วันที่รับบทความ: 2 เมษายน 2568
วันที่แก้ไขบทความ: 30 เมษายน 2568
วันที่ตอบรับบทความ: 1 พฤษภาคม 2568

Journal of Management Science
วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

แนวทางในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กัญญารัตน์ จอมทัน[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ 2.เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ อินโฟกราฟิกเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ และแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางสายอาชีพที่พัฒนาขึ้นในรูปแบบอินโฟกราฟิก มีความเหมาะสมและถูกต้องทั้งด้านเนื้อหาและการออกแบบ สามารถนำเสนอเส้นทางความก้าวหน้า คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สิทธิประโยชน์ และเกณฑ์การประเมินได้อย่างชัดเจน 2.บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านสิทธิประโยชน์มากที่สุด ร้อยละ 70.34 รองลงมาด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 69.61 และด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.38 สำหรับความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยรวม คิดเป็นร้อยละ 85.93 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อินโฟกราฟิก

[1]บุคลากร กองพัฒนาระบบบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
e-mail: kanyarat.c@dru.ac.th

Received: Apr. 2, 2025
Revised: Apr. 30, 2025
Accepted: May. 1, 2025

Journal of Management Science
วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Guidelines for Self-Improvement Towards the Path to Career Advancement of University staff academic support line Dhonburi Rajabhat University

Kanyarat Chomtan [1]

Abstract

This research aimed to 1. Study the self-development model for career advancement of university staff in the academic support line. 2. Study the knowledge, understanding, and needs for self-development for career advancement of university staff in the academic support line. The population studied was university staff in the academic support line at Dhonburi Rajabhat University, selected as a sample of 118 people using the simple random sampling method. The research instruments were career advancement infographics, knowledge and understanding tests, and self-development needs questionnaires. The statistics used in the research were frequency and percentage.

The research results found that 1. The self-development model for career paths developed in the form of infographics is appropriate and correct in terms of content and design. It can present the career path, specific position qualifications, benefits, and evaluation criteria clearly. 2.The personnel have the most knowledge and understanding of benefits at 70.34 percent, followed by evaluation criteria for appointing individuals to higher positions at 69.61 percent, and the least knowledge and understanding of specific position qualifications at 65.38 percent. The need for self-development for career paths in general is 85.93 percent. The results of this research can be used as a guideline for developing a system to support career advancement and personnel potential development in higher education institutions effectively.

Keywords: Self-development, career advancement path, academic support staff, Infographic

[1] Officer, Administrative System Development, Dhonburi Rajabhat University
e-mail : kanyarat.c@dru.ac.th

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีเป็นสถาบันการอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่เน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี มีภาระหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เน้นคุณภาพและประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความงอกงามทางปัญญา แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นบัณฑิตคุณภาพ เป็นนักวิชาชีพที่ดี พัฒนาและสร้างเสริมการวิจัยให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนางานในหน้าที่ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2568) ดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้บุคลากรเพื่อขับเคลื่อน บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีมี 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยบุคลากรสายวิชาการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาและวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกันพันธกิจ ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

การพัฒนาบุคลากรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันและพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากรายงานของ World Economic Forum กล่าวว่า ภายในปี 2025 50% ของพนักงานจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรายงานของ LinkedIn พบว่า 94% ของพนักงานระบุว่าการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพของตน (KTC academy, 2024) การพัฒนาคือการเรียนรู้ที่มีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง อีกทั้งการพัฒนาตนเอง ยังเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองอันจะทำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (กิจจา บานชื่น, 2560)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรควรกำหนดเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ที่จะแสดงให้เห็นถึงการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด มีเส้นทางการเติบโตและข้อกำหนดที่ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร สำหรับบุคลากรสายวิชาการมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพเริ่มจากอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเริ่มจากระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ โดยการเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ของสายสนับสนุนวิชาการนั้น จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศและข้อบังคับจากหลายส่วนประกอบกัน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรียังไม่มีผู้ใดเขียนสรุปเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมเอาไว้ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ต้องการพัฒนาตนเองและเลื่อนตำแหน่ง จะต้องศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการจากประกาศและข้อบังคับจากหลายส่วนประกอบกัน ทำให้เกิดความยุ่งยาก ไม่เข้าใจ เข้าใจคลาดเคลื่อน และขาดความสนใจในการพัฒนาตนเองและเลื่อนตำแหน่ง

