลาในการดำเนินงานทั้งสิ้น 6 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบถึงปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

1.4.2 ทราบถึงแนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

1.4.3 นำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2557-2559 มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน ดังนี้

1.5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จทางการศึกษาของบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษา ที่มีคุณลักษณะความสามารถที่เกิดจากการเรียนการสอนหรือการมีทักษะการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่แสดงออกในรูปของความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เช่น ผลการเรียนหรือเกรดเฉลี่ยสะสม การได้รับทุนการศึกษา การได้รับเกียรติคุณ ระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา การได้งานทำ การนำความรู้ไปประยุกต์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้หรือค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

1.5.2 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับการสนับสนุนจากการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยการขึ้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงใน

อาชีพ ซึ่งเกิดจากบุคคลนั้นได้มีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพมีหลายปัจจัย แต่ในการวิจัยนี้ได้ศึกษา 3 ปัจจัย ดังนี้

1) ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ การมีอิสระในการกำหนดแนวทาง หรือ ขั้นตอนวิธีการทำงานและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญตรงกับความสนใจ ท้าทาย ความสามารถและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้สำเร็จ

2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงิน สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

3) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงและเชื่อถือได้ เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป รวมถึงการได้รับความคุ้มครอง สามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอที่จะสามารถจะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นภาระของสังคม โดยได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ

1.5.3 ผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก จาก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยได้รับการอนุมัติจากสภาสถาบัน ในปีการศึกษา 2557-2559

1.5.4 สถาบัน หมายถึง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.5.5 คณะ หมายถึง คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะสถิติประยุกต์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะภาษาและการสื่อสาร คณะนิติศาสตร์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ และคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

1.5.6 วิทยาลัย หมายถึง วิทยาลัยนานาชาติ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

Maslow (1970, pp. 253-255, อ้างถึงใน จตุรงค์ พานิชนานุรักษ์, 2556, น. 9-12) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ ดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิตได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระงับอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว บุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัย หรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้ จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความ

ช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เช่น ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพัง หรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามเณรหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป

4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

(1) ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

(2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่า เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้ จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรม ตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุป การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ

จากทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีผลเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ซึ่งการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่จะต้องแสดงออกมา และจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุด ข้อเสียของทฤษฎีนี้ คือ

ความต้องการจะเกิดขึ้นพร้อมกันไม่ได้ เช่น ความปลอดภัยหรือความมั่นคงจะเกิดขึ้นพร้อมกับการได้รับความนับถือยกย่องไม่ได้ ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น

2.1.2 ทฤษฎีความต้องการแบบ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ERG Theory)

Alderfer (1976, p. 110, อ้างถึงใน จตุรงค์ พานิชพานิช, 2556, น. 12-13) แห่งมหาวิทยาลัยเยลได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของ Maslow เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยในขั้นที่ 1 และ 2 ของ Maslow (ย่อโดย E)

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมในขั้นที่ 3 ของ Maslow (ย่อโดย R)

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเองเพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตรงกับแนวคิดในขั้นที่ 4 และ 5 ของ Maslow (ย่อโดย G)

ความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ

ประการแรก Maslow (1970) ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่ง จนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ อาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

ทฤษฎีของ Alderfer (1976) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์เช่นเดียวกับทฤษฎีของ Maslow แต่แตกต่างกันตรงที่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนอง อาจส่งผลให้เกิดความถดถอยกลับไปหาความต้องการในระดับต่ำได้

2.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1953, อ้างถึงใน วลัยพรพรณ พรไพธสาร, 2557, น. 10-11) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า คนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการทดลองพบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง

จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลลักษณะนี้ต้องการความผูกพันสูง ชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง จะพยายามทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ กังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ McClelland (1961, อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพโรธสาร, 2557, น. 9) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จมากที่สุด และได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1) กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้จะนำความพอใจมาสู่ตน

2) ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือย้วยความสามารถของตนและทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใครหรือสามารถค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3) รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้บุคคลอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิด และการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4) ต้องการทราบแน่ชัดคือผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง พยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการทำของตนเองว่าเป็นอย่างไรรู้จักจะพยายามปรับปรุงทั้งในด้านของพฤติกรรม

5) มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ต่ำ

6) มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่ McClelland เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

จากทฤษฎีของ McClelland ได้อธิบายถึงการมีแรงจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ ความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผล มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงานหมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อได้ทำงานอะไรสำเร็จแล้วก็จะเป็แรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป แรงจูงใจนี้เกิดจากความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

2.1.4 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development)

ทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Super (1957, pp. 99-108, อ้างถึงใน เลิศลักษณ์ ชูเลิศ, 2549, น. 12-15) กล่าวถึงความรู้พื้นฐานเบื้องต้นของทฤษฎีอยู่ 12 ประการ คือ

1) ความแตกต่างระหว่างคน (Individual Differences) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาด้านการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลจะมีความสามารถเฉพาะตัวที่แตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ ดังนั้นการเลือกอาชีพของบุคคลจะมีความสามารถเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน

2) ความสามารถในตัวบุคคล (Multipotentiality) บุคคลแต่ละคนจะมีความสามารถหรือลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง การที่จะสามารถเปรียบเทียบความสามารถของบุคคลนั้นทำได้ยาก เพราะบุคคลจะมีความสามารถเฉพาะตัวที่แตกต่างกัน

3) รูปแบบความสามารถในอาชีพ (Occupational Ability Patterns) ลักษณะเฉพาะของอาชีพแต่ละอาชีพ จะมีรูปแบบของความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละอาชีพ เช่น ความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพนั้นคือ อาชีพหนึ่ง ๆ ต้องการบุคคลที่มีความสามารถความสนใจและบุคลิกภาพต่างไปจากอีกอาชีพหนึ่ง

4) การเรียนแบบและบทบาทของรูปแบบ (Identification and Role of Models) บุคคลส่วนมากจะเรียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่น ๆ ในด้านการประกอบอาชีพเด็กก็จะสนใจอาชีพโดยการเลียนแบบจากอาชีพของผู้ใหญ่

5) ความต่อเนื่องของการตัดสินใจ (Continuity of Judgement) การที่บุคคลจะเลือกอาชีพอะไรนั้น การตัดสินใจเลือกจะต้องจัดให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่หรือทำงานรวมทั้งอัตมโนภาพ (Self-concept) ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและประสบการณ์ ดังนั้นการเลือกและการตัดสินใจจึงต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันไป

6) ช่วงของชีวิต (Life Stage) กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่องการชีวิตของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็นขั้น ๆ ดังนี้

(1) ขั้นการเจริญเติบโต (Grow Stage) ขั้นนี้อยู่ในช่วงตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี การพัฒนาการในระยะนี้โดยทั่วไปเป็นการพัฒนาทางด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ความสามารถ เจตคติ ความสนใจและความต้องการ

(2) ขั้นสำรวจ (Exploration Stage) ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุ 15-24 ปี ในระยะนี้บุคคลจะสำรวจตนเองและอาชีพ เพื่อแสวงหาข้อมูลและสะสมประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งได้จากกิจกรรมในโรงเรียนและการทำงานพิเศษ

(3) ขั้นเริ่มต้นประกอบอาชีพ (Establishment Stage) ขั้นนี้จะอยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี ในระยะนี้บุคคลเริ่มทำงานที่ถาวรเมื่อได้พบงานที่เหมาะสม แต่ถ้าบุคคลไม่พบงานที่เหมาะสมหรืองานที่พอใจ ก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงงานในระยะต้น ๆ

(4) การรักษาความมั่นคงในอาชีพ (Maintenance Stage) อยู่ในช่วงอายุ 45-65 ปี ในระยะนี้บุคคลจะขยันขันแข็งในการประกอบอาชีพ และหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

(5) ขั้นเสื่อมถอย (Decline Stage) ขั้นนี้อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลจะลดลง เนื่องจากความชราของบุคคลและจะเลิกประกอบอาชีพไปในที่สุด

7) รูปแบบในการประกอบอาชีพ (Career Patterns) รูปแบบของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับสังคม เศรษฐกิจ และโอกาส ซึ่งรูปแบบของอาชีพนี้ ได้แก่ ระดับความสูงต่ำของอาชีพ ความถี่ในการเปลี่ยนงาน อาชีพบางอย่างเปลี่ยนงานใหม่แต่อาชีพบางอย่างไม่ต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ

8) การพัฒนาอาชีพควรได้รับการแนะแนว (Development can be Guided) ในเรื่องอาชีพควรได้รับการแนะแนวที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างเหมาะสม โดยอาจจะให้ทดลองฝึกงานบ้างตามโอกาสอันควร

9) การพัฒนาอาชีพเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Career Development is the Result of Interaction between Persons and Environment) อันจะทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง รู้จักความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลประเมินความสามารถของตนเองกับโอกาสที่สามารถเป็นไปได้จริง

10) ความไม่คงที่ของรูปแบบอาชีพ (The Dynamics of Career Patterns) รูปแบบของอาชีพขึ้นอยู่กับระดับของสังคม เศรษฐกิจของบิดามารดา สติปัญญา ความสามารถ และความสนใจของบุคคลจะไม่คงที่ เช่นเดียวกับการพัฒนาการของบุคคลตามช่วงชีวิต ซึ่งระหว่างช่วงของการเจริญเติบโต และระยะต้นของช่วงการสำรวจของบุคคลจะมีความเข้าใจเพียงเล็กน้อยต่อกระบวนการพัฒนาอาชีพ แต่ความเข้าใจอันเล็กน้อยจะมีประโยชน์สำหรับกระบวนการนี้ในช่วงหลังของขั้นการเจริญเติบโต ขั้นการสร้างหลักฐาน และขั้นของชีวิตที่มั่นคง

11) ความพอใจในงานขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตำแหน่งและบทบาทของบุคคลจะพึงพอใจในงาน ถ้างานนั้นเหมาะสมกับวิถีชีวิต ความสามารถและการได้สวมบทบาทตามที่บุคคลนั้นต้องการ ซึ่งระดับความพอใจขึ้นอยู่กับระดับของการพัฒนาอัตมโนภาพของบุคคล

12) งานคือวิถีของชีวิต (Work is a Way of Life) นั่นคือ งานเป็นวิถีแห่งชีวิตของบุคคล การที่บุคคลจะพึงพอใจในงานและพึงพอใจในวิถีชีวิตของตนเองนั้น ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้ค้นพบวิถีทางที่ใช้แสดงความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ และค่านิยมของบุคคลนั้น และสามารถกระทำได้ตามบทบาทที่บุคคลนั้นเลือกแล้ว

ทฤษฎีนี้อธิบายถึง การเลือกอาชีพของบุคคลมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ค่อย ๆ พัฒนาการตามช่วงชีวิตโดยเริ่มจากวัยเด็กจนถึงวัยที่ต้องเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย โดยจะเลือกอาชีพที่ตรงกับเชื่อมั่นในภาพที่มองตนเอง และความรู้ความสามารถของตนเองที่ประเมินไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความสนใจ ค่านิยม และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เป็นต้น

2.1.5 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดย เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, น. 179-180) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัยใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากร ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

(2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

(4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

(5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความ

เหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้เกิดการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

(1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงาน ขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

(2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

(3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

(5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

(6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

(7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

(8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

(9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

(10) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม เป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แบ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หากได้รับการตอบสนองแล้วเกิดความพึงพอใจ และพร้อมที่จะอุทิศตนให้กับงานเต็มที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน อาทิ ลักษณะงานที่ทำให้มีความท้าทาย มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ ได้รับการยอมรับจากสังคม และทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพเกิดขึ้น สำหรับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อยังชีพให้อยู่ในระดับที่พอเหมาะแก่ความต้องการของแต่ละบุคคล อาทิ การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

จากทฤษฎีทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีความสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน คือ ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคงปลอดภัย มีค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นที่ยอมรับของสังคม และมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จหรือความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ยังมีหลายปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไพศาล หวังพาณิชย์ (2526, น. 89) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่

เกิดจากการฝึกฝนอบรม หรือจากการสอน ซึ่งได้แก่ ความจำ ความเข้าใจ การวิเคราะห์ การนำไปใช้ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

มณฑารัตน์ ชูพินิจ (2540, น. 12) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จในการพยายามเข้าถึงความรู้ ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ต้องอาศัยความพยายามอย่างมาก ทั้งองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา และองค์ประกอบที่ไม่ใช่สติปัญญา แสดงออกในรูปของ คะแนน หรือเกรดเฉลี่ยสะสม ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการวัดหรือการทดสอบทั่วไป

ประภัสสร วงษ์ศรี (2541, น. 42) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคล เกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดจากการอบรม หรือจากการสอน การวัดผลสัมฤทธิ์ เป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคคลว่าเรียนแล้วมีความรู้เท่าใด

เกษมชัย และหิมา (2542, น. 13) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถหรือความสำเร็จที่ผู้เรียนได้รับหลังจากผู้เรียนรู้วิชาเหล่านั้นแล้ว พิจารณาจากคะแนนสอบจากแบบสอบถามหรือการทำงานตามที่ครูกำหนด หรือทั้งสองอย่างรวมกัน หรือได้จากการสังเกตพฤติกรรมและความสำเร็จด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย

ปัญญา ชูช่วย (2551, น. 12) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้จากการเรียน ซึ่งเกิดจากการกระทำที่ต้องอาศัยความพยายามในการเรียนโดยต้องอาศัยความสามารถเฉพาะบุคคล การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถของผู้เรียนแสดงออกในรูปของคะแนนหรือเกรดเฉลี่ยสะสม

ธวัชชัย ศุภดิษฐ์ (2556, น. 7) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถหรือความสำเร็จของนักศึกษาที่ได้จากการเรียนการสอน ซึ่งวัดผลความสำเร็จหรือระดับความรู้ความสามารถของนักศึกษาว่ามีความรู้มากน้อย จากผลของคะแนนสอบในแต่ละวิชา และประเมินผลออกมาในรูปของเกรดเฉลี่ยสะสม

Good (1973, p. 7, อ้างถึงใน ปัญญา ชูช่วย, 2551, น. 11) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการใช้ทักษะหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการทดสอบของครูผู้สอน หรือผู้รับผิดชอบในการสอนหรือทั้งสองอย่างร่วมกัน

Eysenck, Arnold, and Meili (1972, p. 16, อ้างถึงใน ชูตินันท์ พุ่มกลิ่น, 2546, น. 10) ได้ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียนที่อาศัยความสามารถเฉพาะตัวบุคคล โดยตัวที่บ่งชี้ถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อาจจะได้มาจากระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้าน หรืออาจได้ในรูปแบบของระดับคะแนนที่ได้จากการเรียน ซึ่งต้องอาศัยกรรมวิธีที่ซับซ้อน และระยะเวลาที่นานพอสมควร หรืออีกวิธีหนึ่งอาจวัดด้วยภาพวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

สรุปความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนการสอน การฝึกฝนอบรม แล้วก่อให้เกิดทักษะความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งสะสมมาเป็นระยะเวลาหนึ่งและกลายเป็นประสบการณ์ ความชำนาญ สามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่จะประสบความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น ด้านสติปัญญา ด้านพฤติกรรม ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนประสบความสำเร็จ และงานที่ทำมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อีกประการหนึ่งที่ทุกคนต้องการคือ มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำ การได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพการงาน ซึ่งสิ่งตอบแทนเหล่านี้จะอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านอาชีพและต่อตนเอง จึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคน

2.3.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้า และความก้าวหน้าทางอาชีพ มีการกำหนดนิยาม ไว้อย่างหลากหลาย เช่น

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540, น. 14) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น และยังได้กล่าวถึงความก้าวหน้าทางอาชีพอีกว่า การที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร มีความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ ในส่วนของความก้าวหน้านี้ทั้งบุคลากรและองค์กรยังมีความสัมพันธ์กัน 2 ประเด็น คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) ซึ่งวิธีการนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรและการส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพ มีการวางแผนแนวอาชีพในการเลือกงานในองค์กร และมีแนวทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนั้นแล้วจะต้องมีการพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ เพื่อนำไปสู่จุดหมายของการทำงานในอนาคต การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาอาชีพงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย

เมธี ปลัณธนานนท์ (2529, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2556, น. 8) ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การกำหนด มอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น กล่าวได้ว่า การเลื่อนตำแหน่ง คือ การมอบรางวัลแก่การปฏิบัติงานที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงการตีราคาความสามารถ ตลอดจนศักยภาพของบุคลากรที่มีการเติบโตในสายงาน เพื่อจะได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้น และรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น การเลื่อนตำแหน่งยังสะท้อนให้เห็นถึงความเอาใจใส่ดูแล และความปรารถนาดีขององค์กรที่มีต่อบุคลากรอีกด้วย

นฤมล นิราทร (2534, น. 2) ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

อนุรัก คุ่มครอง (2545, น. 34, อ้างถึงใน ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, น. 35) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานสูงขึ้น ตลอดจนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ เรื่องยศ พร้อมทั้งโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ เช่น การลาศึกษาต่อ และฝึกอบรม

พิมลพร โอชารส (2550, น. 7, อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, น. 34) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในงาน หมายถึง กิจกรรมการบริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานมีความสามารถสูง ได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Planning) และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่ (Career Management)

เมธี จารุจันท์ (2556, น. 97) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าทางอาชีพไว้ว่า ความก้าวหน้าในสายงานทราบได้จากโครงสร้างตำแหน่งงานในสายงาน ซึ่งมีผลต่อการสร้างคามมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่พร้อมที่จะรับผิดชอบงานมากขึ้น แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้รับการยอมรับและได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้างาน

วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2557, น. 18) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

สรุปความหมายของความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น หรือการเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด รวมถึงความพึงพอใจในชีวิตที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน

2.3.2 เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

พงศ์ หรดาล (2540, น. 70, อ้างถึงใน อาริรัตน์ ลำเจียกมงคล, 2554, น. 21) ได้กล่าวถึงเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย

- 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับ

ระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการได้รับเงินเดือนในอัตราสูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่ได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

दन्य तेयनपुठ्ठ (2540, อ้างถึงใน ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2556, น. 5-6) ได้อธิบายสายทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นลำดับตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้ คือ ผังแสดงสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความพยายามขององค์กรที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยอาศัยข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อส่งเสริมและพัฒนา สามารถสะท้อนให้เห็นพัฒนาการทางทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่บันไดของสายอาชีพ ซึ่งเปรียบได้กับการเลื่อนตำแหน่ง เพราะฉะนั้นสายทางก้าวหน้าในอาชีพ จึงสามารถให้รางวัลตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถ และความรับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้น และแนวทางในการสร้างความเจริญเติบโตในอาชีพคือสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ โดยการตรวจเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงสุดตามบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ วิเคราะห์จุดเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพ และวิเคราะห์ความสำคัญของงานเพื่อจะได้นำไปกำหนดในแต่ละขั้นของตำแหน่ง แม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรทุกคนจะสามารถเติบโตก้าวหน้าไปตามผังแสดงลำดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ หากแต่ขึ้นอยู่กับความพยายาม และสมรรถนะของแต่ละบุคคล รวมทั้งสภาพทั่วไปและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของแต่ละองค์กร

ปานทิพย์ บุญยะสุต (2540, น. 17-26) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไว้ดังนี้

1) องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้บุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กร ได้ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น

2) ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความก้าวหน้า เนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ จะต้องมีการปฏิบัติงานสองด้าน คือ ด้าน

จิตใจจะต้องมีความตั้งใจ และมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และทำทุกอย่างสุดความสามารถ โดยไม่ต้องคำนึงว่างานนั้นจะเหมาะสมกับเกียรติยศหรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่ อีกด้านหนึ่งคือ ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความรู้ทางวิชาการ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ต่าง ๆ นั้นมีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม การดูงาน การค้นคว้าตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษา ตลอดจนการหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้อยู่เสมอ

3) คุณภาพของการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคลตลอดจนองค์กรมีความก้าวหน้า ดังนั้นคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า คือ

(1) การรักงาน การที่จะทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า นั้นในการทำงานสิ่งที่จะต้องมาก่อนสิ่งอื่น ๆ คือ จะต้องมีความรักงาน พยายามในงานของตน และการที่จะรักงานนั้นจะต้องรู้คุณค่าของงานด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่อการทำงานทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

(2) การเรียนรู้งาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะศึกษาหากระบวนวิธีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องแสวงหาความรู้ คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ เพื่อจะได้นำประสบการณ์ที่ผ่านมานำมาปรับปรุงการทำงานของตน และต้องมีการพัฒนาความรู้ และติดตามเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับงานของตนให้เกิดผล

(3) การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน มนุษย์ทุกคนไม่มีผู้ใดนั่งทำงานคนเดียวโดยไม่ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เนื่องจากการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตาม จะต้องมีการติดต่อประสานงานขอความร่วมมือจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ใกล้ชิดที่สุดก็คือเพื่อนร่วมงาน การที่จะเรียนรู้เพื่อนร่วมงานได้ดีคือ จะต้องเรียนรู้โดยเริ่มจากการสังเกตอุปนิสัย ใจคอ ว่าสิ่งใดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2556, น.15) ได้กล่าวถึงเส้นทางอาชีพ หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช (2557, น. 33) ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของนักเรียนอาจประกอบด้วยตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่

1) ความถนัดในด้านอาชีพ เป็นความสามารถทางสมองของบุคคล พร้อมทั้งจะเข้าเรียนหรือทำงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสัมพันธ์กับการเลือกอาชีพและความสำเร็จในการประกอบอาชีพ เขาว่าปัญญาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนกำหนดการเลือกอาชีพในสังคม

3) ความสนใจในอาชีพ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และจะมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลจะมีความบากบั่นในการประกอบอาชีพ

4) บุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพลักษณะแตกต่างกัน เช่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ชอบเก็บตัว ชอบสังคม มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพต่างกันตามความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน

5) ความคุ้นเคยต่ออาชีพและการพบปะพูดคุยกับผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพด้วยเช่นกัน

6) ค่านิยมของบุคคลที่มีต่ออาชีพ มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เช่น คนที่มีความเมตตา ชอบช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ อาจเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

7) การได้เรียนรู้และฝึกทักษะอาชีพในโรงเรียน ทำให้นักเรียนได้ค้นพบว่าตนเองน่าจะเอาความรู้นั้น ๆ ไปประกอบอาชีพในอนาคต

Gizberg (1951, อ้างถึงใน ทศนา ทองภักดี, อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2551, น.

9) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพมี 3 ประการคือ

1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเป็นจริง หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมในขณะนั้นว่าสังคมต้องการอาชีพอะไร ก็ควรเลือกอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ

2) องค์ประกอบทางการศึกษาศึกษา หมายถึง คุณภาพและปริมาณทางการศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

3) องค์ประกอบด้านค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เช่น นิยมเลือกอาชีพที่สังคมยกย่อง มีรายได้สูง เป็นต้น

สรุปเกณฑ์หรือมาตรฐานวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร ว่าได้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพไว้อย่างไร บางองค์กรได้กำหนดลำดับตำแหน่งงานภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้ และการเติบโตในอาชีพนั้นหมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 องค์ประกอบของค่านิยมในอาชีพ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพ และได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็นหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

Gibbons and Lohnes (1965, p. 250, อ้างถึงใน ทศนา ทองภักดี, อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2551, น. 19-20) ได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 12 ด้าน คือ

1) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรือง และก้าวหน้าในการทำงาน มีอนาคตดี สามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์กร และสามารถที่จะทำงานได้โดยไต่จากงานระดับต่ำขึ้นไปถึงงานระดับสูงได้

2) ด้านความต้องการ (Demand) หมายถึง งานที่ต้องการของสังคม

3) ด้านสภาพภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว (Geographic Location and Travel) หมายถึง งานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่าง ๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว

4) ด้านความสนใจ (Interest) หมายถึง งานที่ตนสนใจจะทำอย่างแท้จริง

5) ด้านการแต่งงานและครอบครัว (Marriage and Family) หมายถึง งานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้าน และสัตว์เลี้ยง

6) ด้านการบริการสังคม (Social Service) คือ การมีโอกาสดูช่วยเหลือผู้อื่นสามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจได้

7) ด้านเกี่ยวข้องกับบุคคล (Personal Contact) คือ การมีโอกาสดูพบเพื่อนใหม่ ๆ ชอบพบปะกับบุคคล และได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8) ด้านความสามารถ (Preparation Ability) หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

9) ด้านเกียรติยศ (Prestige) หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตน ให้การยอมรับและยกย่อง

10) ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง งานที่มีรายได้ดีพอที่จะค่าจุนครอบครัว และเหลือเก็บสะสมไว้

11) ด้านความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง งานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจได้ทำในสิ่งที่ได้ผลคุ้มค่า

12) ด้านจุดมุ่งหมายส่วนตัว (Personal Goals) หมายถึง งานที่สามารถพัฒนาตนเองและทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

Perrone (1965, p. 254, อ้างถึงใน ทศนา ทองภักดี, อรุณพร ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2551, น. 20) แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 16 ด้านคือ

- 1) ด้านรายได้ดี (Good Income)
- 2) ด้านความสนใจในงานอย่างแท้จริง (Really Interesting Work)
- 3) ด้านการใช้ความสามารถพิเศษ (Use Special Talent)
- 4) ด้านการเดินทาง (Travel)
- 5) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น (Be Helpful to Others in Society)
- 6) ด้านการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความสามารถ (Function in a Supervisor Capacity)
- 7) ด้านความก้าวหน้า (Get Ahead Rapidly)
- 8) ด้านการทำงานกับคนอื่น (Work with People)
- 9) ด้านการทำงานกับสิ่งของวัตถุ (Work with Things or Materials)
- 10) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Future)
- 11) ด้านการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Do Original Creative Work)
- 12) เป็นอิสระ (Free form Supervision in One's Work)
- 13) มีเวลาพอที่จะให้แก่ครอบครัว (Have Enough Time for One's Family)
- 14) มีเวลาพอที่จะอุทิศให้แก่งานอดิเรก (Have Time to Pursue One's Interests and Hobbies)
- 15) มีโอกาสที่จะศึกษาต่อไปได้อีก (Have Opportunity to Pursue Further Studies)

16) มีโอกาสที่จะพัฒนาในการทำงาน (Have Opportunity to Improve Work Skills)

Super (1970, อ้างถึงใน ทศนา ทองภักดี, อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2551, น. 20-21) ได้จำแนกค่านิยมในอาชีพเป็น 15 ด้านคือ

1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นค่านิยมที่สำคัญกับงานที่เกี่ยวข้องกับการประดิษฐ์ คิดค้น ออกแบบและพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ค่านิยมในอาชีพด้านความคิดสร้างสรรค์

2) ด้านการบริหารหรือการจัดการ (Management) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีการวางแผน และจัดสรรงานให้ผู้อื่นทำ ค่านิยมด้านนี้จะพบในบุคคลที่ชอบงานทางด้านธุรกิจหรือบุคคลที่สนใจในการติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ หรือบุคคลที่ชอบวางแผนการทำงานของตนเอง

3) ด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement) เป็นค่านิยมที่สำคัญกับงานที่ส่งเสริมให้บุคคลประสบความสำเร็จจากการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทั้งยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานเพื่องานด้วย บุคคลที่มีค่านิยมในอาชีพด้านผลสัมฤทธิ์ผลนี้ จะมีลักษณะมุ่งมั่นในการทำงาน และต้องการเห็นผลสำเร็จในการทำงาน

4) ด้านสภาพแวดล้อม (Surrounding) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งมีสภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศสุขสบาย และบุคคลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นแล้วเกิดความสุข ค่านิยมในอาชีพด้านสภาพแวดล้อมนี้ เน้นสภาพแวดล้อมทางวัตถุที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสำเร็จในการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีเสียงอึกทึก ไม่ร้อนจัดหรือเย็นจัดเกินไป สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อบุคคลที่มีความสนใจสภาพแวดล้อม พร้อม ๆ กับสนใจในการทำงาน

5) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervisory Relations) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นบุคคลที่มีเหตุผลและยุติธรรม

6) ด้านวิถีชีวิต (Way of Life) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ชีวิตตามที่ตนต้องการ หรือชอบ หรืออยากจะเป็น

7) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ทำให้ผู้ทำงานนั้น ๆ มั่นใจได้ว่าจะมีงานทำตลอดไป

8) ด้านผู้ร่วมงาน (Associates) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับลักษณะงานที่ทำให้บุคคลนั้นได้ติดต่อกับผู้ร่วมงานที่ตนพอใจ โดยเฉพาะผู้ร่วมงานในระดับเดียวกันหรือต่ำกว่า

9) ด้านสุนทรีย์ (Esthetics) เป็นค่านิยมที่เกี่ยวกับงานที่ช่วยให้บุคคลได้สร้างสิ่งสวยงาม และเพิ่มความงดงามให้แก่โลก บุคคลที่มีค่านิยมในอาชีพด้านสุนทรีย์ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่มีความสนใจงานทางศิลปะ

10) ด้านความมีศักดิ์ศรี (Prestige) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งให้เกียรติกับบุคคลที่ทำงานนั้น ค่านิยมในอาชีพด้านความมีศักดิ์ศรี แสดงให้เห็นว่าบุคคลปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับ หรือนับถือจากบุคคลอื่น มากกว่าจะอยู่ในสถานะที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ค่านิยมในด้านนี้จะสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความสนใจในงานที่ต้องติดต่อกับบุคคลหลาย ๆ อาชีพ

11) ด้านความอิสระ (Independence) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นมีอิสระในการทำงานตามที่ตนปรารถนา ค่านิยมในด้านอาชีพนี้แสดงให้เห็นว่าบุคคลทำงานนั้น มักจะมุ่งในด้านความพึงพอใจของตนเอง

12) ด้านการทำงานหลาย ๆ ด้าน หรือความหลากหลายของงาน (Variety) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลทำงานหลาย ๆ ด้าน ในขณะเดียวกันงานที่ทำก็ไม่ต้องไม่ซ้ำซาก จำเจ ค่านิยมในอาชีพด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะทำงานตามความพึงพอใจของตนมากกว่ามุ่งทำงานเพื่องาน

13) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่มีรายได้ดี สามารถนำรายได้มาจัดซื้อสิ่งของเพื่อสนองความต้องการได้ บุคคลที่มีค่านิยมในอาชีพด้านนี้ จึงมีความปรารถนาจะได้รับรายได้เพื่อมาซื้อวัตถุสิ่งของที่จะช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้ตนเอง

14) ด้านบริการสังคม (Altruism) เป็นค่านิยมซึ่งสัมพันธ์กับงานที่สามารถให้สวัสดิการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์บุคคลอื่น และก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลอื่น ค่านิยมในอาชีพด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคคลนั้นมีความสนใจ หรือมีค่านิยมในการบริการสังคม

15) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ใช้ความคิดอย่างอิสระ ประเมินผลการทำงานของตนเองจากการเรียนรู้ และสามารถคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ ได้ยึดแนวคิดทฤษฎีของ Maslow และทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg เป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรตามในการวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ทั้งนี้เพื่อให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ได้ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนมาหรือได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้งาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หลังจากสำเร็จการศึกษาได้นำวุฒิการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาปรับเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือไม่ และด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่เข้ามาศึกษาต่อในระดับสูงมีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่าง ๆ และนำมาใช้พัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ พึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และถือว่าเป็นหลักประกันในการทำงานที่สร้างความมั่นคงในการทำงานได้ระดับหนึ่ง

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ไว้ดังนี้

2.3.3.1 ลักษณะงานที่ทำ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, น. 130-131, อ้างถึงใน ปกภณ จันทศาสตร์, 2557, น. 13) อธิบายว่า ลักษณะของงานประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูง

ใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน จะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงาน ถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน พนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย สรุปได้ว่าคุณลักษณะงานคือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร

Steers (1977, อ้างถึงใน นรินทร ใจเย็น, 2549, น. 14) ได้ให้ความหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะกับผู้อื่น (Social Interactions)

Hackman and Oldham (1975, อ้างถึงใน ปกณ จันทศาสตร์, 2557, น. 13-14) ได้อธิบาย เกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคล และส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงาน และความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิม ๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ และอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2) ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือ ได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำจนจบกระบวนการ หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของการงาน

3) ความสำคัญของงาน (Task Significant) คือ งานนั้น ๆ มีความสำคัญและมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญและมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้โดยสาร

4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกัน อาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5) ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

2.3.3.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปนิดา จันทรโพธิ์ (2542, น. 11, อ้างถึงใน สุริยะ พิบูลย์, 2549, น. 5) ให้ความหมายค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของการจ้างงาน (Employment Relationship) โดยจะอยู่ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ทั้งที่เป็นผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น สวัสดิการต่าง ๆ และจะรวมถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน แต่เป็นสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ด้วงงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, น. 36, อ้างถึงใน สุริยะ พิบูลย์, 2549, น. 5) ให้ความหมายค่าตอบแทนว่าเป็นค่ากลาง ๆ หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้างเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน หรืออาจหมายถึง ค่าทดแทนที่องค์กรจ่ายเป็นค่าตอบแทนความสูญเสียต่าง ๆ ของพนักงาน ซึ่งรวมทั้งการจ่ายทางตรงและทางอ้อม เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ทัศนัย อาภาพาส, นิวัฒน์ กิจวิทยกุล และอมร บุญเลี้ยง (2547, น. 9) ให้ความหมายค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางการเงินหรือการบริการที่สามารถจับต้องได้ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากความสัมพันธ์ในการจ้างงาน หรือรางวัลตอบแทนโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ซึ่งอาจประกอบไปด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส หรือรางวัลเหมาจ่าย รวมถึงประโยชน์อื่น ๆ

สุริยะ พิบูลย์ (2549, น. 6) ให้ความหมายค่าตอบแทน คือ สิ่งที่นายจ้างมอบให้แก่ลูกจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน ซึ่งอาจจะจ่ายให้ในรูปของเงินหรือสิ่งของ และอาจจะจ่ายให้เป็นการประจำหรือครั้งคราว โดยอาจมีรูปแบบที่แตกต่างกันทั้งที่เป็นค่าตอบแทนทั้งหมดที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และค่าตอบแทนทั้งหมดที่ไม่ได้เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล นอกจากนี้ยังรวมถึงผลตอบแทนด้านความสัมพันธ์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน เช่น การยกย่องและการให้ตำแหน่ง การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถมีความน่าสนใจ การให้โอกาสในการเรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้า รวมถึงการให้ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

Walton (1974, pp. 12-16, อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555, น. 26-27) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดของบุคคล นอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่องความเพียงพอคือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้าย ๆ กัน

Henderson (1989, pp. 331-332, อ้างอิงใน ทัศนัย อาภาพาส, นิวัฒน์ กิจวิทยกุล และอมร บุญเลี้ยง, 2547, น. 7) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่สำคัญทางการบริหาร ในการดึงดูดใจให้คนที่มีความสามารถมาสมัครทำงานกับองค์กร ตลอดจนการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร

ให้ทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ นโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนซึ่งองค์กรกำหนดขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจและเต็มใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่องค์กรมีอยู่จะมีความสัมพันธ์กับสินค้าและบริการที่องค์กรผลิต หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าความสำเร็จขององค์กร ขึ้นอยู่กับบุคลากรขององค์กรนั่นเอง การที่บุคคลทำงานในองค์กรย่อมต้องการแลกเปลี่ยนการทำงาน ในรูปของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและเป็นที่พึงพอใจ การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว

2.3.3.3 ความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

วิกรม อัครวิกุล (2541, น. 11) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสภาพจิตใจและความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรที่แสดงถึงการจ้างงานที่แน่นอนการให้ความคุ้มครองป้องกัน การมีหลักประกันในการทำงานและมีผลตอบแทนจากการทำงาน ทั้งในขณะที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และหลังจากที่บุคคลออกจากองค์กรไปแล้ว

นอกจากนี้ วิกรม อัครวิกุล (2541, น. 11-12) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการคือ

- 1) ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงานมีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ย่อมเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แต่ละบุคคลมีจุดหมายในการทำงานแตกต่างกันไป บางคนต้องการทำงานที่มีตำแหน่งสูงสุด บางคนต้องการเพียงรายได้เลี้ยงครอบครัว บางคนทำงานเพื่อเกียรติ แต่ไม่ว่าบุคคลจะทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตาม หากงานนั้นไม่มีความมั่นคง ทำงานอย่างไม่มีความสุขหรือไม่เอื้อสระแถ่่น ต้องคอยหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา ฐานะของพนักงานหรือลูกจ้างก็จะเสื่อม และเกิดความเสียหายขึ้น เครื่องกระตุ้นในการทำงานนั้นมีหลายอย่าง เช่น ผลตอบแทนที่น่าพอใจ การมีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงานด้วย ในบรรดาสิ่งเหล่านี้ได้มีการวิจัย และทดสอบว่าบุคคลต้องการสิ่งใดมากที่สุด ปรากฏว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่พึงประสงค์มากกว่าสิ่งอื่น ๆ

- 2) ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้พนักงานหรือลูกจ้างมีขวัญกำลังใจดีขึ้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ผลงานที่ได้รับจากพนักงาน หรือลูกจ้างที่มีขวัญเสียย่อมสู่ผลงานของพนักงานหรือลูกจ้างที่มีขวัญดีไม่ได้ หากพนักงานหรือลูกจ้างต้องหวาดระแวงอยู่เสมอว่างานที่ตนทำอาจไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเอาเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน หรือต้องหวาดระแวงว่าตนอาจถูกกลั่นแกล้งไม่ได้รับความเป็นธรรม เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขวัญของพนักงานหรือลูกจ้างก็จะเสีย

- 3) ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงาน แล้วผลการทำงานอันเป็นจุดหมายที่แท้จริงของการให้ความมั่นคงก็จะดีขึ้นเป็นเงาตามตัว ความมั่นใจ หรือความสบายใจของพนักงานหรือลูกจ้างในการปฏิบัติงาน โดยมีความมั่นคงนั้นเป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันเป็นประโยชน์แก่นายจ้างโดยตรง

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี (2552, น. 46, อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, น. 33) ได้สรุปไว้ว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง ลักษณะงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดการระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ มีโอกาสเรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การให้โอกาสศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรมทักษะในการทำงาน การจัดสัมมนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และคุณวุฒิให้กับพนักงาน มีงบประมาณสนับสนุน มีคู่สัญญา และมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, น. 34) ได้ให้ความหมายความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง หรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกรับรู้มั่นคงในการทำงาน นอกจากจะมีความสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแล้วยังมีความสำคัญในฐานะที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานลำดับที่ 2 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของ Maslow (1954)

นอกจากทฤษฎีของ Maslow แล้ว ตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ได้จัดความต้องการมั่นคงในการทำงานไว้ในปัจจัยบำรุง โดยเขาได้แยกปัจจัยที่จูงใจมนุษย์ออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน กระบวนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การยอมรับนับถือในผลงาน การได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในงาน และงานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นต้น

วิกรม อัครวิกุล (2541, น. 12-13) ได้สรุปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในงานอันได้แก่ การจ่ายค่าจ้างตอบแทน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ต้องเป็นงานที่มีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้กับงาน เพื่อให้เกิดคุณค่าของงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เมื่อทำงานดีมีประสิทธิภาพแล้วสิ่งที่ตามคือ การได้รับรางวัลเป็นค่าตอบแทน อาจเป็นในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินโดยตรงก็ได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ หรือการได้รับการยกย่อง และการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และความก้าวหน้าในอาชีพด้านสุดท้าย คือ ความมั่นคงในการทำงาน

ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจกับลักษณะงานที่กำลังทำอยู่ มีความเหมาะสม ท้าทาย มีการพัฒนา งานอยู่ตลอดเวลา ได้รับการยอมรับในผลงาน รวมถึงมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งถือเป็น หลักประกันในการทำงานและมีผลตอบแทนการทำงานขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหลังจากที่บุคคล ออกจากองค์กรไปแล้ว

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารี เพชรผุด (2518, อ้างถึงใน จีรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552, น. 47) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ผลต่อการตัดสินใจเลือกสายการเรียนของนักเรียนประถม ผลปรากฏว่ามีสิ่งที่มีอิทธิพลตามลำดับ ต่อไปนี้

- 1) การเลือกตามความถนัด ความสนใจและเหตุผลส่วนตัวของนักเรียน
- 2) เลือกเพราะเกียรตินิยม ชื่อเสียงเป็นสำคัญ คือ ถ้ามีโอกาสเรียนต่อสูงได้ปริญญา จะนำชื่อเสียงมาสู่วงศ์ตระกูล
- 3) เลือกเพราะอิทธิพลของรายได้ที่เป็นเงิน เช่น เรียนสูงจะได้เงินเดือนสูง
- 4) เลือกเพราะลักษณะของงาน เช่น ต้องการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคง ไม่ต้อง ใช้กำลังมาก อาชีพต้องก้าวหน้า อาชีพที่แต่งกายสวยงาม มีระเบียบ
- 5) เลือกเพราะอิทธิพลกลุ่ม เช่น บิดามารดาเป็นผู้แนะนำ ครูเป็นผู้แนะนำแต่เพื่อน มีอิทธิพลน้อย

มณฑารัตน์ ชูพินิจ (2540, น. 90) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี สถาบันราชภัฏนครราชสีมา พบว่า องค์ประกอบที่มี ความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ เกรดเฉลี่ยสะสมชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง (เกรดเฉลี่ยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับอุดมศึกษาสูงขึ้นด้วย

สุทธิมล ศรีโชติ (2543, น. 1-2, อ้างถึงใน สุขมา น้อยสำราญ, 2544, น. 24) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า ได้แก่ หน่วยงาน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ปีที่จบ การศึกษา วุฒิการศึกษาที่ใช้เมื่อแรกเข้าปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน วิธีการและเหตุผลที่เข้า ปฏิบัติงาน ตำแหน่งและสายงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ ผลการ ปฏิบัติงาน และความคิดสร้างสรรค์

จินตนา จิตต์จำนงค์ และคณะ (2545, อ้างถึงใน ธิติมา พลัปลี และคณะ, 2551, น. 11) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำ การศึกษาต่อและความพึงพอใจต่อหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต พ.ศ. 2541 ของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีงาน ทำได้แก่ เกรดเฉลี่ย 2.51-3.00 และสาขาวิชาชีววิทยา คิดเป็นร้อยละ 38.2 ส่วนบัณฑิตที่ว่างงานส่วน ใหญ่ มีเกรดเฉลี่ย 2.00-2.50 คิดเป็นร้อยละ 67.1 และส่วนมากเป็นบัณฑิตสาขาชีววิทยา สำหรับ การศึกษาต่อส่วนใหญ่บัณฑิตที่ศึกษาต่อจะมีเกรดเฉลี่ย 2.51-3.00 และส่วนมากเป็นบัณฑิตสาขาเคมี

รักษพล พันธุ์ชาติ (2545, อ้างถึงใน ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, น. 52) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนกลาง พบว่า เพศ สถานภาพสมรส สถาบันที่สำเร็จการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา และอาชีพของบิดา ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ แต่อายุตัว อายุข้าราชการ ระดับการศึกษา มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการแตกต่างกัน โดยส่วนรวมโอกาสก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีโอกาสก้าวหน้าในระดับปานกลาง

ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน: ศึกษากรณีของกองทัพบกที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เวลาครองตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้รวมของครอบครัว สถาบันการศึกษา คุณวุฒิการศึกษา อายุราชการ เวลาครองยศปัจจุบัน และการได้รับรางวัลไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

พรชัย กายคำ (2548, น. 73-74, อ้างถึงใน ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, น. 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรณีศึกษาของบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า ปัจจัยในด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ สายงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 แต่ปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การวัดผลของผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม นำไปสู่การวัดผลการปฏิบัติงานที่ขาดความชัดเจน อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความพร้อมในการที่จะใช้ปฏิบัติงาน ตลอดจนในเรื่องของรายได้ที่ไม่พอเพียงกับค่าครองชีพ

จินตนา มังคละกนก (2550, อ้างถึงใน รัชดาภรณ์ ปิ่นรัตนานนท์, 2557, น.28) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการหางานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า สถานภาพการทำงานปัจจุบันและระยะเวลาที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กับประเภทและระยะเวลาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บัณฑิตส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาตรงตามหลักสูตร ได้งานทำทันทีหลังสำเร็จการศึกษา โดยประกอบอาชีพพนักงาน/ลูกจ้างเอกชน ระยะเวลาที่ได้งานมีความสัมพันธ์กับประเภทและระยะเวลาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพการทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาโดยผลการเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 2.51-3.24 ประเภทงานที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับผลการเรียน การนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานที่ตรงหรือสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552, น. 94) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับ

ปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มนักศึกษาที่ศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 276 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คณะ ภูมิลาเนา และบิดามารดาหรือผู้ปกครองคาดหวังในการประกอบอาชีพของนักศึกษา ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ สถานศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เกรดเฉลี่ย อาชีพบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพมารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ของครอบครัว ปัจจัยสนใจด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551, น. 50-55) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน และการหาความสัมพันธ์ของคณะที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันและเกรดเฉลี่ยสะสม มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ

สิริวัชร รักธรรม (2553, น. 48-51) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ 5 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรส มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนน้อยมาก แต่อาจมีผลทางอ้อม คือ ถ้าเกี่ยวกับเพศส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงที่ทำงานและมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโสดยังไม่ได้แต่งงานมีครอบครัว ถ้าลูกจ้างที่สมรสแล้วอาจมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเนื่องจากอาจจะต้องเบียดบังเวลาสำหรับครอบครัว สำหรับอายุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านประสบการณ์ ก็จะส่งผลทางอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างด้วยเช่นเดียวกัน คือ อายุมากขึ้นการสั่งสมประสบการณ์ก็มากขึ้นตามไปด้วย

2) ปัจจัยด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่งและค่าตอบแทนน้อยมาก แต่มีผลในเรื่องความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างจบการศึกษาในระดับน้อย ก็มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมมากขึ้น ในด้านการดำเนินงานขององค์กรเอกชนส่วนใหญ่การคัดสรรคนเข้าทำงานในองค์กรปัจจัยเรื่องการศึกษาสูงสุดอาจจะเป็นปัจจัยที่มีการคำนึงน้อยมาก แต่จะมุ่งเน้นว่าคนทำงานคนนี้มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานใดบ้าง แล้วดำเนินการพัฒนาศักยภาพไปตามความจำเป็น ยกเว้นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญและต้องอาศัยคุณสมบัติพิเศษ อันเนื่องมาจาก

การได้รับการศึกษาเฉพาะด้านเท่านั้น ที่องค์กรพัฒนาเอกชนจะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพในเรื่องของตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนในตอนแรกเริ่มเข้าทำงานเท่านั้น

3) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง 3 ด้าน คือ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพ โดยที่ประสบการณ์การทำงานมีผลโดยตรงทั้งในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน และระหว่างการทำงาน โดยระยะแรกเข้าทำงานนั้นจะมีผลในการกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทน รวมถึงการเตรียมในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้นกับตำแหน่งงานและค่าตอบแทน และระหว่างการทำงานการสะสมประสบการณ์ของลูกจ้างก็มีส่วนในการพิจารณาเลื่อนขั้นต่าง ๆ ภายในองค์กร

สมิตานันท์ ศรีवासโนดม และณกมล จันทรสม (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพยาบาลทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน รายได้สุทธิต่อเดือนโดยเฉลี่ย หน่วยงานที่สังกัด และการศึกษาหลักสูตรต่อเนื่อง มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าในสายงานวิชาชีพพยาบาลนั้นระดับการศึกษาที่สูงขึ้น บางครั้งอาจไม่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เนื่องจากในงานพยาบาลนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์การทำงาน รวมถึงความชำนาญเฉพาะทางในการนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จ

Edmiston and Star (1948, อ้างถึงใน จิรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552, น. 52) ได้ศึกษาถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก โดยใช้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายในรัฐโอไฮโอจำนวน 1,018 คน พบว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจต่อการเลือกอาชีพของนักเรียน คือ การได้มีโอกาสรับใช้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันเป็นอันดับหนึ่ง รองลงไปเป็นความพึงพอใจงานนั้น การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และความมั่นคงของงานตามลำดับ

Ohashi and Tachibanaki (1998, อ้างถึงใน อัสฎางค์ ตันติธีระศักดิ์, 2558, น. 5-6) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่อง Signaling เกิดจากปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของข้อมูล (Information Asymmetry) กล่าวคือ บริษัทที่ต้องการจ้างพนักงานใหม่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับคนที่มาสมัครงานเท่ากับตัวคนนั่นเอง และยังมีผู้สมัครงานมากเท่าไรก็ย่อมต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกคนที่คิดว่าจะมีคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการขององค์กร จึงอาศัยสัญญาณจากมหาวิทยาลัยที่ศึกษาจบเกรดเฉลี่ยที่จบ มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อลดความเสี่ยงในการคัดเลือกคน โดยเชื่อว่าคนที่สามารถเข้าเรียนและจบมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้ และคนที่จบมาด้วยเกรดเฉลี่ยที่สูง มีความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ ทักษะการทำงานหนัก ๆ เพื่อองค์กรได้ เพราะกว่าจะสอบเข้ามหาวิทยาลัยชื่อดังได้ และเรียนจบมาด้วยเกรดเฉลี่ยที่สูงได้ ก็เป็นเครื่องพิสูจน์ในระดับหนึ่งแล้วว่าน่าจะเป็นคนที่มีวินัยในการทำงานสูง และคณาจารย์ผู้สอนได้คัดเลือกมาแล้วในระดับหนึ่ง

DeVaro and Waldman (2012) ได้นำเสนอผลการศึกษาในบทความเรื่อง The Signaling Role of Promotions: Further Theory and Empirical Evidence ซึ่งว่าการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นการส่งสัญญาณเพื่อให้ทราบถึงความสามารถของพนักงาน บ่งบอกว่าพนักงานที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาพบว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งส่งสัญญาณบางอย่างเกี่ยวกับการศึกษา โดยพบว่าพนักงานที่จบการศึกษาสูงกว่ามักจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก่อน เพราะบริษัทให้ความสำคัญกับการศึกษาและมองว่าผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าย่อมมีศักยภาพสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cohn and Geske (1990, อ้างถึงใน อัมรินทร์ ตันติธีระศักดิ์, 2558, น. 7) ที่กล่าวว่า การลงทุนในการศึกษา คือ การลงทุนที่ให้ผู้ลงทุนมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น มีศักยภาพที่สูงขึ้น นอกจากนี้ Cohn and Geske ยังได้กล่าวอีกว่า ในทางกลับกัน การลงทุนการศึกษาเป็นเหมือนการส่งสัญญาณถึงความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้รับสัญญาณเชื่อว่าผู้ลงทุนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งทั้ง 2 มุมมองต่างมีจุดมุ่งหมายเดียว คือ การได้รับการยอมรับจากผู้ที่ได้รับสัญญาณ และสร้างมูลค่าให้กับตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ปัจจัยด้านการศึกษาได้นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่า สถาบันที่สำเร็จการศึกษาวุฒิมหาบัณฑิต สาขาวิชาที่สำเร็จ เกรดเฉลี่ย รางวัลที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ทั้งนี้อาจจะยังไม่เห็นความชัดเจนมากนัก ซึ่งปัจจัยด้านการศึกษาเป็นเพียงแค่ใบเบิกทางในการหางานทำ หรือเป็นขั้นเริ่มต้นของการทำงาน ซึ่งเป็นช่วงวัยที่กำลังค้นหาตนเองหรือค้นวามรากฐานทางอาชีพอยู่ ทั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นต้น

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2.5.1 ข้อมูลทั่วไป

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) เป็นสถาบันของรัฐที่จัดการเรียนการสอนเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันได้รับการสถาปนาอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2509 โดยถือกำเนิดจากแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ปัจจุบันสถาบันได้ดำเนินงานมาครบรอบ 53 ปี ในวันที่ 1 เมษายน 2562

การจัดการเรียนการสอนของสถาบันได้เน้นศาสตร์ด้านการบริหารและการพัฒนา ในปีการศึกษา 2562 สถาบันมีการเรียนการสอน 11 คณะ 1 วิทยาลัย คือ 1) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ 2) คณะบริหารธุรกิจ 3) คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ 4) คณะสถิติประยุกต์ 5) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม 6) คณะภาษาและการสื่อสาร 7) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 8) คณะนิติศาสตร์ 9) คณะการจัดการการท่องเที่ยว 10) คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ 11) คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และ 12) วิทยาลัยนานาชาติ มีการจัดการเรียนการสอน จำนวน 45 หลักสูตร เป็นหลักสูตรปริญญาโท 28 หลักสูตร (ภาษาไทย 23 หลักสูตร และนานาชาติ 5 หลักสูตร) หลักสูตรปริญญาเอก 17 หลักสูตร (ภาษาไทย 7 หลักสูตร และนานาชาติ 10 หลักสูตร) ซึ่งมีการจัดการเรียน

ทั้งแบบเต็มเวลา “ภาคปกติ” นอกเวลาราชการ “ภาคพิเศษ” และมีศูนย์นอกที่ตั้งเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาออกไปสู่ภูมิภาคทั้งหมด 4 คณะ คือ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ได้ทำการเปิดสอนนอกที่ตั้ง 6 ศูนย์ ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุดรธานี จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดสงขลา จังหวัดชลบุรี คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้ทำการเปิดสอนนอกที่ตั้ง 1 ศูนย์ ได้แก่ จังหวัดยะลา คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ได้ทำการเปิดสอนนอกที่ตั้ง 1 ศูนย์ ได้แก่ จังหวัดระยอง และคณะกรรมการจัดการการท่องเที่ยว ได้ทำการเปิดสอนที่จังหวัดภูเก็ต นอกจากนี้ NIDA มีงานด้านการวิจัย ผังอบรม และบริการวิชาการให้แก่หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชน และประชาชนทั่วไป

2.5.2 การจัดการศึกษาตามข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการศึกษา พ.ศ. 2557 (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2509 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 และมติสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ 4/2557 เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2557 สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จึงตราข้อบังคับไว้ในข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการศึกษา พ.ศ. 2557 ทั้งนี้ผู้วิจัยขอสรุปข้อมูลบางส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.5.2.1 ประเภทนักศึกษา นักศึกษาของสถาบันแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) นักศึกษาสามัญ ได้แก่ นักศึกษาที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต หลักสูตรปริญญาโท หลักสูตรปริญญาเอก หรือหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาอื่น ๆ ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภาสถาบัน

2) นักศึกษาสมทบ ได้แก่ นักศึกษาที่สถาบันรับขึ้นทะเบียนจากบุคคล หรือหน่วยงานขอส่งเข้าศึกษาในวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายวิชาในหลักสูตรตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตขึ้นไป โดยไม่มีสิทธิ์รับประกาศนียบัตรหรือปริญญา

3) นักศึกษาสมทบพิเศษ ได้แก่ นักศึกษาที่สถาบันรับเข้าศึกษาในขณะที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยต้องศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 100 หน่วยกิตหรือเทียบเท่า

2.5.2.2 การขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาและการลงทะเบียนเข้าเรียน

1) ให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักศึกษาขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาสามัญตามวันเวลาที่สถาบันกำหนด กรณีนักศึกษาสมทบจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาสมทบก่อนเปิดภาคเรียน กรณีนักศึกษาสมทบพิเศษให้เป็นไปตามประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในกรณีที่มีความจำเป็นและเหมาะสม คณะบดีคณะที่นักศึกษาผู้นั้นเข้าศึกษาอาจสั่งการให้ขยายระยะเวลาการขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาได้ ทั้งนี้ นักศึกษาต้องเหลือเวลาเรียนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2) นักศึกษาจะเป็นนักศึกษาสามัญในสถาบันเกินกว่าหนึ่งหลักสูตรในขณะเดียวกันมิได้ ยกเว้นจะได้รับอนุมัติจากที่ประชุม ทคอ.การศึกษา

3) ในการลงทะเบียนเข้าเรียนวิชาหนึ่งวิชาใดแต่ละภาคการศึกษา นักศึกษาสามัญจะต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้แนะนำ และนักศึกษาสมทบจะต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ผู้สอนวิชานั้น ๆ หรือคณบดี

4) นักศึกษาจะเข้าฟังการบรรยายได้ต่อเมื่อได้ลงทะเบียนเข้าเรียนวิชานั้น ๆ แล้ว

5) การลงทะเบียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ลงทะเบียนเข้าเรียนเพื่อหน่วยกิต ลงทะเบียนเข้าเรียนเพื่อร่วมฟัง และลงทะเบียนเพื่อรักษาสถานภาพ

6) นักศึกษาต้องลงทะเบียนเข้าเรียนตามวันเวลาที่สถาบันกำหนด

7) ในภาคการศึกษาหนึ่ง ๆ นักศึกษาสามัญจะลงทะเบียนเข้าเรียนได้ดังนี้

(1) นักศึกษาระดับปริญญาโท จะลงทะเบียนเข้าเรียนในภาคการศึกษาปกติต่ำกว่า 9 หน่วยกิต หรือเกินกว่า 12 หน่วยกิตไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณบดี แต่ต้องไม่เกิน 15 หน่วยกิต ทั้งนี้ ไม่นับรวมวิชาที่ไม่นับหน่วยกิต วิชาที่กำหนดให้เรียนก่อนเปิดภาคและวิชาวิทยานิพนธ์ในส่วนแรก (3 หน่วยกิต) สำหรับภาคฤดูร้อนนักศึกษาจะลงทะเบียนได้ไม่เกิน 6 หน่วยกิต เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณบดี แต่ต้องไม่เกิน 9 หน่วยกิต

(2) นักศึกษาระดับปริญญาเอก การลงทะเบียนในแต่ละภาคการศึกษาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารหลักสูตรกำหนด โดยจะลงทะเบียนเข้าเรียนในภาคการศึกษาปกติต่ำกว่า 6 หน่วยกิต หรือเกินกว่า 12 หน่วยกิตไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณบดี ทั้งนี้ไม่นับรวมวิชาที่ไม่นับหน่วยกิตและวิชาวิทยานิพนธ์ในส่วนแรก (6 หน่วยกิต) สำหรับภาคฤดูร้อนนักศึกษาจะลงทะเบียนได้ไม่เกิน 6 หน่วยกิต เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณบดี

2.5.2.3 วิทยานิพนธ์ นักศึกษาสามัญระดับปริญญาโท ผู้ได้ศึกษารายวิชาครบถ้วนตามแผนที่จะต้องทำวิทยานิพนธ์ จะต้องเสนอหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ต่อคณบดี โดยผ่านอาจารย์ผู้แนะนำเพื่อพิจารณาดำเนินการ และต้องได้รับการอนุมัติภายใน 2 ภาคการศึกษา (ไม่นับภาคฤดูร้อน) นับจากภาคสุดท้ายของการศึกษารายวิชาครบถ้วน หากไม่สามารถดำเนินการได้ภายในกำหนดจะหมดสภาพการเป็นนักศึกษา เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นและมีเหตุผลสมควร คณบดีคณะที่นักศึกษาเข้าศึกษาอาจสั่งการให้ขยายระยะเวลาได้

2.5.2.4 ผลการศึกษา หมายความว่า ผลรวมของการทดสอบ การทำแบบฝึกหัด การเขียนรายงาน การสอบ การฝึกภาคสนาม และการประเมินผลในรูปแบบอื่น ๆ

1) ตามที่อาจารย์ผู้สอนกำหนด ผลการสอบวิทยานิพนธ์และวิชาการค้นคว้าอิสระ โดยมีรายละเอียดดังนี้

