

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน” ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผลการวิจัยได้นำเสนอต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา สูงสุด วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน คือ ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานปัจจุบัน พื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน การเข้ามาร่วมงานในองค์กรพัฒนาเอกชน และจำนวนองค์กรพัฒนาเอกชนที่ท่านเคยร่วมงานก่อนหน้านี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล และปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	43	58.9
ชาย	30	41.1
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.9 และเพศชายร้อยละ 41.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงของอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	19	26.0
31-40 ปี	43	58.9
มากกว่า 40 ปี	11	15.1
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 58.9 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 26.0 และอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	52	71.2
สมรส	21	28.8
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 71.2 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 28.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด

การศึกษาระดับสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	53	72.6
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	18	24.7
อนุปริญญา/ปวส.	2	2.7
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่การศึกษาระดับสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.6 รองลงมา คือ ปริญญาโท หรือสูงกว่า ร้อยละ 24.7 และอนุปริญญาหรือ ปวส. ร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
สังคมศาสตร์	11	15.1
ศิลปศาสตร์	10	13.7
บริหารธุรกิจ	9	12.3
วิทยาศาสตร์	9	12.3
พลศึกษา	7	9.6
รัฐศาสตร์	6	8.2
ศึกษาศาสตร์	6	8.2
บัญชี	5	6.8
อื่น ๆ	4	5.5
เกษตรศาสตร์	3	4.1
เทคนิคการแพทย์	3	4.1
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสาขาสังคมศาสตร์ ร้อยละ 11 รองลงมาคือ สาขาศิลปศาสตร์ ร้อยละ 10 สาขาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 9 ซึ่งเท่ากับสาขาบริหารธุรกิจ สาขาพลศึกษา ร้อยละ 7 สาขารัฐศาสตร์ ร้อยละ 6 ซึ่งเท่ากับ สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาบัญชี ร้อยละ 5 สาขาอื่น (ไม่ระบุสาขา) ร้อยละ 4 และสาขาเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 3 ซึ่งเท่ากับ สาขาเทคนิคการแพทย์ ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 4.6

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
ในสายงานหรือองค์กรพัฒนาเอกชน
(ก่อนเข้ามาทำงาน)

ประสบการณ์การทำงานในสายงานหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (ก่อนเข้ามาทำงาน)	จำนวน	ร้อยละ
5 ปี ขึ้นไป	25	34.2
น้อยกว่า 3 ปี	22	30.1
น้อยกว่า 1 ปี	15	20.5
น้อยกว่า 5 ปี	11	15.1
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสายงานหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (ก่อนเข้ามาทำงาน) 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.2 รองลงมา คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 30.1 มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 20.5 และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7

กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน

ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 5 ปี	21	28.8
น้อยกว่า 3 ปี	20	27.4
น้อยกว่า 1 ปี	19	26.0
น้อยกว่า 5 ปี	13	17.8
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานที่ปัจจุบัน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.8 รองลงมา คือ น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 27.4 ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 26.0 และ ระยะเวลา-น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 17.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรับผิดชอบ
ในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานในโครงการ	31	42.5
ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ/อื่น ๆ	19	26.0
ดูแลเฉพาะโครงการ	13	17.8
ดูแลภาพรวมขององค์กร	7	9.6
ดูแลการทำงานภาพรวมของพื้นที่ ที่ได้รับมอบหมาย	3	4.1
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโครงการ ร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ/อื่น ๆ ร้อยละ 26.0 ดูแลเฉพาะโครงการ ร้อยละ 17.8 ดูแลภาพรวมขององค์กร ร้อยละ 9.6 ดูแลการทำงานภาพรวมของพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

พื้นที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	35	47.9
ต่างจังหวัด	32	43.8
อื่น ๆ	6	8.2
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ ต่างจังหวัด ร้อยละ 43.8 และอื่น ๆ ร้อยละ 8.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาเหตุ
การเข้ามาร่วมงานในองค์กรพัฒนาเอกชน