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร และจูงใจบุคลากรให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจึงควรมีสื่อแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวม ที่สามารถศึกษาเข้าใจได้ง่าย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

มหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยสร้างสื่อในรูปแบบอินโฟกราฟิก สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ใช้ในการศึกษาเพื่อการพัฒนาตนเองและเลื่อนตำแหน่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
2. เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

ทบทวนวรรณกรรม เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยมุมมองเน้นการกระทำในสิ่งที่พัฒนาและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยอาศัยวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอนต่างๆซึ่งอาจจะมีทั้งในกรณีที่กระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วย

นภัสรพี ปรางศรี และคณะ (2565) ได้ให้ความเห็นว่าในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลานั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลสำนักงาน ก.พ. (2556) ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มีดังนี้

1. การวางแผนการพัฒนา โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมให้คนมีคุณภาพ
2. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในการทำงานในหน่วยงาน เพื่อจะดำรงตำแหน่งที่สำคัญของหน่วยงาน
3. การจูงใจ การจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์การทำงานหลากหลาย
4. ส่งเสริมให้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ กพ. กำหนด

ชุติมา สุภาวะไตร (2565) ความก้าวหน้าในอาชีพมีหลายลักษณะ ในแนวดิ่ง คือ การเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปตามสายงานจากแนวล่างสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ตามลำดับขั้นและความก้าวหน้าใน

สายอาชีพในแนวนอน คือ การโอนย้าย สับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนงาน จะทำให้มีประสบการณ์ มีการเกิดการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งบุคลากรที่ต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพนั้นต้องพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และตรงตามเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ถือเป็นสิ่งสำคัญเป็นการสร้างเส้นทางและสร้างเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่า เส้นทางการเติบโต ขั้นตอนและคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ การสั่งสมประสบการณ์และความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตนเองสามารถเติบโตไปได้ระดับไหน หรือสามารถไปดำรงตำแหน่งสูงสุดได้ถึงระดับไหน ซึ่งแสดงขั้นตอนการเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะเป็นผู้มีคุณสมบัติในตำแหน่งสูงสุด การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพจึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อองค์กร สิ่งที่ตามมาควบคู่กันกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็คือเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ

3. กฎหมาย ประกาศ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จากข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (2560) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เรื่อง การกำหนดบัญชีค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย (2563) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตาม ก.พ.อ. (2553) และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงสรุปผลการศึกษาและนำมาสร้างอินโฟกราฟิก ดังนี้ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สิทธิประโยชน์เฉพาะตำแหน่ง และเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แบ่งได้ดังนี้

1.ประเภทผู้บริหารบริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

2.ประเภทตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แบ่งได้ 2 ประเภท วิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ

4. แนวคิดเกี่ยวกับอินโฟกราฟิก

อินโฟกราฟิก หมายถึง การรวบรวมข้อมูลต่างๆหรือความรู้ที่มีจำนวนมากมาสรุปเป็นสารสนเทศในรูปแบบข้อมูลภาพที่เข้าใจง่าย กราฟิกที่ออกแบบเป็นภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว ดึงดูดความสนใจในข้อมูลภาพ ทำให้สามารถเข้าใจง่าย ชัดเจน สามารถสื่อให้เข้าใจความหมายของข้อมูลทั้งหมดในเวลาอันรวดเร็วประกอบไปด้วย สัญลักษณ์ แผนภูมิ กราฟ เป็นต้น

วิไลภรณ์ ศรีไพศาล (2559) กระบวนการสร้างอินโฟกราฟิก แบ่งออก ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.วิเคราะห์ (Analysis) ค้นคว้า สำรวจ และรวมรวมข้อมูลนำข้อมูลที่ได้มาจับใจความสำคัญของเนื้อหา และสรุปเนื้อหาให้มีกระชับแยกประเภทของข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการจัดลำดับใจความสำคัญพิจารณาข้อมูลที่มีว่าจะนำเสนอสร้างเรื่องราวให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจได้อย่างไร

2.ออกแบบ (Design) วางแผนรูปแบบการนำเสนอ การเล่าเรื่องว่าจะเริ่มต้นอย่างไร จัดลำดับความสำคัญโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนๆ แต่ละส่วนมีประเด็นหลักและประเด็นรองและจะลงท้ายอย่างไร