A	=	4.0	หมายถึง Excellent (ดีเยี่ยม)
A-	=	3.7	หมายถึง Very Good (ดีมาก)
B+	=	3.3	หมายถึง Good (ดี)
B	=	3.0	หมายถึง Fairly Good (ดีพอใช้)
B-	=	2.7	หมายถึง Almost Good (เกือบดี)

C+ =	2.3	หมายถึง Fair (พอใช้)
C =	2.0	หมายถึง Almost Fair (เกือบพอใช้)
C- =	1.7	หมายถึง Poor (ไม่พอใช้)
D =	1.0	หมายถึง Very Poor (ใช้ไม่ได้)
F =	0	หมายถึง Failure (ตก)
W		หมายถึง Withdrawal (เพิกถอน)
I		หมายถึง Incomplete (ผลการศึกษายังไม่สมบูรณ์)
S		หมายถึง Satisfactory (พอใจ)
U		หมายถึง Unsatisfactory (ไม่พอใจ)
AU		หมายถึง Audit (ร่วมฟัง)
P		หมายถึง Pass (ผ่าน)
IP		หมายถึง In Progress (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
T		หมายถึง Terminated (ให้ยุติ)
TR		หมายถึง Transfer, Work with Which there is no Comparable Grade (ผลการศึกษาจากการเทียบโอน)

2) การลงทะเบียนเพื่อร่วมฟังให้แสดงผลการศึกษาเป็น “S” หรือ “U” แล้วแต่กรณี การบันทึกผลการศึกษาในบัตรบันทึกผลการศึกษา (Transcript) ในกรณีผลการศึกษาพอใจ “S” จะบันทึกผลการศึกษาเป็น “AU” ในกรณีผลการศึกษาไม่พอใจ “U” จะไม่บันทึกการลงทะเบียนวิชานั้น

3) การสอบประมวลวิชาให้แสดงผลการศึกษาเป็น “P” “ผ่าน” หรือ “F” “ตก” แล้วแต่กรณี

4) วิทยานิพนธ์ หรือวิชาอื่นตามประกาศของสถาบันที่ใช้วิธีการทดสอบที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ (1) ให้แสดงผลการศึกษาดังนี้ ในกรณีผลการศึกษา “S” บันทึกผลการศึกษาเป็น “S” และ “U” บันทึกผลการศึกษาเป็น “U”

5) วิชาการค้นคว้าอิสระ 3 หน่วยกิต ให้แสดงผลการศึกษาและคำนวณแต้มเฉลี่ยเช่นเดียวกับรายวิชาปกติ

6) อาจารย์ผู้สอนมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ผลการศึกษาของแต่ละวิชา โดยจะต้องให้ผลการศึกษาแก่นักศึกษาภายใน 30 วัน หรือ 50 วัน นับจากวันสุดท้ายของการสอบตามประกาศปฏิทินการศึกษาของสถาบันในภาคการศึกษานั้น ๆ กรณีสอนแบบปกติ หรือนับจากวันสอบไล่วิชานั้น ๆ กรณีสอนแบบ Block Course

นักศึกษาที่ลงทะเบียนเข้าเรียนเพื่อหน่วยกิตวิชาหนึ่งวิชาใดจะต้องมีเวลาเรียนวิชานั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของชั่วโมงเรียนทั้งหมด มิฉะนั้นให้ถือว่าเป็นผลการศึกษาเป็น “F”

7) ในกรณีที่ได้ผลการศึกษาเป็น “I” นักศึกษาจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายใน 60 วัน นับจากวันที่อาจารย์ส่งผลการศึกษาของวิชานั้น ๆ มิฉะนั้น ให้ถือเป็น “F” เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณบดีเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ จะขยายเวลาได้ไม่เกิน 30 วัน

8) ในกรณีที่นักศึกษาทุจริตในการสอบไล่ตามข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยวินัยนักศึกษา ให้ผลการศึกษานั้นเป็น “F”

9) การคำนวณแต้มเฉลี่ยในแต่ละภาคการศึกษา ให้คำนวณจากผลการศึกษาของทุกวิชาที่ได้ลงทะเบียนเข้าเรียนเพื่อหน่วยกิตในภาคการศึกษานั้น ๆ ยกเว้นวิชาในหมวดเสริมพื้นฐานและวิชาอื่น ๆ ตามข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตรหรือตามประกาศของสถาบัน

2.5.2.5 การสอบประมวลวิชา นักศึกษาสามัญระดับปริญญาโท จะสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) ได้ก็ต่อเมื่อได้ศึกษาวิชาหลักและ/ หรือวิชาหัด 6000 ในกรณีที่กำหนดเป็นวิชาบังคับตามหลักสูตร คิดเป็นแต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 และเป็นไปตาม

1) ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง แนวปฏิบัติในการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination)

2) ในกรณีที่นักศึกษาสามัญระดับปริญญาโทยังไม่ทราบผลการศึกษาครบถ้วน คณะบดีอาจพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาผู้นั้นมีสิทธิ์สมัครสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) ได้เป็นรายกรณี ในกรณีที่ทราบผลการศึกษาครบถ้วนแล้ว แต้มเฉลี่ยสะสมไม่ถึง 3.00 หรือไม่เป็นไปตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ ให้ถือว่า การสอบประมวลความรู้ นั้นเป็นโมฆะ

3) ในการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) หากการสอบแบ่งออกเป็นหลายหมวด หากนักศึกษาสอบตกในหมวดใดหมวดหนึ่ง ในการสอบครั้งต่อไปคณะอาจให้สอบเฉพาะหมวดที่สอบตกได้

4) นักศึกษาสามัญระดับปริญญาโท จะมีสิทธิ์สอบปากเปล่า (Oral Examination) เมื่อศึกษารายวิชาครบถ้วนตามข้อกำหนดของหลักสูตรได้แต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 และเมื่อสอบประมวลความรู้ได้ผ่านแล้ว ในกรณีที่หลักสูตรกำหนดให้มีการสอบประมวลความรู้ และสอบปากเปล่า

5) ในการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในกรณีที่หลักสูตรกำหนดให้มีการสอบประมวลความรู้ (Comprehensive Examination) สอบคุณสมบัติ (Qualifying Examination) สอบขั้นต้น (Preliminary Examination) สอบปากเปล่า (Oral Examination) หรือการสอบอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการสอบรายวิชา ผู้มีสิทธิ์สอบจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของหลักสูตรนั้น ๆ หรือตามประกาศของคณะ

2.5.2.6 สภาพรอฟินิจและการสิ้นสภาพนักศึกษา

1) นักศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกจะอยู่ในสภาพรอฟินิจเมื่อผลการศึกษารวมทุกวิชาเมื่อสิ้นภาคนั้น ๆ (ยกเว้นภาคฤดูร้อน) คิดเป็นแต้มเฉลี่ยสะสมได้ต่ำกว่า 2.70

2) นักศึกษาจะสิ้นสภาพการเป็นนักศึกษาในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) สำเร็จการศึกษา

(2) ตาย

(3) ยื่นใบลาออกและได้รับอนุมัติจากคณะบดี

(4) คะแนนรวมของวิชาที่ลงทะเบียนเข้าเรียนเพื่อหน่วยกิตในภาคหนึ่งภาคใด ตั้งแต่ 9 หน่วยกิตขึ้นไป คิดเป็นแต้มเฉลี่ยได้ต่ำกว่า 2.00 สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต และระดับปริญญาโท หรือต่ำกว่า 2.50 สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาเอก

(5) อยู่ในสภาพรอพินิจ 2 ภาคการศึกษาติดต่อกัน ยกเว้นภาคฤดูร้อน

(6) ไม่ลงทะเบียนเข้าเรียนติดต่อกัน 2 ภาคการศึกษา ยกเว้นภาคฤดูร้อน โดยมิได้รับอนุมัติจากคณบดีให้ลาพักการศึกษา ยกเว้นเมื่อลงทะเบียนครบถ้วนตามข้อกำหนดของหลักสูตรแล้ว และได้แต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00

(7) หมดอายุความการเป็นนักศึกษาในกรณีดังนี้ 1) ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลา 3 ปี 2) ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงศึกษาไม่สำเร็จในระยะเวลา 3 ปี 3) ระดับปริญญาโทศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลา 5 ปี 4) ระดับปริญญาเอกที่รับผู้สำเร็จปริญญาโทเข้าศึกษาต่อศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลา 6 ปี 5) ระดับปริญญาเอกที่รับผู้สำเร็จปริญญาตรีเข้าศึกษาต่อ ศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลา 8 ปี 6) การนับเวลาดังกล่าว ให้นับจากวันเปิดภาคแรกที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา

2.5.2.7 การสำเร็จการศึกษา

1) นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตได้ก็ต่อเมื่อศึกษาครบถ้วนตามข้อกำหนดของหลักสูตร และได้ผลการศึกษาคิดเป็นแต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00

2) นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจากสถาบันได้ก็ต่อเมื่อ

(1) มีความรู้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ และ/หรือความรู้พิเศษอย่างอื่น ตามมาตรฐานที่สถาบันกำหนด การยกเว้นความข้างต้นให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตรหรือประกาศของสถาบัน

(2) ศึกษาครบถ้วนตามข้อกำหนดของหลักสูตร และได้ผลการศึกษาของทุกวิชาที่ลงทะเบียนเข้าเรียนเพื่อหน่วยกิตตามหลักสูตร คิดเป็นแต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00

(3) ได้ผลการศึกษาของวิชาหลัก และ/หรือวิชาหส 6000 ในกรณีที่กำหนดไว้เป็นวิชาบังคับตามหลักสูตร คิดเป็นแต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 เว้นแต่จะมีประกาศของสถาบัน ยกเว้นข้อกำหนดในวรรคนี้

(4) สอบประมวลวิชาในกรณีที่กำหนดไว้ในหลักสูตรได้ผล “P” (ผ่าน)

(5) สอบปากเปล่า (Oral Examination) ในกรณีที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้ผล “P” (ผ่าน)

2.5.2.8 เกียรตินิยม นักศึกษาสามัญระดับปริญญาโทที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ได้รับเกียรตินิยม ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1) มีแต้มเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 3.75 ขึ้นไป

2) สอบได้ไม่ต่ำกว่าระดับ “B” ในทุกวิชาที่ลงทะเบียนเข้าเรียนและต้องไม่มีผลการศึกษา “U”

3) ต้องไม่มีการขอโอนหน่วยกิตมานับรวมในหลักสูตร ยกเว้นรายวิชาที่ไม่นับหน่วยกิตตามประกาศของสถาบัน และ/หรือกรณีการไปศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่น

4) ต้องไม่มีผลการสอบประมวลวิชาหรือสอบปากเปล่า “ตก” โดยในกรณีที่คณะมีการประกาศผลการสอบเป็นหลายส่วนจะต้องได้ผลการสอบเป็น “ผ่าน” ทุกส่วนในการสอบครั้งเดียวกัน

5) สำเร็จการศึกษาในกำหนด 3 ปี ในกรณีที่ข้อกำหนดการศึกษากำหนดให้ศึกษาไม่เกิน 45 หน่วยกิต หรือสำเร็จการศึกษาภายใน 3 ปีครึ่งในกรณีข้อกำหนดการศึกษากำหนดให้ศึกษาเกินกว่า 45 หน่วยกิต หรือสำเร็จการศึกษาภายใน 4 ปีในกรณีที่ทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันเปิดภาคการศึกษาภาคแรกที่นักศึกษาขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาสามัญ

6) ต้องไม่เคยได้รับโทษผิดวินัยตามข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยวินัยนักศึกษา

2.5.2.9 การขออนุมัติประกาศนียบัตรบัณฑิตและปริญญา นักศึกษาจะได้รับการเสนอชื่อเพื่อขออนุมัติประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท ปริญญาเอก จากสภาสถาบัน เมื่อได้ปฏิบัติตามถ้วนตามข้อกำหนดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ปฏิบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดการศึกษาในเรื่องการสำเร็จการศึกษา
- 2) ชำระหนี้สินทั้งหมดและ/หรือปฏิบัติตามพันธกรณีอื่น ๆ ที่มีอยู่ต่อสถาบันในฐานะนักศึกษาสามัญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- 3) ชำระค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามที่สถาบันกำหนดครบถ้วนแล้ว
- 4) เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนหรือได้รับโทษทางวินัยของนักศึกษา

2.5.3 ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการให้ทุนส่งเสริมการศึกษา (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559)

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ทุนส่งเสริมการศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2509 แก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 ประกอบกับข้อ 35 ระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยทุนและรางวัลการศึกษา พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ 3 แห่งระเบียบสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ว่าด้วยทุนและรางวัลการศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556 จึงประกาศกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการให้ทุนส่งเสริมการศึกษา (ประเภทเรียนดี) และทุนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศทั้งในระดับปริญญาเอกและปริญญาโทไว้ ดังต่อไปนี้

2.5.3.1 คุณสมบัติของผู้รับทุน

1) ทุนส่งเสริมการศึกษา (ประเภทเรียนดี) จะให้แก่นักศึกษาใหม่ทั้งนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบัน ทั้งหลักสูตรภาษาไทย หลักสูตรภาษาอังกฤษ และหลักสูตรนานาชาติ

(1) ผู้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1 (Full Scholarship) และผู้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 2 ได้แก่ 1) ระดับปริญญาเอก จะต้องมียุทธศาสตร์ระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และระดับปริญญาโทไม่ต่ำกว่า 3.25 2) ระดับปริญญาโท จะต้องมียุทธศาสตร์ระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75

(2) ผู้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 3 ได้แก่ 1) ระดับปริญญาเอก จะต้อง มีผลการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.50 และระดับปริญญาโทไม่ต่ำกว่า 3.25 2) ระดับปริญญาโท จะต้อง มีผลการศึกษาระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.50

2) ทุนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทุนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จะให้นักศึกษาใหม่ที่เป็นชาวต่างชาติที่มีความสัมพันธ์หรือมีข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ทั้งนี้ การอนุมัติให้ทุนให้อยู่ในดุลยพินิจของ ทคอ.การศึกษา

2.5.3.2 หลักเกณฑ์การรับทุน

1) ทุนส่งเสริมการศึกษา (ประเภทเรียนดี) ผู้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1 (Full Scholarship) ทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 2 และทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 3 จะต้อง ได้รับคะแนนเฉลี่ยสะสมในแต่ละภาคการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.30 หากภาคการศึกษาใด ได้ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจะหมดสิทธิ์รับทุน

2) ทุนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ผู้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1 (Full Scholarship) ทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 2 และทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 3 จะต้อง ได้รับคะแนนเฉลี่ยสะสมในแต่ละภาคการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.00 หากภาคการศึกษาใดได้ระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดจะหมดสิทธิ์รับทุน

3) ผู้รับทุนลาพักการศึกษาจะหมดสิทธิ์ในการรับทุนทันที และหากภายหลังขอ ลาออกหรือสัณสภาพการเป็นนักศึกษากรณีที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาตามข้อบังคับฯ ว่าด้วย การศึกษา จะต้องคืนเงินทุนการศึกษาที่ได้รับมาแล้วทั้งหมดให้กับสถาบัน เว้นแต่คณะกรรมการจะ พิจารณาเป็นอย่างอื่น

4) ผู้รับทุนหากลาออกหรือสัณสภาพการเป็นนักศึกษากรณีที่ไม่สามารถสำเร็จ การศึกษาได้ตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการศึกษา หรือขอยกเลิกการรับทุนจะต้องคืนเงินทุนการศึกษาที่ ได้รับมาแล้วทั้งหมดให้กับสถาบัน เว้นแต่คณะกรรมการจะพิจารณาเป็นอย่างอื่น

5) กรณีที่ผู้รับทุนต้องลงทะเบียนเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งซ้ำ ผู้รับทุนจะไม่ได้รับการ ยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาในวิชาที่ลงทะเบียนซ้ำ

6) กรณีผู้รับทุนลงทะเบียนเรียนรายวิชานอกจาก ยกเว้นทุนสนับสนุนการทำ และการตีพิมพ์วิทยานิพนธ์จากเงินงบประมาณแผ่นดิน

บทที่ 3

กรอบแนวคิดและวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยดังนี้

- 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3.2 สมมติฐานของการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.7 วิธีประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

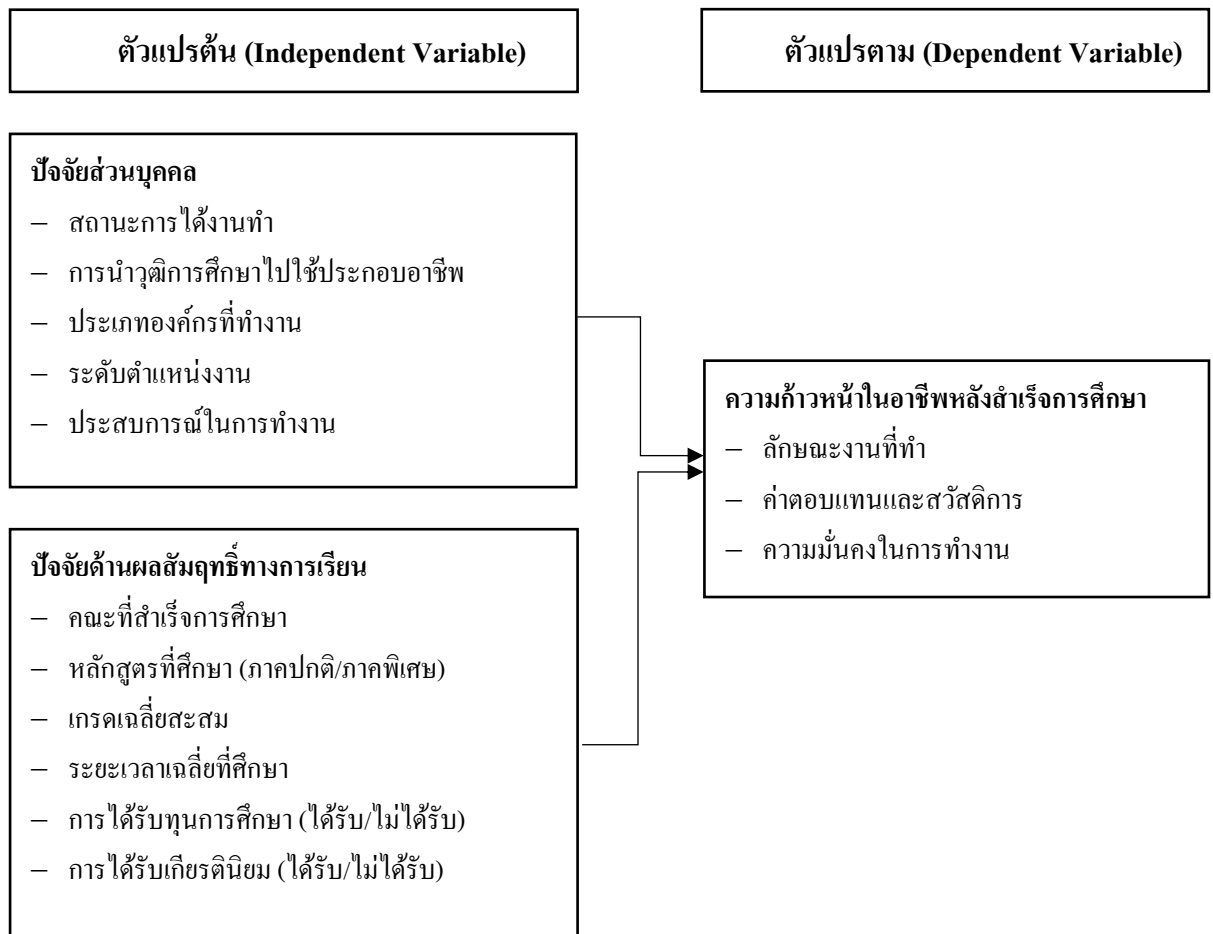
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานะการแต่งงานทำ การนำวุฒิการศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพ ประเภทองค์กรที่ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน
- 2) ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ คณะที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่ศึกษา (ภาคปกติ/ภาคพิเศษ) เกรดเฉลี่ยสะสม ระยะเวลาเฉลี่ยที่ศึกษา การได้รับทุนการศึกษา (ได้รับ/ไม่ได้รับ) และการได้รับเกียรติคุณ (ได้รับ/ไม่ได้รับ)