การเข้ามาร่วมงานในองค์กรพัฒนาเอกชน	จำนวน	ร้อยละ
เป็นความประสงค์และตั้งใจเข้ามาทำ	56	76.7
จากการแนะนำของเพื่อน/คนรู้จัก	15	20.5
ทำเพื่อรองานอื่น ๆ ที่ต้องการ	1	1.4
อื่น ๆ	1	1.4
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความประสงค์และตั้งใจเข้ามาทำการเข้ามาร่วมงานในองค์กรพัฒนาเอกชน ร้อยละ 76.7 รองลงมา คือ จากการแนะนำของเพื่อน/คนรู้จัก ร้อยละ 20.5 ทำเพื่อรองานอื่น ๆ ที่ต้องการ ร้อยละ 1.4 และอื่น ๆ ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11
กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนองค์กรพัฒนาเอกชน
ที่เคยร่วมงานก่อนหน้านี้

จำนวนองค์กรพัฒนาเอกชน ที่เคยร่วมงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 องค์กร	20	27.4
2 องค์กร	19	26.0
3 องค์กร	6	8.2
4 องค์กร	6	8.2
มากกว่า 5 องค์กร	1	1.4
องค์กรนี้เป็นองค์กรแรก	21	28.8
รวม	73	100.0

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยร่วมงานในองค์กรพัฒนาเอกชนองค์กรนี้เป็นองค์กรแรก ร้อยละ 28.8 รองลงมา คือ เคยร่วมงานมา 1 องค์กร ร้อยละ 27.4 เคยร่วมงานมา 2 องค์กร ร้อยละ 26.0 เคยร่วมงานมา 3 องค์กร ร้อยละ 8.2 เคยร่วมงานมา 4 องค์กร ร้อยละ 8.2 และเคยร่วมงานมามากกว่า 5 องค์กร ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 4.12

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตำแหน่งงาน
และการปรับเลื่อนขั้น

ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า			ค่าเฉลี่ย รวม	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
ถ้ามีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งงานที่สูงกว่า หรือมีความรับผิดชอบมากกว่าที่เป็นอยู่ คิดว่าอยากจะทำ และสามารถทำได้	41.1	50.7	8.2	2.33	ปาน กลาง
ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ	34.2	60.3	5.5	2.29	ปาน กลาง
ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือท้าทายอยู่เสมอ	38.4	49.3	12.3	2.26	ปาน กลาง
องค์กรช่วยสนับสนุนในการทำงานที่ทำในปัจจุบันอย่างเหมาะสม	27.4	57.5	15.1	2.12	ปาน กลาง
ทราบถึงนโยบาย หลักการ และหลักเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร	21.9	64.4	13.7	2.08	ปาน กลาง
คิดว่าตำแหน่งงานที่ได้ปรับขึ้นเหมาะสมกับความสามารถและคุณสมบัติของท่าน	24.7	54.8	20.5	2.04	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ตำแหน่งงานและการปรับเปลี่ยนชั้น	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า			ค่าเฉลี่ย รวม	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
ตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอยู่มีความยากเกิน ความสามารถ ยากต่อการทำให้ สำเร็จลุล่วงได้	4.1	30.1	65.8	1.38	ปาน กลาง
เคยได้รับการปรับตำแหน่งงานที่มี ความรับผิดชอบสูงขึ้น	31.5	38.4	30.1	2.01	ปาน กลาง
ตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งงาน ที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งงาน ที่ได้รับสุดท้ายจากที่ทำงานเดิม	24.7	49.3	26.0	1.99	ปาน กลาง
ต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่	19.2	58.9	21.9	1.97	ปาน กลาง
เคยมีโอกาสทดลองปฏิบัติงานที่มี ความรับผิดชอบสูงกว่าในปัจจุบัน	28.8	38.4	32.9	1.96	ปาน กลาง
ได้รับการเสนอทบทวนจาก ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานในตำแหน่งหรือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าเดิม	26.0	42.5	31.5	1.95	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				2.03	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งงานและการปรับเปลี่ยนชั้นในเรื่องภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 60.3 ถ้ามีโอกาสได้ทำงานในตำแหน่งงานที่สูงกว่า หรือมีความรับผิดชอบมากกว่าที่เป็นอยู่ คิดว่าอยากจะทำ และสามารถ