ผู้ออกแบบต้องมีทักษะในการเล่าเรื่องให้กระชับ มีความสามารถในการเรียบเรียงเนื้อหาให้สั้น กระชับ และมีความหมายครบถ้วนและโดนใจผู้อ่าน

3. ดำเนินการ (Implement) เปลี่ยนจากเนื้อหาข้อความเป็นการสื่อด้วยรูปภาพ สร้างและจัดเรียงกราฟิกซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ เช่น เส้น กล่อง ลูกศร สัญลักษณ์กราฟ แผนภูมิ แผนภาพ แผนที่ ฯลฯ ให้สื่อความหมายตามที่ออกแบบไว้ในขั้นตอนนี้จะต้องมีทักษะในการใช้องค์ประกอบศิลป์เพื่อดึงดูดความสนใจให้มีคนมาดูมาอ่าน

4. ตรวจสอบ (Testing) ความถูกต้องของอินโฟกราฟิกให้ตรงกับข้อมูลจริง

5. ประเมินผล (Evaluation) สามารถสื่อสารได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หากยังไม่สามารถสื่อความหมายตามต้องการได้ให้วิเคราะห์อีกครั้ง แล้วปรับปรุงวิธีการเล่าเรื่องหรือรูปแบบการนำเสนอรวมทั้งปรับปรุงกราฟิกหรือสร้างชิ้นงานใหม่ สุดท้ายคือทดสอบและประเมินผลดำเนินการเช่นนี้เรื่อยไปจนกว่าชิ้นงานที่สร้างขึ้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการจึงนำไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ ต่อไป

ศุภลักษณ์ จุเครือ (2561) กล่าวว่า อินโฟกราฟิก คือ การนำข้อมูลหรือความรู้ มาสรุปเป็นสารสนเทศในลักษณะของข้อมูลและกราฟิกที่ออกแบบเป็นภาพนิ่ง หรือภาพ เคลื่อนไหว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เรียบเรียง อ้างอิงข้อมูลจากแหล่งอ้างอิงที่มีความน่าเชื่อถือ เน้นการสื่อสารด้วยการใช้ภาพสัญลักษณ์ แผนภูมิแผนผังทางสถิติ แทนการอธิบายด้วยตัวอักษรที่ซับซ้อน มาแสดงเป็นรูปภาพตัวเลขและข้อความ สามารถสื่อสารถึงผู้รับได้อย่างน่าสนใจ กระชับและเข้าใจข้อมูลได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

กล่าวโดยสรุป อินโฟกราฟิกเป็นข้อมูลที่เป็นเนื้อหา ข้อความในตัวหนังสือ ที่เป็นจำนวนมาก ซึ่งการที่จะทำอินโฟกราฟิกนั้นจะต้องรวบรวมข้อมูลต่างๆให้เพียงพอจากนั้นสรุป วิเคราะห์ เรียบเรียง ออกมาเป็นรูปภาพสามารถเล่าเรื่องราวด้วยภาพวาดหรือกราฟิกซึ่งสามารถบอกบางสิ่งบางอย่างและสามารถถ่ายทอดข้อมูลได้ถึงแม้ว่าผู้ชมจะไม่ได้อ่านข้อมูลมาก่อนในรูปแบบต่างๆให้น่าสนใจและถ่ายทอดเรื่องราวของข้อมูลสารสนเทศหรือความรู้ได้อย่างครบถ้วน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