3.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และมีความสอดคล้องกับแนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, น. 179-180) โดยเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาเพียง 3 ด้าน คือ ลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.1.3 นิยามเชิงปฏิบัติการ

1) สถานะการได้งานทำ หมายถึง สถานภาพของนักศึกษาเกี่ยวกับการได้งานทำ ก่อนเข้ามาศึกษาต่อในสถาบัน ได้แก่ ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา ได้งานทำขณะศึกษาอยู่ มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา และมีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา

2) วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จ เช่น ระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก และการนำวุฒิการศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพ หมายถึง การนำวุฒิการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ใช้ประกอบการสมัครงาน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น

3) ประเภทองค์กรที่ทำงาน หมายถึง การจำแนกความแตกต่างด้านองค์ประกอบ และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กร ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ เป็นองค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และธุรกิจส่วนตัว/กิจการครอบครัว

4) ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง การกำหนดกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งเป็นระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

5) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ทำงานที่ผ่านมา เช่น ทำงานน้อยกว่า 1 ปี/ 1-5 ปี/ 6-10 ปี/ 11-15 ปี/ 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

6) คณะที่สำเร็จการศึกษา หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาได้สำเร็จการศึกษาจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะสถิติประยุกต์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะภาษาและการสื่อสาร คณะนิติศาสตร์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ และคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

7) หลักสูตรที่ศึกษา หมายถึง หลักสูตรที่ผู้สำเร็จการศึกษาได้เลือกศึกษา คือ หลักสูตรภาคปกติ และหลักสูตรภาคพิเศษ

8) เกรดเฉลี่ยสะสม หมายถึง คะแนนเฉลี่ยสะสม (G.P.A.) เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือระดับปริญญาเอก

9) ระยะเวลาเฉลี่ยที่ศึกษา หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จนถึงวันที่สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์อนุมัติปริญญา

10) การได้รับทุนการศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่เรียนดีจะได้รับทุนการศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามหลักเกณฑ์ของสถาบันที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการสนับสนุนทุนการศึกษาจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ

11) การได้รับเกียรตินิยม หมายถึง นักศึกษาที่มีผลการเรียนดี หลังสำเร็จการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จะพิจารณาให้เกียรตินิยมตามหลักเกณฑ์ของสถาบันที่ได้กำหนดไว้

3.2 สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานจากกรอบแนวคิดการวิจัย เฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้สำเร็จการศึกษาที่อยู่ในประเภทองค์กรที่ทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านระยะเวลาที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรติคุณแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำแล้ว จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2557-2559 โดยมีจำนวนหน่วยงานทั้งหมด 11 คณะ 1 วิทยาลัย รวมจำนวน 7,037 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 เมษายน 2562) ได้แก่

- 1) คณะรัฐประศาสนศาสตร์
- 2) คณะบริหารธุรกิจ
- 3) คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ
- 4) คณะสถิติประยุกต์
- 5) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 6) คณะพัฒนารัฐวิกรมมนุษย์
- 7) คณะภาษาและการสื่อสาร
- 8) คณะนิติศาสตร์
- 9) คณะการจัดการการท่องเที่ยว
- 10) คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ
- 11) คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- 12) วิทยาลัยนานาชาติ

3.3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและเชื่อถือได้ โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1967, p. 919, อ้างถึงใน ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์, 2551, น. 30) ที่มีความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 N & \text{ แทน } \text{ขนาดของประชากร} \\
 e & \text{ แทน } \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง} \\
 \text{เมื่อ } N & = 7,037 \\
 e & = 0.05 \\
 \text{เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้} \\
 n & = \frac{7,037}{1 + 7,037(0.05)^2} \\
 n & = 378
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 378 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกเป็นรายปีการศึกษา ในแต่ละรายปีการศึกษาจำแนกเป็นรายคณะ และกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรแต่ละระดับชั้นและระดับคณะ เพื่อกระจายโอกาสในการเลือกจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานมาแล้วในสัดส่วนที่กำหนดไว้แบบไม่เจาะจง โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 11 คณะ 1 วิทยาลัย จำนวน 7,037 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 378 คน โดยมีรายละเอียดแสดง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำแนกตามคณะและปีการศึกษา ที่สำเร็จ

คณะ	ปีการศึกษา 2557		ปีการศึกษา 2558		ปีการศึกษา 2559		รวม	
	จำนวนผู้ที่ ได้งานทำ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนผู้ที่ได้ งานทำ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนผู้ที่ ได้งานทำ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนผู้ที่ ได้งานทำ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
รศ.	789	42	638	34	457	25	1,884	101
บธ.	652	35	579	31	496	27	1,727	93
พศ.	192	10	162	9	224	12	578	31
สป.	238	13	226	12	176	9	640	34
พค.	101	5	90	5	113	6	304	16
ภส.	161	9	73	4	100	5	334	18
พม.	199	11	131	7	202	11	532	29
นต.	92	5	83	4	102	5	277	15
ทท.	47	3	62	3	49	3	158	8
นน.	58	3	92	5	58	3	208	11
สว.	64	3	115	6	77	4	256	14
วช.	46	2	50	3	43	2	139	7
รวม	2,639	142	2,301	124	2,097	113	7,037	378

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมา เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยศึกษาผลงานจากเอกสาร วิทยานิพนธ์ และตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมประเด็นคำถาม ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลของทุกกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะของตัวแปร ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายปิด เพื่อให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้ตรงกับข้อเท็จจริงของตนเอง และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบคำถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานะการแต่งงานทำ การนำวุฒิการศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพ ประเภทองค์กรที่ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ คณะที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่ศึกษาเกรดเฉลี่ยสะสม ระยะเวลาเฉลี่ยที่ศึกษา การได้รับทุนการศึกษา (ได้รับ/ไม่ได้รับ) และการได้รับเกียรติคุณ (ได้รับ/ไม่ได้รับ)

ตอนที่ 3 ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพหลังสำเร็จการศึกษา ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ข้อเสนอแนะการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อความก้าวหน้าในงาน

โดยแบบสอบถามตอนที่ 3 ได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับมาก	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	3 คะแนน
ระดับน้อย	2 คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	1 คะแนน

สำหรับข้อมูลระดับความก้าวหน้าในอาชีพได้ทำการหาค่าเฉลี่ยคะแนนเป็นรายกลุ่ม โดยกำหนดเกณฑ์ความคิดเห็นพิจารณาค่าเฉลี่ยแต่ละระดับแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) 5 ระดับ การกำหนดเกณฑ์จะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน เป็นคะแนนสูงสุด คือ 5 คะแนนต่ำสุด คือ 1 ช่วงห่าง (พิสัย) ของคะแนนทั้งหมด $= 5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ ดังนั้น แต่ละระดับจะมีช่วงห่าง $= \frac{4}{5} = 0.8$ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538: 9) ดังนี้

5

ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	ระดับมาก
ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	ระดับน้อย
ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

- 1) รวบรวมข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบริการการศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้รวบรวมนี้เป็นข้อมูลนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา และได้งานทำแล้วในปีการศึกษา 2557-2559 จำนวน 7,037 คน
- 2) รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยส่งไปตามรายชื่ออีเมลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำแล้วเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และตอบกลับมา จำนวน 378 คน และได้เก็บข้อมูลตัวอย่างเพื่อความคาดเคลื่อนจากการเก็บข้อมูลไม่ได้ จำนวน 90 คน รวมทั้งสิ้น 468 คน
- 3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และนำมาประมวลผลเสนอเป็นผลการวิจัย

3.6 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลต้องมีคำถามที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างครบถ้วน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.6.1 กำหนดคำถามจากตัวแปรที่ศึกษา โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบข่ายให้ตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา โดยใช้แบบฟอร์มรายงานผลการตรวจสอบเครื่องมือ จากนั้นจึงนำผลจากการพิจารณาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จำนวน 5 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามทุกข้อเกิน 0.5 (ดังภาคผนวก ข) จึงใช้ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.6.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยเลือกนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาและได้งานทำแล้วจำนวน 30 คน ผลการทดสอบพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .962 (ดังภาคผนวก ง)

3.7 วิธีประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 การประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูล จากการวิจัยนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและระบบฐานข้อมูลบริการการศึกษา โดยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

(1) การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) เป็นการวิเคราะห์หาความแตกต่างของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำแนกตามตัวแปรอิสระ

(2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เป็นการวิเคราะห์หาความแตกต่างของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำแนกตามตัวแปรอิสระ และเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบของ LSD (Least Significant Difference)

(3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกี่ยวกับ เกรดเฉลี่ยสะสม และระยะเวลาเฉลี่ยที่ศึกษากับตัวแปรตาม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากกลุ่มประชากรที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่ได้อ่านทำแล้ว ในปีการศึกษา 2557-2559 จำนวน 7,037 คน ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างมาจากกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้อ่านทำแล้ว โดยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้สำเร็จการศึกษาทางออนไลน์ และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 468 ตัวอย่าง จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
- 4.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในปีการศึกษา 2557-2559 ที่ได้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา เป็นจำนวนทั้งสิ้น 468 ชุด โดยจำแนกตามข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานะการได้อ่านทำ การนำวุฒิการศึกษาไปใช้ ประกอบอาชีพ ประเภทองค์กรที่ทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานะการได้งานทำ	468	100.00
1) ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา	63	13.46
2) ได้งานทำขณะศึกษาอยู่	40	8.55
3) มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา	120	25.64
4) มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา	243	51.92
5) อื่น ๆ	2	0.43
2. การนำวุฒิการศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)	468	100.00
1) ไม่ได้นำวุฒิการศึกษาไปใช้ประโยชน์	66	14.10
2) ใช้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก	5	1.07
3) ใช้ประกอบในการปรับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	98	20.94
4) ใช้ประกอบในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	30	6.41
5) ใช้ประกอบในการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น	22	4.70
6) ใช้สมัครงาน	66	14.10
7) อื่น ๆ	28	5.98
8) เลือกมากกว่า 1 ข้อ	153	32.69
3. ประเภทองค์กรที่ทำงาน	468	100.00
1) เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนเฉพาะภายในประเทศไทย	64	13.68
2) เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	93	19.87
3) เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย	62	13.25
4) เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่ลงทุนในต่างประเทศ	4	0.85
5) เป็นองค์กรระหว่างประเทศ	8	1.71
6) เป็นองค์กรของรัฐ	154	32.91
7) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ	44	9.40
8) เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร	5	1.07
9) ธุรกิจส่วนตัว/กิจการครอบครัว	26	5.56
10) อื่น ๆ	8	1.71
4. ระดับตำแหน่งงาน	468	100.00
1) ระดับปฏิบัติการ (ระดับผู้ปฏิบัติงาน)	196	41.88
2) ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (ระดับควบคุมการปฏิบัติงาน/หัวหน้างาน)	120	25.64

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3) ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับบริหารจัดการ)	102	21.79
4) ผู้บริหารระดับสูง (ระดับวางแผนกลยุทธ์)	33	7.05
5) อื่น ๆ	17	3.63
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	468	100.00
1) น้อยกว่า 1 ปี	12	2.56
2) 1-5 ปี	168	35.90
3) 6-10 ปี	95	20.30
4) 11-15 ปี	62	13.25
5) 16-20 ปี	79	16.88
6) มากกว่า 20 ปี	52	11.11

ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.1 พบว่า

1) สถานะการได้งานทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา มีจำนวนเกินกว่ากึ่งหนึ่ง จำนวน 243 คน (ร้อยละ 51.92) รองลงมา คือ มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา จำนวน 120 คน (ร้อยละ 25.64) ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา จำนวน 63 คน (ร้อยละ 13.46) ได้งานทำขณะศึกษาอยู่ จำนวน 40 คน (ร้อยละ 8.55) และน้อยที่สุด คือ อื่น ๆ เช่น ทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.43)

2) การนำวุฒิการศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่นำวุฒิการศึกษาไปประกอบอาชีพ โดยการนำไปใช้ปรัวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 98 คน (ร้อยละ 20.94) รองลงมา คือ ไม่ได้นำวุฒิการศึกษาไปใช้ประโยชน์ จำนวน 66 คน (ร้อยละ 14.10) ใช้สมัครงาน จำนวน 66 คน (ร้อยละ 14.10) ใช้ประกอบการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จำนวน 30 คน (ร้อยละ 6.41) ใช้ประกอบอื่น ๆ เช่น นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบธุรกิจส่วนตัว และใช้ในการบริหารงาน เป็นต้น จำนวน 28 คน (ร้อยละ 5.98) ใช้ประกอบการปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น จำนวน 22 คน (ร้อยละ 4.70) และน้อยที่สุด คือ ใช้ประกอบในการศึกษาต่อปริญญาเอก จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.07)

3) ประเภทองค์กรที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรของรัฐ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 154 คน (ร้อยละ 32.91) รองลงมา คือ ทำงานในองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 93 คน (ร้อยละ 19.87) ทำงานในองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนเฉพาะภายในประเทศไทย จำนวน 64 คน (ร้อยละ 13.68) ทำงานในองค์กรธุรกิจต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย จำนวน 62 คน (ร้อยละ 13.25) ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ จำนวน 44 คน (ร้อยละ 9.40) ทำงานธุรกิจส่วนตัว/กิจการครอบครัว จำนวน 26 คน (ร้อยละ 5.56) ทำงานในองค์กร

อื่น ๆ เช่น ธุรกิจการบิน และสถาบันการศึกษา และทำงานในองค์กรระหว่างประเทศ มีจำนวนเท่ากัน 8 คน (ร้อยละ 1.71) ทำงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.07) และน้อยที่สุด คือ ทำงานในองค์กรธุรกิจต่างชาติที่ลงทุนในต่างประเทศ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.85)

4) ระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ระดับผู้ปฏิบัติงาน) มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 196 คน (ร้อยละ 41.88) รองลงมา คือ ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (ระดับควบคุมการปฏิบัติงาน/หัวหน้างาน) จำนวน 120 คน (ร้อยละ 25.64) ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับบริหารจัดการ) จำนวน 102 คน (ร้อยละ 21.79) ผู้บริหารระดับสูง (ระดับวางแผนกลยุทธ์) จำนวน 33 คน (ร้อยละ 7.05) และน้อยที่สุด คือ ระดับตำแหน่งอื่น ๆ (อาจารย์ นักวิชาการ) จำนวน 17 คน (ร้อยละ 3.63)

5) ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 168 คน (ร้อยละ 35.90) รองลงมา คือ ทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 95 คน (ร้อยละ 20.30) ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 16.88) ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 13.25) ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 11.11) และน้อยที่สุด คือ ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 2.56)

4.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้แก่ คณะที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม ระยะเวลาเฉลี่ยที่ศึกษา การได้รับทุนการศึกษา (ได้รับ/ไม่ได้รับ) และการได้รับเกียรติคุณ (ได้รับ/ไม่ได้รับ) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. คณะ	468	100.00
คณะรัฐประศาสนศาสตร์	113	24.70
คณะบริหารธุรกิจ	80	17.09
คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ	55	11.75
คณะสถิติประยุกต์	57	12.18
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม	22	4.70
คณะภาษาและการสื่อสาร	18	3.85
คณะพัฒนาศาสตร์สุขภาพมนุษย	29	6.20
คณะนิติศาสตร์	25	5.34
คณะการจัดการการท่องเที่ยว	16	3.42
คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ	17	3.63
คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	30	6.41
วิทยาลัยนานาชาติ	6	1.28

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. หลักสูตร	468	100.00
ภาคปกติ	136	29.06
ภาคพิเศษ	332	70.94
3. ระยะเวลาที่ศึกษา	468	100.00
1) ≤ 2.50 ปี	320	68.38
2) 2.51-3.00 ปี	60	12.82
3) 3.01-3.50 ปี	29	6.20
4) 3.51-4.00 ปี	17	3.63
5) > 4.00 ปีขึ้นไป	42	8.97
4. เกรดเฉลี่ยสะสม	468	100.00
1) ≤ 3.24 คะแนน	109	23.29
2) 3.25-3.49 คะแนน	179	38.25
3) 3.50-3.74 คะแนน	118	25.21
4) 3.75-4.00 คะแนน	62	13.25
5. การได้รับทุนการศึกษา	468	100.00
1) ไม่ได้รับทุน	414	88.46
2) ได้รับทุนส่งเสริมประเภทที่ 1	14	2.99
3) ได้รับทุนส่งเสริมประเภทที่ 2	21	4.49
4) ได้รับทุนส่งเสริมประเภทที่ 3	1	0.21
5) ทุนเรียนดี	1	0.21
6) ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์และการตีพิมพ์วิทยานิพนธ์	5	1.07
7) ทุนอื่น ๆ	12	2.25
6. การได้รับเกียรตินิยม	468	100.00
1) ไม่ได้รับ	414	88.46
2) ได้รับ	54	11.54

ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.2 พบว่า

1) คณะที่สำเร็จการศึกษา พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษามาจาก คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 113 คน (ร้อยละ 24.70) รองลงมา คือ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 80 คน (ร้อยละ 17.09) คณะสถิติประยุกต์ จำนวน 57 คน (ร้อยละ 12.18) คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 11.75) คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม จำนวน 30 คน (ร้อยละ 6.41) คณะพัฒนารัฐวิสาหกิจ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 6.20) คณะนิติศาสตร์ จำนวน 25 คน (ร้อยละ 5.34) คณะพัฒนาระบบและสิ่งแวดล้อม จำนวน 22 คน (ร้อยละ 4.70) คณะภาษาและการสื่อสาร จำนวน 18 คน (ร้อยละ 3.85) คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ

จำนวน 17 คน (ร้อยละ 3.63) คณะการจัดการการท่องเที่ยว จำนวน 16 คน (ร้อยละ 3.42) และน้อยที่สุด คือ วิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.28)

2) หลักสูตรที่ศึกษา พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามาจากหลักสูตรภาคพิเศษ จำนวน 332 คน (ร้อยละ 70.94) รองลงมา คือ หลักสูตรภาคปกติ จำนวน 136 คน (ร้อยละ 29.06)

3) ระยะเวลาที่ศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.50 ปี จำนวน 320 คน (ร้อยละ 68.38) รองลงมา คือ ใช้เวลา 2.51-3.00 ปี จำนวน 60 คน (ร้อยละ 12.82) ใช้เวลามากกว่า 4 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 8.97) ใช้เวลา 3.01-3.50 ปี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 6.20) และน้อยที่สุด คือ ใช้เวลา 3.51-4.00 ปี จำนวน 17 คน (ร้อยละ 3.63)

4) เกรดเฉลี่ยสะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้เกรดเฉลี่ย 3.25-3.49 คะแนน มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 179 คน (ร้อยละ 38.25) รองลงมา คือ ได้เกรดเฉลี่ย 3.50-3.74 คะแนน จำนวน 118 คน (ร้อยละ 25.21) ได้เกรดเฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.24 คะแนน จำนวน 109 คน (ร้อยละ 23.29) และน้อยที่สุด คือ ได้เกรดเฉลี่ย 3.74-4.00 คะแนน จำนวน 62 คน (ร้อยละ 13.25)

5) การได้รับทุนการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ไม่ได้รับทุนการศึกษามีจำนวน 414 คน (ร้อยละ 88.46) รองลงมา คือ ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 2 จำนวน 21 คน (ร้อยละ 4.49) ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1 จำนวน 14 คน (ร้อยละ 2.99) ได้รับทุนอื่น ๆ เช่น ทุนจากต้นสังกัด ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์ และทุน APM ของคณะ เป็นต้น จำนวน 12 คน (ร้อยละ 2.25) ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์และการตีพิมพ์วิทยานิพนธ์ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.07) และน้อยที่สุด ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 3 และทุนเรียนดี จำนวนเท่ากัน 1 คน (ร้อยละ 0.21)