ทำได้ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 50.7 ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความยากหรือท้าทายอยู่เสมอ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 49.3 ได้รับการเสนอ ทาบทามจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าเดิม ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 42.5 เคยได้รับการปรับตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 38.4 คิดว่าตำแหน่งงานที่ได้ปรับขึ้น เหมาะสมกับ ความสามารถและคุณสมบัติของท่าน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 54.8 เคยมีโอกาส ทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 38.4 องค์กรช่วยสนับสนุนในการทำงานที่ทำในปัจจุบันอย่างเหมาะสม ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 57.5 ตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความยากเกินความสามารถ ยากต่อ การทำให้สำเร็จลุล่วงได้ ส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 65.8 ต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยน ตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 58.9 ทราบถึงนโยบาย หลักการ และหลักเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งงานขององค์กร ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 64.4 และตำแหน่งงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งงานที่มี ความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งงานที่ได้รับสุดท้ายจากที่ทำงานเดิม ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 49.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ
ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น

ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า			ค่าเฉลี่ย รวม	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ตามกำหนดแผนขององค์กร	39.7	46.6	13.7	2.26	ปาน กลาง
เคยได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนพิเศษนอก เนื่องไปจากการปรับขึ้นตามแผนปกติของ องค์กร	19.2	31.5	49.3	1.70	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า			ค่าเฉลี่ย รวม	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
ได้รับเงินอื่น ๆ เพิ่มเติม (นอกเหนือไปจากเงินเดือน) ที่องค์กรพิจารณาให้เป็นพิเศษ	9.6	13.7	76.7	1.33	น้อย
คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คุณสมบัตินี้ และความสามารถ	20.5	60.3	19.2	2.01	ปาน กลาง
คิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับใน ปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คุณสมบัตินี้ และความสามารถ	9.6	28.8	61.6	1.48	น้อย
รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ตอบสนองอย่าง เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ใน ชีวิตประจำวัน	16.4	65.8	17.8	2.26	ปาน กลาง
คิดว่าเงินเดือนควรได้รับการปรับขึ้นให้มี ความเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่	20.5	58.9	20.5	2.00	ปาน กลาง
มีแผนการในการใช้เงินเดือนเพื่อสร้าง ความมั่นคงในชีวิต เช่น ซื้อบ้าน รถยนต์ หรือเตรียมสำหรับสร้างกิจการของตนเอง ในอนาคต	34.2	23.3	42.5	1.92	ปาน กลาง
เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันสามารถ ตอบสนองค่าใช้จ่ายสำหรับการสร้าง ความมั่นคงในชีวิตข้างต้นได้	12.3	41.1	46.6	1.66	น้อย

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า			ค่าเฉลี่ย รวม	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
คิดว่ามีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพ อื่นที่เป็นรายได้เสริมในระหว่างการทำงาน	20.5	50.7	28.8	1.92	ปาน กลาง
ทราบนโยบายและหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับ เงินเดือน และการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ขององค์กร	20.5	64.4	15.1	2.05	ปาน กลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน สูงกว่า ค่าตอบแทนสุดท้ายจากที่ทำงานเดิม	17.8	41.1	41.1	1.77	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				1.86	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ตามกำหนดแผนขององค์กร ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 46.6 เคยได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนพิเศษนอกเหนือไปจากการปรับขึ้นตามแผนปกติขององค์กร ส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 49.3 ได้รับเงินอื่น ๆ เพิ่มเติม (นอกเหนือไปจากเงินเดือน) ที่องค์กรพิจารณาให้เป็นพิเศษ ส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 76.7 คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คุณสมบัติ และความสามารถ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 60.3 คิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน คุณสมบัติ และความสามารถ ส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 61.6 รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ตอบสนองอย่างเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 65.8 คิดว่าเงินเดือนควรได้รับการปรับขึ้นให้มีความเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 58.9 มีแผนการในการใช้เงินเดือนเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต เช่น ซื้อบ้าน รถยนต์ หรือเตรียมสำหรับสร้างกิจการของ