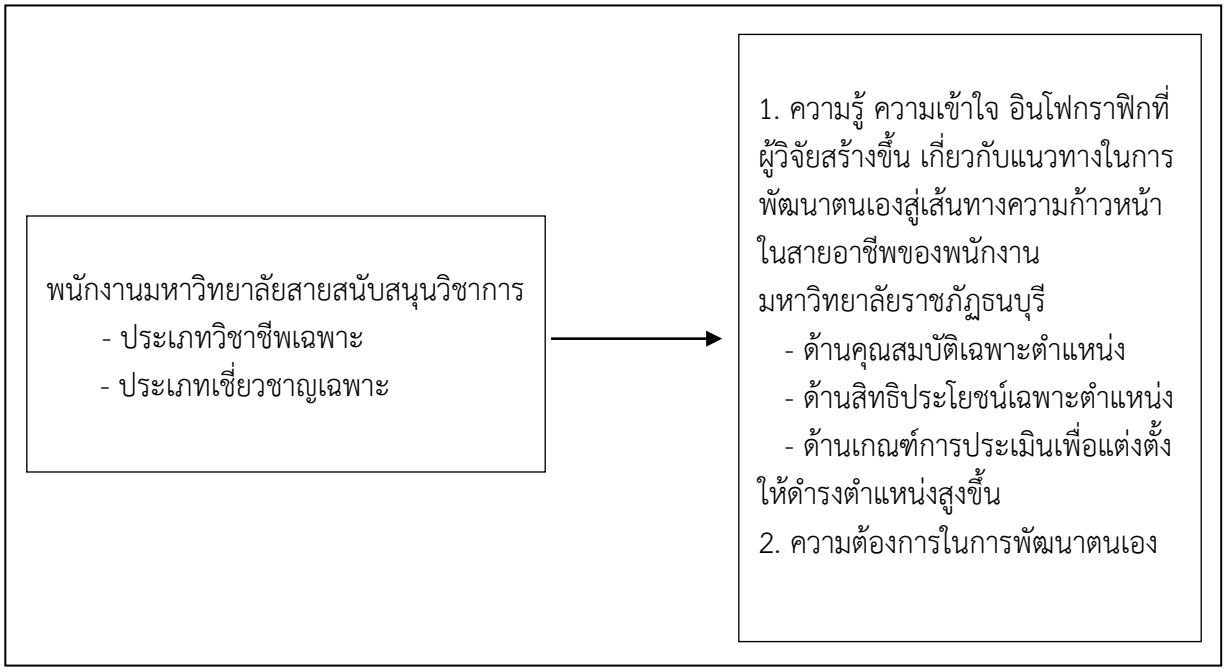
บุญส่ง ลีละชาต, สุนิสา ช่อแก้ว (2559) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมากด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และการด้านการฝึกอบรม และจำแนกตามเพศ อายุการทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่า บุคลากรภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรมีการพัฒนาและการเรียนรู้และส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากรพบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย

ธิดาใจ จันทนามศรี (2560) ได้ศึกษาเนื้อหาและรูปแบบในการสื่อสารผ่านสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อสร้างการรับรู้และจดบนเฟซบุ๊กแฟนเพจของอินโฟกราฟิกไทยแลนด์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่ออธิบายประเภทเนื้อหาและรูปแบบในการสื่อสารผ่านสื่ออินโฟกราฟิกบนเฟซบุ๊กแฟนเพจอินโฟกราฟิกไทยแลนด์

เพื่อศึกษาการรับรู้และจดจำของผู้ใช้สื่ออินโฟกราฟิก ด้วยการแจกแบบสอบถามแบบเห็นตัวตนและผ่านอินเทอร์เน็ต โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ที่เป็นสมาชิกเฟซบุ๊กแฟนเพจอินโฟกราฟิกไทยแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า เนื้อหาบนเฟซบุ๊กแฟนเพจอินโฟกราฟิกไทยแลนด์ส่วนใหญ่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสอนวิธีการ (How to) การรายงานข่าวหรือประเด็นสถานการณ์และการเปรียบเทียบ รูปแบบการนำเสนอส่วนใหญ่เป็นแบบภาพนิ่ง แบบคลิกได้ที่สามารถดูข้อมูลเชิงลึกด้วยการคลิกลิงค์ไปยังเว็บไซต์และแบบวีดิโอที่มีทั้งภาพและเสียงสำหรับรูปแบบการสื่อสารด้วยภาพ พบว่า มี 3 รูปแบบผสมผสานกัน คือ ภาพเสมือนจริง ภาพนามธรรมและภาพสัญลักษณ์ เป็นรูปแบบที่เข้าใจง่ายทำให้ผู้รับสารสามารถรับรู้ความหมายของภาพได้ทันที กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 18-24 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีลักษณะการอ่านเฉพาะที่สนใจ ส่วนมากรู้จักเฟซบุ๊กแฟนเพจจากลิงค์ที่เพื่อน ๆ แชร์เหตุผลและวัตถุประสงค์ที่ชอบคือเพื่อติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การรับรู้ การจดจำเนื้อหาและรูปแบบอินโฟกราฟิก มีค่าระดับการรับรู้และจดจำอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภาพประกอบและการออกแบบสื่ออินโฟกราฟิกที่สวยงามมีสีสันสะดุดตาจะส่งผลต่อการรับรู้และจดจำผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ และอายุ มีผลต่อการรับรู้และจดจำเนื้อหาและรูปแบบในการสื่อสารผ่านสื่ออินโฟกราฟิกที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีผลต่อการรับรู้และจดจำเนื้อหาและรูปแบบในการสื่อสารผ่านสื่ออินโฟกราฟิกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.0