6) การได้รับเกียรตินิยม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ไม่ได้รับเกียรตินิยมมีจำนวน 414 คน (ร้อยละ 88.46) รองลงมา คือ ได้รับเกียรตินิยม จำนวน 54 คน (ร้อยละ 11.54)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการสำรวจระดับความระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นในด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

(n = 468)				
ความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น	
1. ลักษณะงานที่ทำ				
1) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	3.51	1.14	มาก	
2) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวิเคราะห์ มีเหตุมีผลเพื่อการตัดสินใจ ได้ดีกว่าตอนที่ยังไม่ได้เข้ามาศึกษาต่อ	4.15	.72	มาก	
3) ลักษณะงานที่ท่านทำหลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น	3.53	.97	มาก	
4) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.86	.81	มาก	
5) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กร	4.03	.79	มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82	.66	มาก	
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
1) ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถหลังสำเร็จการศึกษามาพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.67	.84	มาก	
2) การนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก มาใช้พัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.67	.88	มาก	
3) การนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก มาใช้พัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น	3.57	.91	มาก	
4) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.49	1.06	มาก	
5) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน	3.36	1.14	ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55	.78	มาก	

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความ คิดเห็น
3. ความมั่นคงในการทำงาน			
1) หน่วยงานมีระบบหรือกระบวนการพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพตามสายงานท่านอย่างชัดเจน	3.51	.96	มาก
2) หน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง	3.78	.86	มาก
3) งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมาะสมตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จ การศึกษามา และสามารถทำได้ดีมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	1.02	มาก
4) การที่มีวุฒิการศึกษาสูง เป็นการสร้างความก้าวหน้าและมี ความมั่นคงในอาชีพ	3.84	.86	มาก
5) ผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำ ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน	4.02	.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	.70	มาก
ภาพรวม	3.71	.64	มาก

หมายเหตุ: ระดับค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 ระดับมากที่สุด
 ระดับค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 ระดับมาก
 ระดับค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 ระดับปานกลาง
 ระดับค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 ระดับน้อย
 ระดับค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 ระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษาจากตารางที่ 4.3 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ท่านทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านลักษณะงานที่ท่านทำ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อ 2 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวิเคราะห์ มีเหตุมีผลเพื่อการตัดสินใจ ได้ดีกว่าตอนที่ยังไม่ได้เข้ามาศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ซึ่งมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อ 5 การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ข้อ 4 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ข้อ 3 ลักษณะงานที่ท่านทำหลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับ

ปริญญาเอก ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านได้ทำงานตรงกับสาขาวิชา ที่สำเร็จการศึกษา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อ 1 ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถหลังสำเร็จ การศึกษามาพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ ข้อ 2 การนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับ ปริญญาเอก มาใช้พัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อ 3 การนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับ ปริญญาเอก มาใช้พัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ข้อ 4 การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญา เอก เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 5 การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อ 5 ผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำ ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ข้อ 4 การที่มีวุฒิการศึกษาสูง เป็นการสร้างความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ข้อ 2 หน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนา ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ข้อ 3 งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมาะสมตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามา และสามารถทำได้ดีมีโอกา สก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และน้อยที่สุด คือ ข้อ 1 หน่วยงานมีระบบ หรือกระบวนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายงานท่านอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.82 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.55 และใน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐาน ไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้สำเร็จการศึกษาที่อยู่ในประเภทองค์กรที่ทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านระยะเวลาที่ศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรติคุณแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

4.3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะการได้งานทำกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกัน 5 กลุ่ม ได้แก่ ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา ได้งานทำขณะศึกษาอยู่ มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา มีงาน

ทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา และอื่น ๆ เช่น ทำธุรกิจส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะการได้งานทำ

สถานะการได้งานทำ		SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.72	4	.43	.99	.41
	ภายในกลุ่ม	199.85	463	.43		
	รวม	201.56	467			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	17.27	4	4.32	7.51	.00**
	ภายในกลุ่ม	266.18	463	.58		
	รวม	283.45	467			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.17	4	1.04	2.17	.07
	ภายในกลุ่ม	222.71	463	.48		
	รวม	226.880	467			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.93	4	1.48	3.69	.01**
	ภายในกลุ่ม	185.89	463	.40		
	รวม	191.814	467			

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สถานะการได้งานทำที่แตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะการได้งานทำ

สถานะการได้งานทำ	$\bar{x}$	สถานะการได้งานทำ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3.74	3.76	3.73	3.37	4.50
(1) ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา	3.74	-	-.02	.01	.37*	-.76
(2) ได้งานทำขณะศึกษาอยู่	3.76	-	-	.03	.39*	-.74
(3) มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา	3.73	-	-	-	.36*	-.77
(4) มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา	3.37	-	-	-	-	-1.13*
(5) อื่น ๆ	4.50	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามสถานะการได้งานทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการได้งานทำต่างกันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ได้งานทำขณะศึกษาอยู่ กลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา และกลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ เช่น ทำธุรกิจส่วนตัว

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานะการได้งานทำ

สถานะการได้งานทำ	$\bar{x}$	สถานะการได้งานทำ				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		3.86	3.80	3.81	3.60	4.07
(1) ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา	3.86	-	.06	.05	.26*	-.21
(2) ได้งานทำขณะศึกษาอยู่	3.80	-	-	-.01	.20	-.27
(3) มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา	3.81	-	-	-	.21*	-.26
(4) มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา	3.60	-	-	-	-	-.47
(5) อื่น ๆ	4.07	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม จำแนกตามสถานะการได้งานทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการได้งานทำต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา และกลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา

สมมติฐานที่ 2 ผู้สำเร็จการศึกษาที่อยู่ในประเภทองค์กรที่ทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทองค์กรที่ทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มประเภทองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน 8 กลุ่ม ได้แก่ เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนเฉพาะภายในประเทศไทย เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่ลงทุนในต่างประเทศ เป็นองค์กรระหว่างประเทศเป็นองค์กรของรัฐ เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ธุรกิจส่วนตัว/กิจการครอบครัว และอื่น ๆ เช่น ธุรกิจการบิน และสถาบันการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทองค์กรที่ทำงาน

ประเภทองค์กร		SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	2.83	9	.31	.72	.69
	ภายในกลุ่ม	198.74	458	.43		
	รวม	201.56	467			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	9.97	9	1.11	1.86	.06
	ภายในกลุ่ม	273.48	458	.60		
	รวม	283.45	467			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.94	9	.66	1.37	.20
	ภายในกลุ่ม	220.94	458	.48		
	รวม	226.88	467			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.64	9	.52	1.26	.26
	ภายในกลุ่ม	187.17	458	.41		
	รวม	191.81	467			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ในแต่ละด้านมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่อยู่ในประเภทองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 3 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 3 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน 5 กลุ่ม ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง และอื่น ๆ เช่น อาจารย์ และนักวิชาการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	1.56	4	.39	.90	.46
	ภายในกลุ่ม	200.00	463	.43		
	รวม	201.56	467			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.45	4	.36	.59	.67
	ภายในกลุ่ม	282.01	463	.61		
	รวม	283.45	467			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.07	4	.27	.55	.70
	ภายในกลุ่ม	225.81	463	.49		
	รวม	226.88	467			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.01	4	.25	.62	.65
	ภายในกลุ่ม	190.80	463	.41		
	รวม	191.81	467			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ในแต่ละด้านมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 3 ด้าน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 4 ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน 5 กลุ่ม ได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	.46	5	.09	.21	.96
	ภายในกลุ่ม	201.10	462	.44		
	รวม	201.56	467			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	2.70	5	.54	.89	.49
	ภายในกลุ่ม	280.75	462	.61		
	รวม	283.45	467			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.74	5	.35	.72	.62
	ภายในกลุ่ม	225.14	462	.49		
	รวม	226.88	467			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	5	.21	.51	.77
	ภายในกลุ่ม	190.77	462	.41		
	รวม	191.81	467			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ค่า Sig. ในแต่ละด้านมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 3 ด้านและโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.3.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกัน 12 กลุ่ม ได้แก่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะสถิติประยุกต์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม คณะภาษาและการสื่อสาร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะนิติศาสตร์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว คณะนิเทศศาสตร์

และนวัตกรรมการจัดการ คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และวิทยาลัยนานาชาติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษา

คณะที่สำเร็จการศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ	ระหว่างกลุ่ม	9.30	11	.85	2.01	.03*
	ภายในกลุ่ม	192.26	456	.42		
	รวม	201.56	467			
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	19.65	11	1.79	3.09	.00**
	ภายในกลุ่ม	263.80	456	.58		
	รวม	283.45	467			
ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.97	11	.82	1.71	.07
	ภายในกลุ่ม	217.91	456	.48		
	รวม	226.88	467			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.97	11	1.00	2.52	.00**
	ภายในกลุ่ม	180.84	456	.40		
	รวม	191.81	467			

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า คณะที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา

คณะที่สำเร็จการศึกษา	$\bar{x}$	คณะที่สำเร็จการศึกษา											
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		3.76	3.75	3.87	3.90	3.71	4.08	3.99	3.89	4.08	4.00	3.46	3.80
(1) รศ.	3.76	-	.01	-.11	-.14	.05	-.32	-.23	-.13	-.32	-.24	.30*	-.04
(2) บธ.	3.75	-	-	-.12	-.15	.04	-.33	-.24	-.14	-.33	-.25	.29*	-.05
(3) พศ.	3.87	-	-	-	-.30	.16	-.21	-.12	-.02	-.21	-.13	.41*	.07
(4) สป.	3.90	-	-	-	-	.19	-.18	-.09	.01	-.18	-.10	.44*	.10
(5) พค.	3.71	-	-	-	-	-	-.37	-.28	-.18	-.37	-.29	.25	-.09
(6) ภส.	4.08	-	-	-	-	-	-	.09	.19	.00	.08	.62*	.28
(7) พม.	3.99	-	-	-	-	-	-	-	.10	-.09	-.01	.53*	.19
(8) นต.	3.89	-	-	-	-	-	-	-	-	-.19	-.11	.43*	.09
(9) ทท.	4.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.08	.62*	.28
(10) นน.	4.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.54*	.20
(11) สว.	3.46	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.34
(12) วช.	3.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 9 คู่ ได้แก่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะสถิติประยุกต์ คณะภาษาและการสื่อสาร คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมจัดการ มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ มากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา

คณะที่ สำเร็จ การศึกษา	$\bar{x}$	คณะที่สำเร็จการศึกษา											
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		3.37	3.65	3.67	3.70	3.17	3.72	3.53	3.82	3.85	3.82	3.15	3.50
(1) รศ.	3.37	-	-.28*	-.30*	-.33*	.20	-.35	-.16	-.45*	-.48*	-.46*	.22	-.13
(2) บธ.	3.65	-	-	-.02	-.05	.48*	-.07	.12	-.17	-.20	-.17	.50*	.15
(3) พศ.	3.67	-	-	-	-.03	.50*	-.05	.14	-.15	-.18	-.15	.52*	.17
(4) สป.	3.70	-	-	-	-	.53*	-.02	.17	-.12	-.15	-.12	.55*	.20
(5) พค.	3.17	-	-	-	-	-	-.55*	-.36	-.65*	-.68*	-.65*	.02	-.33
(6) ภส.	3.72	-	-	-	-	-	-	.19	-.10	-.13	-.10	.57*	.22
(7) พม.	3.53	-	-	-	-	-	-	-	-.29	-.32	-.29	.38	.03
(8) นต.	3.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-.03	.00	.67*	.32
(9) ทท.	3.85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.03	.70*	.35
(10) นน.	3.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.67*	.32
(11) สว.	3.15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.35
(12) วช.	3.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาดังคณะกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 20 คู่ ได้แก่

- 1) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ น้อยกว่าคณะบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ คณะสถิติประยุกต์ คณะนิติศาสตร์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว และคณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ (6 คู่)
- 2) คณะบริหารธุรกิจมีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (2 คู่)
- 3) คณะพัฒนาการเศรษฐกิจมีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (2 คู่)
- 4) คณะสถิติประยุกต์มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (2 คู่)
- 5) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมมีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ น้อยกว่าคณะภาษาและการสื่อสาร คณะนิติศาสตร์ คณะการจัดการการท่องเที่ยว และคณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ (4 คู่)
- 6) คณะภาษาและการสื่อสารมีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

7) คณะนิติศาสตร์มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

8) คณะการจัดการการท่องเที่ยวมีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

9) คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการมีความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา

คณะที่สำเร็จการศึกษา	$\bar{x}$	คณะที่สำเร็จการศึกษา											
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		3.59	3.72	3.78	3.81	3.49	3.96	3.77	3.88	3.98	3.89	3.36	3.71
(1) รศ.	3.59	-	-.13	-.19	-.22*	.10	-.37*	-.18	-.29*	-.39*	-.30	.23	-.12
(2) บธ.	3.72	-	-	-.06	-.09	.23	-.24	-.05	-.16	-.26	-.17	.36*	.01
(3) พศ.	3.78	-	-	-	-.30	.29	-.18	.01	-.10	-.20	-.11	.42*	.07
(4) สป.	3.81	-	-	-	-	.32*	-.15	.04	-.07	-.17	-.08	.45*	.10
(5) พค.	3.49	-	-	-	-	-	-.47*	-.28	-.39*	-.49*	-.40	.13	-.22
(6) ภส.	3.96	-	-	-	-	-	-	.19	.08	-.02	.07	.60*	.25
(7) พม.	3.77	-	-	-	-	-	-	-	-.11	-.21	-.12	.41*	.06
(8) นต.	3.88	-	-	-	-	-	-	-	-	-.10	-.01	.52*	.17
(9) ทท.	3.98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.09	.62*	.27
(10) นน.	3.89	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.53*	.18
(11) สว.	3.36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-.35
(12) วช.	3.67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ของความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม จำแนกตามคณะที่สำเร็จการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 16 คู่ ได้แก่

1) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมน้อยกว่าคณะสถิติประยุกต์ คณะภาษาและการสื่อสาร คณะนิติศาสตร์ และคณะการจัดการการท่องเที่ยว (4 คู่)

2) คณะบริหารธุรกิจมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

3) คณะพัฒนาการเศรษฐกิจมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

4) คณะสถิติประยุกต์มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่าคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (2 คู่)

5) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมน้อยกว่าคณะภาษาและการสื่อสาร คณะนิติศาสตร์ และคณะการจัดการการท่องเที่ยว (3 คู่)

6) คณะภาษาและการสื่อสารมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

7) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

8) คณะนิติศาสตร์มีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

9) คณะการจัดการการท่องเที่ยวมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวมมากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

10) คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยภาพรวม มากกว่าคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (1 คู่)

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกันจะมีความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกับหลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ หลักสูตรภาคปกติ และหลักสูตรภาคพิเศษ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษา

ความก้าวหน้าในอาชีพ	หลักสูตรภาคปกติ (n=136)		หลักสูตรภาคพิเศษ (n=332)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ลักษณะงานที่ทำ	3.90	.66	3.78	.65	1.82	.07
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.73	.77	3.48	.77	3.22	.00**
ความมั่นคงในการทำงาน	3.87	.77	3.71	.66	2.23	.03*
ภาพรวม	3.84	.67	3.66	.62	2.70	.01**

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาหลักสูตรต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเกรดเฉลี่ยสะสมกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเกรดเฉลี่ยสะสมกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ	เกรดเฉลี่ยสะสม	
	Pearson Correlation	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ	.14	.00**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.11	.02*
ความมั่นคงในการทำงาน	.09	.06
ภาพรวม	.12	.01**

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเกรดเฉลี่ยสะสมกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า เกรดเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวม ซึ่งมีค่าเป็นบวก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านระยะเวลาที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระยะเวลาที่ศึกษา	
	Pearson Correlation	Sig.
ลักษณะงานที่ทำ	.10	.03*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.02	.62
ความมั่นคงในการทำงาน	.05	.45
ภาพรวม	.06	.22

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านระยะเวลาที่ศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ระยะเวลาที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งมีค่าเป็นบวก และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มเกี่ยวกับทุนการศึกษาแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ไม่ได้รับทุนการศึกษา และได้รับทุนการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษา

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่ได้รับ (n=414)		ได้รับ (n=54)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ลักษณะงานที่ทำ	3.79	.65	4.04	.71	-2.51	.02*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.51	.77	3.84	.80	-2.88	.01**
ความมั่นคงในการทำงาน	3.72	.68	4.04	.74	-3.02	.00**
ภาพรวม	3.67	.63	3.98	.678	-3.10	.00**

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test สามารถสรุปได้ดังนี้

ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.67 และกลุ่มที่ได้รับทุนการศึกษามีค่าเฉลี่ย 3.98 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับทุนการศึกษาและไม่ได้รับทุนการศึกษามีความแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.79 และกลุ่มที่ได้รับทุนการศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.04 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับทุนการศึกษาและไม่ได้รับทุนการศึกษามีความแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.51 และกลุ่มที่ได้รับทุนการศึกษามีค่าเฉลี่ย 3.84 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับทุนการศึกษาและไม่ได้รับทุนการศึกษามีความแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับทุนการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.72 และกลุ่มที่ได้รับทุนการศึกษามีค่าเฉลี่ย 4.04 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับทุนการศึกษาและไม่ได้รับทุนการศึกษามีความแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรตินิยมแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความแตกต่างระหว่างปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรตินิยมกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มเกี่ยวกับเกียรตินิยมแตกต่างกัน 2 กลุ่ม ได้แก่ ไม่ได้รับเกียรตินิยม และได้รับเกียรตินิยม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรตินิยม

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ไม่ได้รับ (n=414)		ได้รับ (n=54)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ลักษณะงานที่ทำ	3.80	.66	3.96	.64	-1.68	.09
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.54	.78	3.64	.80	-.90	.37
ความมั่นคงในการทำงาน	3.73	.70	3.93	.67	-2.02	.05*
ภาพรวม	3.69	.65	3.84	.60	-1.64	.10

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงานตามปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรตินิยม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ t-test สามารถสรุปได้ดังนี้

ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับเกียรตินิยม มีค่าเฉลี่ย 3.73 และกลุ่มที่ได้รับเกียรตินิยม มีค่าเฉลี่ย 3.93 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเกียรตินิยม และไม่ได้รับเกียรตินิยม มีความแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.3.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สำหรับผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ในการวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานไว้ 10 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องตามสมมติฐานทางการวิจัย ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน			
	ลักษณะงาน ที่ทำ	คำตอบแทนและ สวัสดิการ	ความมั่นคงใน การทำงาน	ภาพรวม
ปัจจัยส่วนบุคคล				
1) ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานะการได้ งานทำแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่แตกต่างกัน	—	✓	—	✓
2) ผู้สำเร็จการศึกษาที่อยู่ในประเภท องค์กรที่ทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่แตกต่างกัน	—	—	—	—
3) ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีระดับตำแหน่ง งานแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่แตกต่างกัน	—	—	—	—
4) ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีประสบการณ์ใน การทำงานแตกต่างกันจะมีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่แตกต่างกัน	—	—	—	—
ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน				
5) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้าน ขณะที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันจะ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน	✓	✓	—	✓
6) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้าน หลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกันจะมีผล ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่แตกต่างกัน	—	✓	✓	✓
7) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้าน เกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษา	✓	✓	—	✓

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

สมมติฐานทางการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน			
	ลักษณะงาน ที่ทำ	คำตอบแทนและ สถิติการ	ความมั่นคงใน การทำงาน	ภาพรวม
8) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้าน ระยะเวลาที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษา	✓	—	—	—
9) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการ ได้รับทุนการศึกษาแตกต่างกันจะมีผล ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่แตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓
10) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการ ได้รับเกียรติคุณแตกต่างกันจะมีผล ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ การศึกษาที่แตกต่างกัน	—	—	✓	—