ตนเองในอนาคต ส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 42.5 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันสามารถตอบสนองค่าใช้จ่ายสำหรับการสร้างความมั่นคงในชีวิตข้างต้นได้ ส่วนใหญ่เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 46.6 คิดว่ามีความจำเป็นต้องประกอบอาชีพอื่นที่เป็นรายได้เสริมในระหว่างการทำงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 50.7 ทราบนโยบายและหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับเงินเดือน และการปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กร ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 64.4 ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน สูงกว่าค่าตอบแทนสุดท้ายจากที่ทำงานเดิม ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลางและน้อย ร้อยละ 41.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการ
ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ

การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า			ค่าเฉลี่ย รวม	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
ได้รับการฝึกฝนอบรมพัฒนาทักษะ การทำงานและองค์ความรู้อยู่เสมอ	42.5	41.1	16.4	2.26	ปาน กลาง
ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ที่มีความ ชำนาญเฉพาะด้าน	28.8	46.6	24.7	2.04	ปาน กลาง
คิดว่าการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ เพิ่มขึ้นอย่างมาก จากการอบรมต่าง ๆ ที่ได้รับที่ผ่านมา	45.2	34.2	20.5	2.25	ปาน กลาง
สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้รับ จากการอบรม ไปใช้พัฒนาการทำงาน ได้	39.7	43.8	16.4	2.23	ปาน กลาง
ยังต้องการการพัฒนาศักยภาพให้ มากกว่าที่เป็นอยู่ ด้วยวิธีต่าง ๆ	60.3	34.2	5.5	2.55	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ต่อความก้าวหน้า			ค่าเฉลี่ย รวม	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
คิดว่าไม่จำเป็นต้องได้รับการอบรมใดๆ อีก	9.6	11.0	79.5	1.30	น้อย
มีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร	43.8	50.7	5.5	2.38	มาก
ได้รับการปลูกฝัง เรื่องค่านิยมในการ ทำงาน และทัศนคติที่ดี ต่องานและ ต่อองค์กรเสมอ	58.9	34.2	6.8	2.52	มาก
มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	53.4	41.1	5.5	2.48	มาก
คิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่า และมีประโยชน์	60.3	37.0	2.7	2.58	มาก
คิดว่าท่านจะสามารถร่วมพัฒนางานกับ องค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างดี และมีความมั่นคง	49.3	42.5	8.2	2.41	มาก
ทราบถึงนโยบายและแผนการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรขององค์กรเป็น อย่างดี	35.6	45.2	19.2	2.16	ปาน กลาง
คิดว่าความรู้ ความสามารถเหมาะสม แล้วกับงานในปัจจุบัน	34.2	54.8	11.0	2.23	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				2.26	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความก้าวหน้าในเรื่อง ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นในเรื่องได้รับการฝึกฝนอบรมพัฒนาทักษะการทำงานและ องค์ความรู้อยู่เสมอ ส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ร้อยละ 42.5 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเป็นผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 46.6 คิดว่ามีการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ เพิ่มขึ้นอย่างมาก จากการอบรมต่าง ๆ ที่ได้รับที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ร้อยละ 45.2 สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ไปใช้พัฒนาการทำงานได้ ส่วนใหญ่ เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 43.8 ยังต้องการการพัฒนาศักยภาพให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ด้วยวิธีต่าง ๆ ส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ร้อยละ 60.3 คิดว่าไม่จำเป็นต้องได้รับการอบรมใด ๆ อีก ส่วนใหญ่เห็นด้วย น้อย ร้อยละ 79.5 มีทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 50.7 ได้รับการปลูกฝัง เรื่องค่านิยมในการทำงาน และทัศนคติที่ดี ต่องานและต่อองค์กรเสมอ ส่วนใหญ่ เห็นด้วยมาก ร้อยละ 58.9 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่ เห็นด้วยมาก ร้อยละ 53.4 คิดว่างานที่ทำอยู่นี้เป็นงานที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ ส่วนใหญ่ เห็นด้วยมาก ร้อยละ 60.3 คิดว่าท่านจะสามารถร่วมพัฒนางานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน เป็นอย่างดี และมีความมั่นคง ส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ร้อยละ 49.3 ทราบถึงนโยบายและแผนการ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 45.2 คิดว่า ความรู้ ความสามารถเหมาะสมแล้วกับงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 54.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล และปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 4.15