ประยงค์ จำปาศรี (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดังนี้ (1) เจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (5) นโยบายของมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (7) ปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีผลงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19 สนใจตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ยังไม่ได้ทำอะไรเลย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอยู่ระหว่างการยื่นขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและประเภทของบุคลากรโดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ร้อยละ 13.90 (R2=0.139, F=14.900) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และประเภทของบุคลากรก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นมากขึ้น

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาแยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบสื่ออินโฟกราฟิก เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำนวน 163 คน (กองพัฒนาระบบบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2566) เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560) ซึ่งกำหนดไว้หากจำนวนประชากร 170 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 118 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 144 คน เลือกมาร้อยละ 73 ได้จำนวน 106 คน และเลือกจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 19 คน เลือกมาร้อยละ 73 ได้จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด 118 คน

เครื่องมือการวิจัย

มีขั้นตอนการดำเนินการแยกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1) สร้างอินโฟกราฟิกรูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและทบทวน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ แล้วทำการสรุปเนื้อหาและออกแบบอินโฟกราฟิก แนวทางการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2) ประเมินอินโฟกราฟิก ด้านเนื้อหาและด้านการออกแบบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบด้านเนื้อหา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบด้านการออกแบบ ในด้านเนื้อหานั้นจะตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และการเรียงลำดับของเนื้อหา ส่วนด้านการออกแบบนั้น จะตรวจสอบความเหมาะสมของการออกแบบภาพ การสื่อความหมายให้เข้าใจง่าย และความน่าสนใจ

3) ปรับปรุงอินโฟกราฟิก ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงอินโฟกราฟิกตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 ท่าน จนได้อินโฟกราฟิกแนวทางการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีที่สมบูรณ์

2. เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1) สร้างเครื่องมือการวิจัย โดยการนำข้อมูลในอินโฟกราฟิก ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มาทำการออกแบบข้อคำถาม สำหรับประเมินความรู้ ความเข้าใจ และสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี หัวข้อหลักในการประเมินความรู้ความเข้าใจประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีจำนวน 7 ข้อ 2) ด้านสิทธิประโยชน์ มีจำนวน 7 ข้อ 3) ด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีจำนวน 7 ข้อ ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มี จำนวน 10 ข้อ

2) ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย โดยนำเครื่องมือการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและประเมินความถูกต้องของคำถามกับเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แล้วนำผลการประเมินมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหา ซึ่งค่า IOC ต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 จึงถือว่ายอมรับแบบสอบถามนี้ได้

3) ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือการวิจัย โดยนำเครื่องมือการวิจัยที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้ว ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน ตอบคำถามในเครื่องมือการวิจัยนี้ แล้วนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach alpha ซึ่งจะต้องได้ค่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่ายอมรับแบบสอบถามนี้ได้ ผลการหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.742 โดยเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการรวมจำนวน 163 คน แยกเป็นตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะจำนวน 144 คนเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างมา ร้อยละ 73 ได้จำนวน 106 คนและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะจำนวน 19 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างมาร้อยละ 73 ได้จำนวน 12 คน รวมทั้งหมดได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย(Simple random sampling) โดยเข้าเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 กันยายน - 30 กันยายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัยนั้น ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