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลจากการรวบรวมปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น จากแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 468 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน	33	100.00
1) นำ Case Study ที่ทันสมัยมาประกอบการเรียนการสอน	14	42.42
2) คณาจารย์ควรปรับตัวให้เข้ากับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง	5	15.15
3) ปรับหลักสูตรให้ทันสมัย	11	33.33
4) ผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ	3	9.09
สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ	8	100.00
1) เชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือศิษย์เก่าที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์	3	37.50
2) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กร ต่าง ๆ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษา ได้เข้าไปศึกษา ดูงาน หรือได้ฝึกปฏิบัติงานจริง	5	62.50
ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับหลังจบการศึกษา	18	100.00
1) มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	8	44.44
2) นำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน	7	38.89
3) สร้างความมั่นใจและความเชื่อถือต่อผู้ร่วมงานได้	3	16.67

จากตารางที่ 4.20 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา มีผู้แสดงความคิดเห็นด้านการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน จำนวน 33 คน ส่วนมากมีความเห็นว่าควรนำ Case Study ที่ทันสมัยมาประกอบการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 42.42 รองลงมา คือ ควรปรับหลักสูตรให้ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 33.33 คณาจารย์ควรปรับตัวให้เข้ากับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ 15.15 และควรผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 9.09 สำหรับด้านการสร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 8 คน เกินกึ่งหนึ่งต้องการให้สถาบันสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษาได้เข้าไปศึกษาดูงาน หรือได้ฝึกปฏิบัติงานจริง คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา คือ เชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือศิษย์เก่าที่มีชื่อเสียงมาให้ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับหลังจบการศึกษา มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 18 คน ส่วนมากมีความเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่ามีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา คือ ได้นำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในงาน คิดเป็นร้อยละ 38.89 และสร้างความมั่นใจและความเชื่อถือต่อผู้ร่วมงานได้ คิดเป็นร้อยละ 16.67

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา รวมถึงการเสนอแนะทางการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาโดยเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษาสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการได้งานทำเกินกึ่งหนึ่งเป็นกลุ่มที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 51.92 ได้นำวุฒิการศึกษาไปใช้ประกอบอาชีพ โดยนำไปใช้ปรับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.94 ประเภทองค์กรที่ทำงาน ทำงานในองค์กรของรัฐ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.91 ระดับตำแหน่งงาน อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 41.88 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90

5.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า คณะที่สำเร็จการศึกษา มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษามาจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.70 หลักสูตรที่ศึกษา ส่วนใหญ่ศึกษาหลักสูตรภาคพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 70.94 ระยะเวลาที่ศึกษา ส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2.50 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.38 มีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.25-3.49 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 38.25 ส่วนใหญ่ไม่ได้รับทุนการศึกษา และไม่ได้รับเกียรตินิยม มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 88.46

5.1.3 ข้อมูลปัจจัยสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดย

รวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ มากที่สุดในข้อ 2 หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวิเคราะห์ มีเหตุมีผลเพื่อการตัดสินใจ ได้ดีกว่าตอนที่ยังไม่ได้เข้ามาศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ มากที่สุดในข้อ 1 ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถหลังสำเร็จการศึกษามาพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และข้อ 2 การนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก มาใช้พัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ มากที่สุดในข้อ 5 ผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สำหรับผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ในการวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานไว้ 10 ข้อ มีเพียง 7 ข้อเท่านั้น ที่มีผลการวิเคราะห์สอดคล้องตามสมมติฐานทางการวิจัย ได้แก่

- 1) ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และภาพรวม ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านคณะที่สำเร็จการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และภาพรวม ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านหลักสูตรที่ศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และภาพรวม ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน
- 4) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านเกรดเฉลี่ยสะสมมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และภาพรวม ของผู้สำเร็จการศึกษา
- 5) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านระยะเวลาที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ของผู้สำเร็จการศึกษา

6) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับทุนการศึกษาแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และภาพรวม ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

7) ปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านการได้รับเกียรติยศแตกต่างกันจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านความมั่นคงในการทำงาน ของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาผู้วิจัยขอเสนอและสรุปผลการวิจัย ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด 10 ข้อ สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1) สถานะการได้งานทำ จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะการได้งานทำแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

จากผลการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าสถานะการได้งานทำของกลุ่มตัวอย่างหลังจบการศึกษา ส่วนใหญ่มีงานทำก่อนเข้าศึกษามาก่อนแล้ว และหลังจบการศึกษายังทำงานอยู่ในสายงานเดิมหรือได้งานใหม่ทำทันทีหลังจากจบการศึกษา สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษา แต่ได้งานทำหลังจบการศึกษา ซึ่งสถานะการได้งานทำเหล่านี้ถือว่าเป็นเกณฑ์ชีวิตของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับหนึ่ง และสามารถนำความรู้ ทักษะ การคิดวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ประกอบการพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน ซึ่งถือว่าเป็นความก้าวหน้าในอาชีพอีกขั้นหนึ่ง

2) ประเภทองค์กรที่ทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า ประเภทองค์กรที่ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

จากผลการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรของรัฐ มากที่สุด รองลงมาคือ ทำงานในองค์กรเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนเฉพาะภายในประเทศไทย และองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น การที่กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเลือกองค์กรที่เข้าไปทำงานนั้น อาจมีหลายปัจจัยหลายเหตุผลที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559, น. 179-180) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

ซึ่งมีหลายปัจจัยที่นำมาพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น บางคนอาจมองถึงนโยบายและการบริหารขององค์กร มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายไว้ชัดเจน มีความมั่นคงในการทำงาน ภาพจน์ชื่อเสียง ขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน หรือมองถึงค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถหรือมีทักษะความถนัดในการทำงาน และค่านิยมในการเลือกงาน เช่น บางคนถูกชักจูงปลูกฝังตั้งแต่รุ่นพ่อแม่ที่ต้องการให้ลูกทำงานรับราชการ พอถึงบั้นปลายชีวิตจะสบายมีเงินเกษียณใช้ ซึ่งทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของ Super (1957, pp. 99-108, อ้างถึงใน เลิศลักษณ์ ชูเลิศ, 2549, น. 12-15) ได้กล่าวถึง การเรียนแบบและบทบาทของรูปแบบ บุคคลส่วนมากจะเรียนแบบบิดามารดาหรือบุคคลอื่น ๆ ในด้านการประกอบอาชีพ เด็กก็จะสนใจอาชีพโดยการเลียนแบบจากอาชีพผู้ใหญ่ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกทำงานบริษัทเอกชนก็มีแนวคิดอีกแบบที่แตกต่างจากกลุ่มแรก คือ มองว่าการทำงานในองค์กรเอกชนเป็นงานที่ทำหาย มีอิสระในแนวความคิด และทำงานแข่งกับเวลาหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ถ้าบรรลุเป้าหมายก็จะได้รับค่าตอบแทนอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรือเป็นสวัสดิการอื่น ๆ แล้วแต่ละองค์กรได้กำหนดไว้

3) ระดับตำแหน่งงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งขัดแย้งกับ เมธี จารุงันท์ (2556, น. 97) ที่ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าทางอาชีพไว้ว่า ความก้าวหน้าในสายงานทราบได้จากโครงสร้างตำแหน่งงานในสายงาน ซึ่งมีผลต่อการสร้างความมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่พร้อมที่จะรับผิดชอบงานมากขึ้น แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้รับการยอมรับและได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้างาน และขัดแย้งกับ พงศ์ หรดาล (2540, น. 70, อ้างถึงใน อาริรัตน์ ลำเจียกมงคล, 2554, น. 21) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ขัดแย้งกับ สมิดานันท์ ศรีวาสโนดม และณกมล จันทรสม (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพยาบาลทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

จากผลการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งยังอยู่ในช่วงการเริ่มต้นของการทำงาน การที่จะมีตำแหน่งระดับสูง ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานหรือมีอายุการทำงานมาก่อน ดังทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพของ Super (1957, pp. 99-108, อ้างถึงใน เลิศลักษณ์ ชูเลิศ, 2549, น. 12-15) ได้กล่าวถึงช่วงอายุในวัยทำงานที่เหมาะสม คือ ช่วงอายุ 25-44 ปีระยะนี้บุคคลเริ่มทำงานที่ถาวรเมื่อได้พบงานที่เหมาะสม และหาความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นที่พึงพอใจ

4) ประสบการณ์ในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จ

การศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ พรชัย กายขำ (2548, น. 73-74, อ้างถึงใน ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, น. 52-53) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า ปัจจัยในด้านอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เนื่องจากการวัดผลของผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม นำไปสู่การวัดผลการปฏิบัติงานที่ขาดความชัดเจน อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความพร้อมในการที่จะใช้ปฏิบัติงาน ตลอดจนในเรื่องของรายได้ที่ไม่พอเพียงกับค่าครองชีพ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สิริวัชร รักธรรม (2553, น. 48-51) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านประสิทธิภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงและมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง 3 ด้าน คือ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพ โดยที่ประสิทธิภาพการทำงานมีผลโดยตรงทั้งในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน และระหว่างการทำงาน โดยระยะแรกเข้าทำงานนั้นจะมีผลในการกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทน รวมถึงการเตรียมในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้นกับตำแหน่งงานและค่าตอบแทน และระหว่างการทำงานการสะสมประสบการณ์ของลูกจ้างก็มีส่วนในการพิจารณาเลื่อนขั้นต่าง ๆ ภายในองค์กร และขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุทธิมล ศรีโชติ (2543, น. 1-2, อ้างถึงใน สุขมา น้อยสำราญ, 2544, น. 24) และผลการศึกษาของ รักชล พันธุ์ชาติ (2545, อ้างถึงใน ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, น. 52) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน หรืออายุข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

5.2.2 ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1) คณะที่สำเร็จการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551, น. 50-55) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน และการหาความสัมพันธ์ของคณะที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันและเกรดเฉลี่ยสะสม มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษา

ของ รักษพล พันธุ์ชาติ (2545, อ้างถึงใน ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552, น. 52) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนกลาง และณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน: ศึกษากรณีของกองทัพบก 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า สถาบันการศึกษา คุณวุฒิการศึกษา หรือสาขาที่สำเร็จการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากผลการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง สืบเนื่องมาจากผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำก่อนเข้าศึกษามาก่อนแล้วและหลังจบการศึกษายังทำงานอยู่ในสายงานเดิม หรือมีการเปลี่ยนสายงานใหม่ทำสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ไม่ว่าจะจบการศึกษามาจากสถาบันการศึกษา คณะ สาขาวิชา หรือมีวุฒิการศึกษาอะไรก็ตาม มีโอกาสในการนำวุฒิการศึกษามาใช้ประกอบในการสมัครงานใหม่ หรือใช้ประกอบการขอเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงขึ้นได้ง่ายขึ้น แต่ต้องแสดงทักษะ ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา นำมาประยุกต์ใช้งานที่ทำอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นในเชิงประจักษ์กว่าตอนที่ยังไม่ได้จบการศึกษามา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กร

2) หลักสูตรที่ศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาหลักสูตรต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

จากผลการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง หลักสูตรที่ศึกษา โดยจำแนกเป็นหลักสูตรภาคปกติ และหลักสูตรภาคพิเศษ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามาจากหลักสูตรภาคพิเศษ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ก่อนเข้ามาศึกษาต่อระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก จะเป็นผู้ที่ได้งานทำมาก่อนแล้ว และมีประสบการณ์ในการทำงาน มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับหัวหน้างานถึงระดับผู้บริหาร เมื่อสำเร็จการศึกษาไปมีโอกาสนำวุฒิการศึกษามาประกอบอาชีพ เช่น ปรับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ปรับตำแหน่งงาน และปรับเงินเดือนสูงขึ้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการนำความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามานำไปประยุกต์ใช้งาน และทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าตอนที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา

3) เกรดเฉลี่ยสะสม จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า เกรดเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และโดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์ (2551, น. 50-55) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพอยู่ในระดับ

มาก ทั้ง 5 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงาน และการหาความสัมพันธ์ของคณะที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันและเกรดเฉลี่ยสะสม มีความสัมพันธ์กับการเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ จีรนนท์ ไวยศรีแสง (2552, น. 94) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เกรดเฉลี่ยไม่ใช่ปัจจัยที่ใช้ตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระดับอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ศึกษาบทความวิชาการจากหลาย ๆ แหล่ง กล่าวถึงการนำเกรดเฉลี่ยมาใช้ประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกเข้าทำงานเท่านั้น แต่ยังไม่มีการวิจัยใดที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเกรดเฉลี่ยสะสมกับความก้าวหน้าในอาชีพโดยตรง ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงทางอ้อม คือ เป็นแค่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งอาจส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพระดับต้น ๆ ของการได้งานทำเท่านั้น หรือผู้ที่มีการเฉลี่ยที่สูงอาจใช้เป็นเกณฑ์วัดเรื่องการเรียนรู้ความสามารถ ทักษะการเรียนรู้รู้งานได้ดีกว่าคนที่เกรดเฉลี่ยต่ำ แต่ก็ยังไม่ได้บ่งชี้ว่าเมื่อมีเกรดเฉลี่ยที่สูงแล้วจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือมีความมั่นคงในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพียงแค่มีโอกาสในการเลือกงานทำมากกว่าคนที่มีการเฉลี่ยต่ำเท่านั้นเอง เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ มณฑารัตน์ ชูพินิจ (2540, น. 90) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ เกรดเฉลี่ยสะสมชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง(เกรดเฉลี่ยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) ก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับอุดมศึกษาสูงขึ้นด้วย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Ohashi and Tachibanaki (1998, อ้างถึงใน อัญญา ศันติธรรค์ดี, 2558, น. 5-6) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่อง Signaling เกิดจากปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของข้อมูล (Information Asymmetry) กล่าวคือ บริษัทที่ต้องการจ้างพนักงานใหม่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับคนที่มาสมัครงานเท่ากับตัวคนนั่นเอง และยังมีส่วนสมัครงานมากเท่าไรก็ย่อมต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกคนที่คิดว่าจะมีคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการขององค์กร จึงอาศัยสัญญาณจากมหาวิทยาลัยที่ศึกษาจบ เกรดเฉลี่ยที่จบ มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อลดความเสี่ยงในการคัดเลือกคน โดยเชื่อว่าคนที่สามารถเข้าเรียนและจบมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้ และคนที่จบมาด้วยเกรดเฉลี่ยที่สูง มีความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นคนที่มีความสามารถอดทนทุ่มเทกับการทำงานหนัก ๆ เพื่อองค์กรได้ เพราะกว่าจะสอบเข้ามหาวิทยาลัยชื่อดังได้ และเรียนจบมาด้วยเกรดเฉลี่ยที่สูงได้ ก็เป็นเรื่องพิสูจน์ในระดับหนึ่งแล้วน่าจะจะเป็นคนที่มีวินัยในการทำงานสูง และคณาจารย์ผู้สอนได้คัดเลือกมาแล้วในระดับหนึ่ง

4) ระยะเวลาที่ศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า ระยะเวลาที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จินตนา มังคละกนก (2550, อ้างถึงใน รัชดาภรณ์ ปิ่นรัตนานนท์, 2557, น. 28) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการหางานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า สถานภาพการทำงาน ปัจจุบันและระยะเวลาที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กับประเภทและระยะเวลาของหลักสูตรระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ สุทธิมล ศรีโชติ (2543, น. 1-2, อ้างถึงใน สุขมา น้อยสำราญ, 2544, น. 24) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ พบว่า ปีที่จบการศึกษา (ระยะเวลาที่ศึกษา) มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าอาชีพ

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตจากการศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเกินกึ่งหนึ่งที่ใช้ระยะเวลาศึกษาประมาณ 2-3 ปี เป็นไปตามเกณฑ์ของหลักสูตรปริญญาโท ส่วนใหญ่ได้งานทำก่อนจบการศึกษา หรือได้งานทำทันทีหลังสำเร็จการศึกษา ดังนั้น การที่ผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำทันทีถือว่าประสบผลสำเร็จในด้านความก้าวหน้าในอาชีพก้าวแรกของการเริ่มต้นการทำงาน

5) การได้รับทุนการศึกษา พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับทุนการศึกษาและไม่ได้รับทุนการศึกษามีความแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน และโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า นักศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษามีแนวโน้มที่มีผลการเรียนดีได้เกรดเฉลี่ยสะสมสูง ซึ่งเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการมีคุณภาพ มีความสามารถ ขยันอดทน ถือว่าเป็นจุดเด่นที่จะนำมาเป็นข้อมูลประวัติส่วนตัว เพื่อใช้ในการยื่นสมัครงานหรือใช้เป็นใบเบิกทางในการได้งานทำระดับหนึ่ง ดังทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1953, อ้างถึงใน วลัยพรรณ พรไพเราะสาร, 2557, น. 9) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวกับความขยันหรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมีความมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย นอกจากนั้นยังมีความรับผิดชอบต่อตนเอง มักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้บุคคลอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิด และการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

6) การได้รับเกียรตินิยม จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานทางการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเกียรตินิยม และไม่ได้รับเกียรตินิยม มีความแตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ญัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน: ศึกษากรณีของกองทัพที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบ

ที่ 11 รักษาพระองค์ ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การได้รับรางวัล ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตว่า นักศึกษาที่ได้รับเกียรตินิยมถือว่าเป็นรางวัลอันทรงเกียรติอย่างหนึ่งและเป็นการประสบผลสำเร็จในด้านการศึกษามีผลการเรียนดี มีเกรดเฉลี่ยสูง 3.75 ขึ้นไป ซึ่งสถาบันได้กำหนดไว้ในข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วยการศึกษา พ.ศ. 2557 และเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการมีคุณภาพ มีความสามารถ ขยันอดทน ถือว่าเป็นจุดเด่นที่จะนำมาเป็นข้อมูลประวัติส่วนตัว ที่มีระบุไว้ใน Transcript สามารถนำมาประกอบการพิจารณาสมัครงานและสัมภาษณ์งาน ซึ่งถือเป็นใบเบิกทางในการได้งานทำระดับหนึ่ง หรือมีโอกาสในการเลือกองค์กรที่ทำงานที่คิดว่ามีความมั่นคงมากกว่าคนที่ไม่มีเกียรตินิยม Ohashi and Tachibanaki (1998, อ้างถึงใน อัญญาค์ ตันติธีระศักดิ์, 2558, น. 5-6) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่อง Signaling เกิดจากปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของข้อมูล (Information Asymmetry) กล่าวคือ บริษัทที่ต้องการจ้างพนักงานใหม่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับคนที่มาสมัครงานเท่ากับตัวคนนั่นเอง และยังมีผู้สมัครงานมากเท่าไรก็ย่อมต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกคนที่คิดว่าจะมีคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการขององค์กร จึงอาศัยสัญญาณจากมหาวิทยาลัยที่ศึกษาจบเกรดเฉลี่ยที่จบ มาเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อลดความเสี่ยงในการคัดเลือกคน โดยเชื่อว่าคนที่สามารถเข้าเรียนและจบมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงได้ และคนที่จบมาด้วยเกรดเฉลี่ยที่สูง มีความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ อดทนทุ่มเทกับการทำงานหนัก เพื่อองค์กรได้ เพราะกว่าจะสอบเข้ามหาวิทยาลัยชื่อดังได้ และเรียนจบมาด้วยเกรดเฉลี่ยที่สูงได้ ก็เป็นเครื่องพิสูจน์ในระดับหนึ่งแล้วว่าน่าจะเป็นคนที่มีวินัยในการทำงานสูง และคณาจารย์ผู้สอนได้คัดเลือกมาแล้วในระดับหนึ่ง

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีแนวความคิดและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงาน และบัณฑิตได้งานทำในเวลาที่เหมาะสม รวมถึงมีความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสถาบันต้องพัฒนาปรับปรุงในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) สถานะการได้งานทำมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา เนื่องจากผู้ที่เข้ามาศึกษาต่อในสถาบันส่วนใหญ่มีงานทำมาก่อนแล้ว จุดประสงค์ที่มาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก เพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เสริมสร้างทักษะด้านต่าง ๆ ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในงานที่ทำ และผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ คือ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่จะได้ปรับเพิ่มขึ้น ดังนั้น สถาบันควร