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล และปัจจัย
ลักษณะงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

Variable	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา สูงสุด	ประสบการณ์	ตำแหน่งงาน และการปรับ เลื่อนขั้น	ค่าตอบแทน และการปรับ เลื่อนขั้น	ฝึกอบรม พัฒนา ศักยภาพ
เพศ	1.000							
อายุ	0.087	1.000						
สถานภาพ	0.039	0.294*	1.000					
การศึกษาสูงสุด	0.034	0.155	0.089	1.000				
ประสบการณ์	0.143	0.425*	0.125	-0.102	1.000			
ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น	0.153	0.141	0.103	0.210	0.357*	1.000		
ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	0.207	0.088	0.017	-0.077	0.342*	0.419*	1.000	
ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ	-0.017	0.036	-0.014	0.279*	0.257*	0.528*	0.052	1.000

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ประสิทธิภาพการทำงานในสายงานองค์กรพัฒนาเอกชนจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ถ้ามีประสพการณ์การทำงานในสายงานองค์กรพัฒนาเอกชนมาก โอกาสที่ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพก็จะสูงด้วย ($r = 0.357$ 0.342 และ 0.257 ตามลำดับ) ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ถ้ามีตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้นสูง โอกาสที่ ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนก็จะสูงด้วย ($r = 0.491$ และ 0.528 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.16

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ ที่มีผล

ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	เพศ
ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น	0.153
ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	0.207
ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ	-0.017

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เพศไม่มีผลต่อตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.17
ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ที่มีผลต่อ
ความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	อายุ
ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น	0.141
ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	0.088
ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ	0.036

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า อายุไม่มีผลต่อตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.18
ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ ที่มีผล
ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	สถานภาพ
ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น	0.103
ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	0.017
ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ	-0.014

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า สถานภาพไม่มีผลต่อตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.19

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาระดับสูงสุด ที่มีผล

ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	การศึกษาระดับสูงสุด
ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น	0.210
ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	-0.077
ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ	0.279*

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การศึกษาระดับสูงสุดมีผลต่อการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ แต่ไม่มีผลต่อตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.20

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์

ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ประสบการณ์
ตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น	0.357*
ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น	0.342*
ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ	0.257*

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสบการณ์มีผลต่อตำแหน่งงานและการปรับเลื่อนขั้น ค่าตอบแทนและการปรับเลื่อนขั้น และฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การอภิปรายผล

การผลการศึกษาเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน” โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน เป็นเครื่องมือในการอภิปรายเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่ใช้เป็นแนวทางการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำการศึกษาด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างองค์กรพัฒนาเอกชน อาจแบ่งออกได้เป็นสามระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (จงชัย สุภานุชาติ, 2542, น. 66-76) ที่แบ่งออกเป็นสามระยะคือ ระยะก่อนเข้ารับหน้าที่ ระยะหลังเข้ารับหน้าที่ และระยะสร้างพลังให้ตนเอง โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลจะมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้าง ทั้งสามระยะ เพียงแต่มีความสัมพันธ์กันเล็กน้อยแตกต่างกันในแต่ละระยะ ดังจะได้มีการกล่าวถึงอยู่ในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเพศกับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านเพศ มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนน้อยความก้าวหน้าโดยรวมแล้วไม่ว่าจะเป็นเพศใดจะมีความก้าวหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาตนเอง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศมีผลต่อความก้าวหน้าทางด้านการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง และค่าตอบแทนไม่มากนัก และโดยเฉพาะไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในด้านการพัฒนาทางการฝึกอบรมและพัฒนาเลย แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างของปัจจัยเรื่องเพศ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนน้อยมาก โดยมีข้อสันนิษฐานว่าองค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่ดำเนินการบนหลักของความเสมอภาคระหว่างเพศโดยคำนึงถึงประเด็นเพศสภาพ (Gender) เป็นหลักในการกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ และการสนับสนุนการทำงานของลูกจ้างของตนอย่างเท่าเทียม แต่พบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรสว่าส่วนใหญ่เป็นโสดยังไม่แต่งงานมีครอบครัว ทำให้มีความคล่องตัวในการทำงานและสามารถทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยเรื่องเพศอาจจะไม่มีผลโดยตรงต่อ