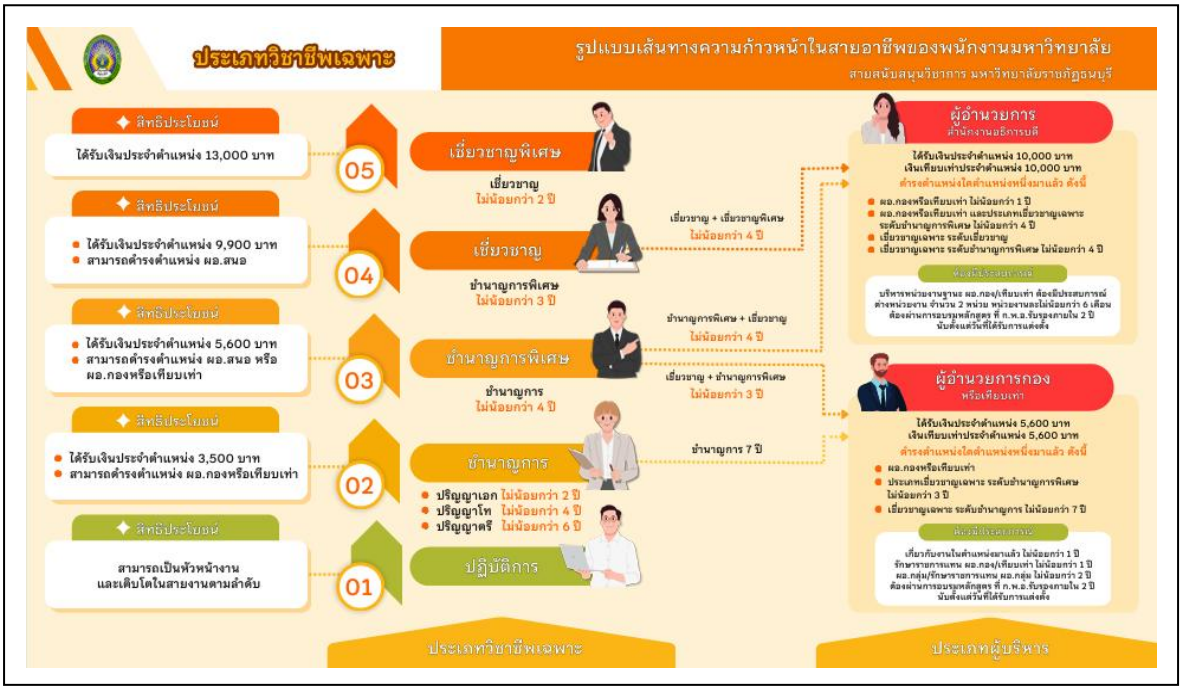
1. ประเมินอินโฟกราฟิกเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินเนื้อหาและการออกแบบอินโฟกราฟิกที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. วิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยนับจำนวนและหาค่าร้อยละผู้ที่ตอบคำถามถูกและผิดในข้อคำถามแต่ละข้อและภาพรวมทั้งหมด จากข้อคำถามความรู้ ความเข้าใจที่มีทั้งหมด 3 ด้านคือ1) ด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ข้อ 2) ด้านสิทธิประโยชน์ 3) ด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองนั้น นับจำนวนและหาค่าร้อยละของความคิดเห็นที่เลือกตอบในแต่ละข้อคำถามและภาพรวมทั้งหมด

ผลการวิจัย

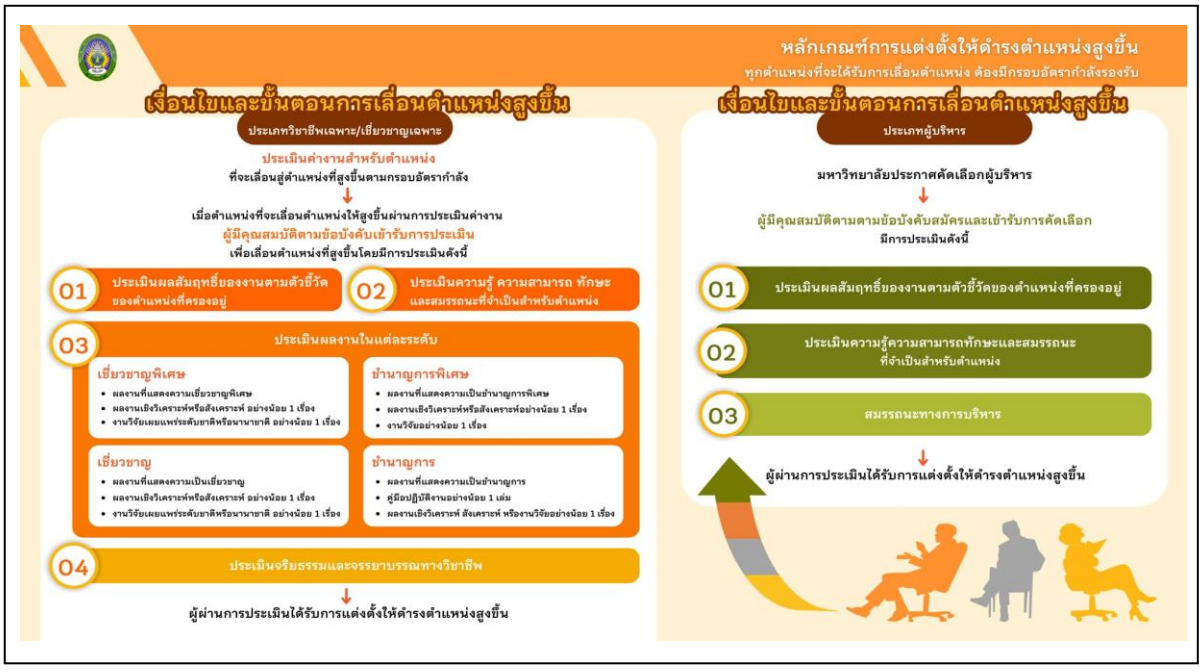
1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ โดยการศึกษาและทบทวน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการก้าวหน้าในสายอาชีพผลการศึกษาได้ อินโฟกราฟิกเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