มุ่งเน้นให้คณะ/หลักสูตร ได้พัฒนาปรับปรุงหลักสูตรที่มีมาตรฐาน และมีความทันสมัย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน

2) คณะที่สำเร็จการศึกษาและหลักสูตรที่ศึกษา จากการศึกษาผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าผู้สำเร็จการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วได้นำความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามา นำไปประยุกต์ใช้งานที่ทำอยู่ปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผลพลอยได้ที่ได้รับ คือ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น สถาบันควรมีการกำกับติดตามในการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง เนื้อหาของหลักสูตรของแต่ละคณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

3) เกรดเฉลี่ยสะสมของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การได้งานทำหรือเป็นใบเบิกทางในการเข้าทำงาน ถ้าผู้สำเร็จการศึกษาได้เกรดเฉลี่ยสะสมสูง และมีโอกาสได้รับทุนการศึกษาหรือได้รับเกียรตินิยม สิ่งเหล่านี้บ่งบอกถึงคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ที่ดี รวมถึงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความรับผิดชอบสูง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เกรดเฉลี่ยและการได้รับทุนการศึกษา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านด้านลักษณะงานที่ทำ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ดังนั้น สถาบันควรมีนโยบายในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนการสอนให้มีมาตรฐานในการให้คะแนนเป็นไปในทิศทางเดียวกันของทุกคณะ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่วัดคุณภาพของตัวผู้เรียนได้ และสถาบันควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นตั้งใจศึกษามากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาปัจจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคณะที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสม ระยะเวลาที่ศึกษา การได้รับทุนการศึกษา และการได้รับเกียรตินิยม มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนโดยตรง ดังนั้น คณะบดีคณะ ผู้อำนวยการหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน ควรมีการศึกษาทบทวนหลักสูตรของตนเอง เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง เนื้อหาของหลักสูตรให้มีความทันสมัยและเหมาะสม และสร้างความโดดเด่นของหลักสูตร ให้มีความแตกต่างจากคู่แข่ง รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน อาจารย์ควรมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น มีการจัดกิจกรรมหรือศึกษาดูงานในสถานประกอบ เพื่อให้นักศึกษาจะได้เรียนรู้เห็นภาพ เข้าใจได้ง่ายขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

5.3.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นการศึกษาปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียน ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่อง บริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันต่อความก้าวหน้าในอาชีพในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยศึกษาปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป ด้านค่านิยม และด้านบุคลิกภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษามากน้อยเพียงไร

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 175-183.
- เกษมชัย และหิม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือกองค์ประกอบด้านจิตพิสัย องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, สงขลา.
- ครองทรัพย์ วงศ์มาน. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- จตุรงค์ พานิชานนุรักษ์. (2556). ความต้องการและมาตรการของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนารายณ์ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จินตนา มังคละกนก. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการหางานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรีสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร (ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ชุตินันท์ พุ่มกลิ่น. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6: กรณีศึกษาโรงเรียนชลประทานวิทยา จังหวัดนนทบุรี (ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพงศ์ บัวจันทร์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน: ศึกษากรณีของกองทัพบกที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์, (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับฝีมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: บั๊ค แบงค์.
- ทัศนัย อาภาพาส, นิวัฒน์ กิจวิทยกุล และอมร บุญเลี้ยง. (2547). การบริหารค่าตอบแทนและการบริหารผลงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไดอะกลาส จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทัศนาก ทอภักดี, อรพินท์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ ค่านิยมในอาชีพกับการเลือกอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธวัชชัย ศุภดิษฐ์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการเรียนการสอนในระดับปริญญาโท ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปีการศึกษา 2554*. เอกสารวิจัย เสนอต่อสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *บริหารค่าตอบแทนแบบสร้างสรรค์ด้วยระบบ Broadbanding*. กรุงเทพฯ: ขวัญข้าว'94.
- ธิติมา พลัปลึง, สัตยา ตันจันทร์พงศ์, ชนาธิป แท่งกระโทก, เกวลี แก่นจันดา, มยุรี สวัสดิ์เมือง และ มนตรีวิ ทองเสนห์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- นรินทร์ ใจเย็น. (2549). *ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: การศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นฤมล นิราทร. (2534). *การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกภณ จันทศาสตร์. (2557). *ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ประภัสสร วงษ์ศรี. (2541). *การรับรู้ทัศนคติ ความภาคภูมิใจในตนเอง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2556). *เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ลำปาง: วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง.
- ประสิทธิ์ชัย พิภักดี. (2552). *ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคซีเคทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ปัญญา ชูช่วย. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปานทิพย์ ณะสุต. (2540). *ทัศนะของนักสังคมสงเคราะห์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ ศึกษาเฉพาะกรณี นักสังคมสงเคราะห์ สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: เจริญศิลป์.
- พรชัย กายขำ. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร: กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

- พิมลพร โอชารส. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการออมแรงและความก้าวหน้าในงานของพนักงานปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท สหะชัยพาติเคิลบอร์ด จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มณฑารัตน์ ชูพินิจ. (2540). องค์ประกอบในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี สถาบันราชภัฏนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เมธี จารุจันทร์. (2556). ทรรศนะต่อความก้าวหน้าในงานของพนักงานธนาคารในสายงานสนับสนุน (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รักษพล พันธุ์ชาติ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนกลาง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัชดาภรณ์ ปิ่นรัตนานนท์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของบัณฑิตสาขาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี, 8(1), 23-35.
- ราชพฤกษ์ สุชัย. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายระบบสื่อสาร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เลิศลักษณ์ ชูเลิศ. (2549). การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสนใจในการประกอบอาชีพอิสระ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วลัยพรรณ พรไพโรธสาร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มอะไหล่รถยนต์ จังหวัดนครราชสีมา (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, นครราชสีมา.
- วิกรม อัครวิกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน และผลของความรู้สึกล้มเหลวในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงาน และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิตศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ชลบุรี.

- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2557). *ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ว่าด้วย การศึกษา พ.ศ. 2557*. สืบค้นจาก <http://edserv.nida.ac.th/th/images/rules/rule57.pdf>.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2559). *ประกาศสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการให้ทุนส่งเสริมการศึกษา*. สืบค้นจาก http://edserv.nida.ac.th/th/images/document/annouce_criterion_scholar.pdf.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมิดานันท์ ศรีวาสโนดม และณกมล จันทน์สม. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของ พยาบาลทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(3), 1-23.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/users/he-commission/law.php>.
- สิริวัชร รักธรรม. (2553). *ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุทธิมน ศรีโชติ. (2543). *ความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุริยะ พิบูลย์. (2549). *กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนเพื่อรักษาและจูงใจพนักงาน: กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นยานยนต์* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุชมา น้อยสำราญ. (2544). *ปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพในสายงานวิศวกรรมไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา: บริษัทซีเมนส์ (ประเทศไทย) จำกัด* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อภิรัตน์ บัวมณี. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนของนักเรียนระดับ ประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนพณิชยการเพชรบุรี* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อัษฎพงศ์ ตันติธีระศักดิ์. (2558). *เส้นทางอาชีพของวิศวกรโยธา* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครู ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- เอกรินทร์ ศุภรณ์พานิช. (2557). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการทางอาชีพของผู้จบการศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Alderfer, C. P. (1976). *ERG theory of motivation clayton Alderfer's revision of Abraham maslow*. New York: Harper & Row.
- DeVaro, J., & Waldman, M. (2012). The signaling role of promotions: Further theory and empirical evidence. *Journal of Labor Economics*, 30(1), 91-147.
- Eysenck, H. J., Arnold, W., & Meili, R. (1972). *Encyclopedia of psychology*. London: Herder and Harder.
- Ginzberg, E. (1951). Perspective on the economics of medical care. *The American Economic Review*, 41(2), 617-625.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3^{ed} ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gibbons, W. D., & Lohnes, P. R. (1965). Shift in adolescents, vocational values. *The Personel and Guidance Journal*, 44, 248-252.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- McClelland, D. C. (1965). Need achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *Analysis of imaginative stories for motivational content*. New Yok: Appleton-Century-Crafts.
- Ohashi, I., & Tachibanaki, T. (1998). *Internal labour markets, incentives and employment*. London: MacMillan Press.
- Perrone, P. A. (1965). Values and occupational preferences of junior high school girls. *The Personel and Guidance Journal*, 44, 254-257.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 44-59.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of career*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. ((1970). *The work values inventory*. Boston: Houghion-Mifflin.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-16.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.กัลยาณี สেনาสู | อาจารย์ประจำ
คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ ชมพันธุ์ | ผู้อำนวยการหลักสูตรวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
สิ่งแวดล้อม ภาคพิเศษ จังหวัดระยอง
คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 3. อาจารย์ ดร.รจฤดี โชติกาวิรินทร์ | รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร.สุจินตนา ภาวสิทธิ์ | ที่ปรึกษาด้านการวิจัย |
| 5. ดร.พลาพรรณ คำพรรณ | นักวิจัยเชี่ยวชาญ
สำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |

ภาคผนวก ข
ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตารางผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพ
ของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. สถานะการได้งานทำ ☐ ยังไม่ได้งานทำ ☐ ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา ☐ ได้งานทำขณะศึกษาอยู่ ☐ มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา ☐ มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา ☐ ไม่ประสงค์ทำงาน ☐ ศึกษาต่อ ☐ อื่น ๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หลังสำเร็จการศึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ท่านได้นำวุฒิการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ ด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า ข้อ 1) ☐ ไม่ได้นำวุฒิการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ☐ ใช้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ☐ ใช้ประกอบความก้าวหน้าในอาชีพ (ปรับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น) ☐ ใช้ประกอบความก้าวหน้าในอาชีพ (เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น) ☐ ใช้ประกอบความก้าวหน้าในอาชีพ (ปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น) ☐ ใช้สมัครงาน ☐ อื่น ๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ประเภทองค์กรที่ทำงาน ☐ เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนเฉพาะภายในประเทศ ไทย ☐ เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ ☐ เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทย ☐ เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่ลงทุนในต่างประเทศ ☐ เป็นองค์กรระหว่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
☐ เป็นองค์กรของรัฐ ☐ เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ ☐ เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร ☐ ธุรกิจส่วนตัวกิจการครอบครัว/ ☐ อื่น ๆ ระบุ.....							
4. ระดับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน ☐ ระดับปฏิบัติการ (ระดับผู้ปฏิบัติงาน) ☐ ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (ระดับควบคุมการปฏิบัติงาน) ☐ ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับบริหารจัดการ) ☐ ผู้บริหารระดับสูง (ระดับวางแผนกลยุทธ์) ☐ อื่น ๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ 16-20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี	-1	+1	+1	+1	-1	0.20	ปรับปรุง

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. คณะที่สำเร็จการศึกษา ☐ รัฐประศาสนศาสตร์ ☐ บริหารธุรกิจ ☐ พัฒนาการเศรษฐกิจ ☐ สถิติประยุกต์ ☐ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ☐ ภาษาและการสื่อสาร ☐ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ☐ นิติศาสตร์ ☐ การจัดการการท่องเที่ยว ☐ นิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ ☐ บริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ☐ วิทยาลัยนานาชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. หลักสูตรที่ศึกษา ระบุ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ระยะเวลาเฉลี่ยที่ศึกษา.....ปี	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
4. เกรดเฉลี่ยสะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. การได้รับทุนการศึกษา ☐ ไม่ได้รับทุน ☐ ได้รับทุนการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 5.1) ทุนการศึกษา ก่อนเข้าเรียน ☐ ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1 ☐ ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 2 ☐ ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 3 5.2) ทุนการศึกษา หลังเข้าเรียน ☐ ทุนเรียนดี ☐ ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์และการตีพิมพ์ วิทยานิพนธ์ ☐ ทุนอื่น ๆ ระบุ.....	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
6. การได้รับเกียรตินิยม ☐ ไม่ได้รับ ☐ ได้รับ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ

รายการ	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
1. ลักษณะงานที่ทำ							
1) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ท่านได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
2) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ท่านมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการวิเคราะห์ มีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจ ได้ดีกว่าตอนที่ยังไม่ได้เข้ามาศึกษาต่อ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
3) ลักษณะงานที่ทำหลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ท่านมีอิสระในการกำหนดแนวทางในการทำงาน	-1	+1	+1	+1	-1	0.20	ปรับปรุง
4) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
5) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กร	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
2. คำตอบแทนและสวัสดิการ							
1) คำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับคุณภาพผลงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	-1	+1	+1	+1	-1	0.20	ปรับปรุง

รายการ	ประมาณค่าความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
2) การนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก มาใช้พัฒนากระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูง	-1	+1	+1	+1	-1	0.20	ปรับปรุง
3) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท/เอก เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	-1	+1	+1	+1	-1	0.20	ปรับปรุง
3. ความมั่นคงในการทำงาน							
1) หน่วยงานมีระบบหรือกระบวนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามสายงานท่านอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ใช้ได้
2) หน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ใช้ได้
3) งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมาะสมตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามา และสามารถทำได้ดีมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4) การที่มีวุฒิการศึกษาสูง เป็นการสร้างความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5) ผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.60	ใช้ได้

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง} = \frac{\text{IOC}}{24} = \frac{16.00}{24} = 0.67$$

สรุปว่าค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
ความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา
จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามศิษย์เก่าหรือผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2557-2559 สถาบันขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จทางด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1) สถานะการได้งานทำ

- ☐ ไม่มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานทำหลังจบการศึกษา
- ☐ ได้งานทำขณะศึกษาอยู่
- ☐ มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและได้งานใหม่ทำหลังจบการศึกษา
- ☐ มีงานทำก่อนเข้าศึกษาและอยู่ในสายงานเดิมหลังจบการศึกษา
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ.....)

2) หลังสำเร็จการศึกษาจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ท่านได้นำวุฒิการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพด้านใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ ไม่ได้นำวุฒิการศึกษาไปใช้ประโยชน์
- ☐ ใช้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก
- ☐ ใช้ประกอบความก้าวหน้าในอาชีพ (ปรับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น)
- ☐ ใช้ประกอบความก้าวหน้าในอาชีพ (เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น)
- ☐ ใช้ประกอบความก้าวหน้าในอาชีพ (ปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น)
- ☐ ใช้สมัครงาน
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ.....)

3) ประเภทองค์กรที่ทำงาน

- ☐ เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนเฉพาะภายในประเทศไทย
- ☐ เป็นองค์กรธุรกิจไทยที่มีการลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- ☐ เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่ลงทุนในประเทศไทย
- ☐ เป็นองค์กรธุรกิจต่างชาติที่ลงทุนในต่างประเทศ
- ☐ เป็นองค์กรระหว่างประเทศ
- ☐ เป็นองค์กรของรัฐ
- ☐ เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจ

- ☐ เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร
- ☐ ธุรกิจส่วนตัว/กิจการครอบครัว
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ.....)

4) ระดับตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน

- ☐ ระดับปฏิบัติการ (ระดับผู้ปฏิบัติงาน)
- ☐ ผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (ระดับควบคุมการปฏิบัติงาน/หัวหน้างาน)
- ☐ ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับบริหารจัดการ)
- ☐ ผู้บริหารระดับสูง (ระดับวางแผนกลยุทธ์)
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ.....)

5) ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี
- ☐ 1-5 ปี
- ☐ 6-10 ปี
- ☐ 11-15 ปี
- ☐ 16-20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1) คณะที่สำเร็จการศึกษา

- ☐ รัฐประศาสนศาสตร์
- ☐ บริหารธุรกิจ
- ☐ พัฒนาการเศรษฐกิจ
- ☐ สถิติประยุกต์
- ☐ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ☐ ภาษาและการสื่อสาร
- ☐ พัฒนาศักยภาพมนุษย์
- ☐ นิติศาสตร์
- ☐ การจัดการการท่องเที่ยว
- ☐ นิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ
- ☐ บริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- ☐ วิทยาลัยนานาชาติ

2) หลักสูตรที่ศึกษา (ระบุ)

3) ระยะเวลาที่ศึกษาปี

4) เกรดเฉลี่ยสะสม

5) การได้รับทุนการศึกษา

☐ ไม่ได้รับทุน

☐ ได้รับทุนการศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

5.1) ทุนการศึกษาก่อนเข้าเรียน

☐ ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 1

☐ ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 2

☐ ได้รับทุนส่งเสริมการศึกษาประเภทที่ 3

5.2) ทุนการศึกษาหลังเข้าเรียน

☐ ทุนเรียนดี

☐ ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์และการตีพิมพ์วิทยานิพนธ์

☐ ทุนอื่น ๆ ระบุ

6) การได้รับเกียรติคุณ

☐ ไม่ได้รับ

☐ ได้รับ

ตอนที่ 3 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

รายการ	ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ลักษณะงานที่ทำ					
1) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา (var11)					
2) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวิเคราะห์ มีเหตุผลเพื่อการตัดสินใจ ได้ดีกว่าตอนที่ยังไม่ได้เข้ามาศึกษาต่อ (var12)					
3) ลักษณะงานที่ทำหลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านมีอิสระในการทำงานมากขึ้น (var13)					
4) หลังสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (var14)					
5) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในองค์กร (var15)					

รายการ	ระดับความก้าวหน้าในอาชีพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1) ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถหลังสำเร็จการศึกษามาพัฒนา งานให้มีคุณภาพและมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ได้ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม (var21)					
2) การนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก มาใช้พัฒนากระบวนการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (var22)					
3) การนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ หลังสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก มาใช้พัฒนากระบวนการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น (var23)					
4) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (var24)					
5) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือระดับปริญญาเอก เป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทน (var25)					
3. ความมั่นคงในการทำงาน					
1) หน่วยงานมีระบบหรือกระบวนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพตามสายงานท่านอย่างชัดเจน (var31)					
2) หน่วยงานส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่ ทันสมัยทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง (var32)					
3) งานที่ท่านทำเป็นงานที่เหมาะสมตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามา และสามารถทำได้ดีมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ (var33)					
4) การที่มีวุฒิการศึกษาสูง เป็นการสร้างความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ในอาชีพ (var34)					
5) ผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และ จากเพื่อนร่วมงาน (var35)					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อความก้าวหน้าในงาน

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นทุกข้อคำถาม

N of Case = 30

N of Item = 15

Alpha = .962

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
var11	51.50	128.466	.752	.817	.961
var12	51.00	137.586	.749	.741	.960
var13	51.50	137.707	.660	.720	.962
var14	51.10	139.610	.659	.824	.962
var15	51.03	131.068	.874	.898	.958
var21	51.47	131.775	.820	.860	.959
var22	51.37	129.275	.913	.912	.957
var23	51.53	130.464	.910	.917	.957
var24	51.57	129.357	.843	.908	.958
var25	51.67	129.954	.778	.861	.960
var31	51.57	135.220	.643	.788	.962
var32	51.27	136.202	.737	.752	.960
var33	51.57	131.426	.781	.876	.960
var34	51.20	133.062	.843	.854	.958
var35	51.13	136.189	.788	.818	.960

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายตัวแปร

1. ลักษณะงานที่ทำ

N of Case = 30

N of Item = 5

Alpha = .854

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
var11	15.50	8.741	.616	.528	.858
var12	15.00	10.552	.761	.591	.807
var13	15.50	10.741	.620	.477	.836
var14	15.10	11.197	.646	.618	.833
var15	15.03	9.206	.805	.707	.785

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

N of Case = 30

N of Item = 5

Alpha = .940

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
var21	14.00	16.000	.821	.751	.929
var22	13.90	15.334	.896	.866	.916
var23	14.07	15.995	.855	.839	.924
var24	14.10	15.128	.847	.819	.925
var25	14.20	15.200	.787	.764	.937

3. ความมั่นคงในการทำงาน

N of Case = 30

N of Item = 5

Alpha = .893

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
var31	14.97	10.723	.701	.600	.880
var32	14.67	11.540	.731	.592	.872
var33	14.97	10.240	.755	.633	.868
var34	14.60	10.938	.790	.755	.858
var35	14.53	11.775	.745	.657	.871