ภาพที่ 2 ประเภทตำแหน่งสายสนับสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
ที่มา: กัญญารัตน์ จอมทัน (2567)



ภาพที่ 3 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประเภทวิชาชีพเฉพาะ
ที่มา: กัญญารัตน์ จอมทัน (2567)

ภาพที่ 4 เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
ที่มา: กัญญารัตน์ จอมทัน (2567)



ภาพที่ 5 เงื่อนไขและขั้นตอนการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ
ที่มา: กัญญารัตน์ จอมทัน (2567)

ภาพที่ 6 ขั้นตอนการดำเนินการเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ที่มา: กัญญารัตน์ จอมทัน (2567)

2. เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ศึกษาอินโฟกราฟิกแล้วทำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจและความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สรุปได้ดังนี้

1. ประเภทวิชาชีพเฉพาะ

1.1 ผลการศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพร้อยละ 66.67 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดร้อยละ 70.24 รองลงมาคือด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งร้อยละ 66.67 ส่วนด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ร้อยละ 63.10 เมื่อแยกตามรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1.1 ด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดในเรื่อง พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการระดับชำนาญการจะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการระดับชำนาญการพิเศษจะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ในเรื่อง พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้ว 4 ปี สามารถขึ้นสู่ตำแหน่ง

ชำนาญการพิเศษในหน่วยงานที่สังกัดได้ทุกคน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการระดับปฏิบัติการสามารถดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าได้โดยไม่ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อนมีความรู้ ความเข้าใจน้อยกว่าร้อยละ 50

1.1.2 ด้านสิทธิประโยชน์ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดในเรื่องการที่ท่านได้พัฒนาตนเองและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจะทำให้ท่านมีสิทธิเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ในเรื่องหากท่านดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง 20,000 บาทต่อเดือน มีความรู้ ความเข้าใจน้อยกว่าร้อยละ 50

1.1.3 ด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด 3 ข้อ ในเรื่องการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ จะมีการประเมิน 1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง 3. ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการ 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพและในเรื่องผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการประกอบด้วย 1. คู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เล่ม 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และในเรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะมีการประเมิน 1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง 3.สมรรถนะทางการบริหาร

1.2 ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วย ร้อยละ 85.83 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเลื่อนตำแหน่งทุกคนรองลงมามีความคิดเห็นว่าเงินตำแหน่งเป็นสิ่งจูงใจและต้องมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง และไม่เห็นด้วยถ้าไม่พัฒนาตนเองจะไม่เกิดผลเสียใด ๆ

2. ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.1 ผลการศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพร้อยละ 68.64 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด ร้อยละ 71.16 รองลงมาคือด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 69.54 ส่วนด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ร้อยละ 65.23 เมื่อแยกตามรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

2.1.1 ด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดในเรื่อง พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการระดับชำนาญการจะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการระดับชำนาญการพิเศษจะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ในเรื่องพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้ว 4 ปี สามารถขึ้นสู่

ตำแหน่งชำนาญการพิเศษในหน่วยงานที่สังกัดได้ทุกคน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ระดับปฏิบัติการสามารถดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าได้โดยไม่ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อนมีความรู้ ความเข้าใจน้อยกว่าร้อยละ 50

2.1.2 ด้านสิทธิประโยชน์ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุดในเรื่อง การที่ท่านได้พัฒนาตนเองและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจะทำให้ท่านมีสิทธิเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีก และหากท่านได้เลื่อนตำแหน่งจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการท่านจะยังไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ในเรื่องหากท่านดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง 10,000 บาทต่อเดือน มีความรู้ ความเข้าใจน้อยกว่าร้อยละ 50

2.1.3 ด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด 3 ข้อ ในเรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการจะมีการประเมิน 1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง 3. ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการ 4. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และในเรื่องผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการประกอบด้วย 1.คู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เล่ม 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์หรืองานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และในเรื่องการประเมินบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารจะมีการประเมิน 1. ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง 3. สมรรถนะทางการบริหารแต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะทุกระดับต้องมีการประเมินค่างานก่อนและ ผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการพิเศษประกอบด้วย 1. คู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เล่ม 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง และงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง มีความรู้ ความเข้าใจน้อยกว่าร้อยละ 50

2.2 ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย ร้อยละ 85.94 และมีความคิดเห็นที่ต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ ความเข้าใจเพื่อต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการเข้าสู่เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเลื่อนตำแหน่ทุกคน รองลงมามีความคิดเห็นว่าเงินตำแหน่งเป็นสิ่งจูงใจและต้องมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง และไม่เห็นด้วยถ้าไม่พัฒนาตนเองจะไม่เกิดผลเสียใด ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่ได้รับ ผู้วิจัยสามารถทราบผลการวิจัยโดยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1 .ศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ โดยการศึกษาและทบทวน กฎ ระเบียบข้อบังคับ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการก้าวหน้าในสายอาชีพผลการศึกษาโดยได้สร้าง อินโฟกราฟิก จำนวน 5 แผ่น 2. ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้า

ในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ทั้งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะโดยรวม ทั้ง 3 ด้าน มีความรู้ ความเข้าใจโดยรวม ร้อยละ 68.44 โดยผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีความรู้ ความเข้าใจในด้านสิทธิประโยชน์ มากที่สุดร้อยละ 70.34 รองลงมาด้านหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 69.61 และที่ด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีความรู้ ความเข้าใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.38 และความต้องการในการพัฒนาตนเองสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 85.93

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์อินโฟกราฟิกเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง

2. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนและพัฒนาระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้บุคลากรที่สนใจจะขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้มีที่ปรึกษา โดยให้ผู้ที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นร่วมผลักดัน ให้คำปรึกษาและกระตุ้น และให้รางวัลหรือค่าตอบแทนสำหรับผู้มีส่วนร่วมเพื่อเป็นแรงจูงใจ

3. สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะจะเป็นการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กองพัฒนาระบบบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2566). *ข้อมูลพื้นฐานระบบบุคลากร* สืบค้นจาก https://hr.dru.ac.th/WebDRUMIS/Applications/_System/Forms/frmMainHome

กิจจา ชื่นบาน. (2560). *มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชุติมา สุภาวะไตร. (2565). *การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

ธิดาใจ จันทนามศรี. (2560). *เนื้อหาและรูปแบบในการสื่อสารผ่านสื่ออินโฟกราฟิกเพื่อสร้างการรับรู้และจดบนเฟซบุ๊กแฟนเพจของอินโฟกราฟิกไทยแลนด์*. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

นภัสรพี ปรางศรี, วิรัลพัชร วงษ์วัฒน์เกษม, สุวัฒนพงษ์ ร่มศรี. (2565). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร สังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญส่ง ลีละชาต, สุนิสา ช่อแก้ว, (2559). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ.* คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประยงค์ จำปาศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม*, *5*(1), 101-114.

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2560). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2560*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2568). *ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี* สืบค้นจาก https://www.dru.ac.th/history/

ศุภลักษณ์ จุเครือ. (2561). *การสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ Gifographic ด้วยโปรแกรม Adobe Photoshop CC.* นครปฐม: กองเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหิดล

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. *คู่มือการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของส่วนราชการนนทบุรี* : สำนักงาน ก.พ., 2556

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). *การวิจัยธุรกิจ.* กรุงเทพมหานคร. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

KTC academy. (2024). *ทำไมการพัฒนาตนเองถึงสำคัญในยุคปัจจุบัน*. สืบค้นจาก https://kctathailand.com/self-development-importance-modern-era/

Magginson, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development*: A facilitator' guide. London: McGraw-Hill.