ความก้าวหน้าทางอาชีพ แต่อาจมีผลโดยอ้อมที่ทำให้คนที่เป็นลูกจ้างที่ทำงานอย่างทุ่มเท มีการสะสมประสบการณ์การทำงาน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไปได้ ข้อสังเกตที่พบได้จากการศึกษาคือ กลุ่มลูกจ้างที่อยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีสถานภาพโสด มากกว่าเพศชาย ซึ่งการได้ขึ้นมาอยู่ในระดับบังคับบัญชา ก็ถือได้ว่าเป็นความก้าวหน้าในอาชีพด้วยเช่นกัน

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอายุกับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านอายุมีผลต่อความก้าวหน้าทางด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาฝึกอบรมต่าง ๆ ของลูกจ้างน้อย แสดงให้เห็นว่าในองค์กรพัฒนาเอกชนนั้นความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของลูกจ้าง โดยที่โอกาสที่ลูกจ้างในอายุต่าง ๆ กันจะได้รับ ความก้าวหน้าทางอาชีพในทิศทางเดียวกันหรือไม่ก็ได้ ลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ในวัยทำงานในระหว่าง 31-40 ปี แต่ในช่วงวัยเกิน 40 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 30 ปี นั้น มีสัดส่วนที่น้อยกว่ามาก ทำให้เห็นว่างานในองค์กรพัฒนาเอกชนเป็นงานที่สามารถวางรากฐานในชีวิตตามทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์เปอร์ (Super 's Theory of Vocational Development) ที่ว่าด้วยกล่าววามมนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนทำงานจึงมีเป็นลำดับขั้น ซึ่งในวัยระหว่าง 30-40 ปี นั้นเป็นระยะที่มีการวางรากฐาน และสร้างตัว โดยผ่านการทดลองอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองมีพอสมควร แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยทางด้านอายุก็มีความเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยทางด้านประสบการณ์ของลูกจ้างด้วยเช่นเดียวกับกับปัจจัยเรื่องเพศ ซึ่งจะส่งผลโดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างได้เหมือนกัน อาจกล่าวโดยรวมได้ว่า อายุมากขึ้นการสั่งสมประสบการณ์ก็มีมากขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรสกับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ก็เห็นได้วามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพน้อยมาก หรือกล่าวได้ว่าปัจจัยทางด้านสถานภาพของลูกจ้าง ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าทางอาชีพเลย การทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนที่ส่วนใหญ่มุ่งเน้นการเริ่มต้นพัฒนาจากตัวบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ก่อนเป็นหลักก็เป็น

ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญของสถานภาพทางการสมรสของลูกจ้างมีบทบาทน้อยมากใน ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างองค์กรพัฒนาเอกชน แต่ลูกจ้างที่มีสถานภาพสมรสอาจจะมี ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเนื่องจากว่า องค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อ แก้ไขต้นตอของสภาพปัญหา มีผลต่อเนื้อหาว่าพื้นที่ทำงานส่วนใหญ่จึงมีความแตกต่าง ลูกจ้างใน องค์กรพัฒนาเอกชนจะต้องยอมรับในเรื่องของการเดินทางเพื่อทำงานในพื้นที่ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นสภาพปัญหาที่องค์กรตั้งไว้ซึ่งเวลาในการทำงานรวมถึงการเดินทางส่วนใหญ่มักเกินกว่าร้อยละ 80 ของเวลาทั้งหมด อาจจะต้องมีการเบียดบังเวลาสำหรับครอบครัวไปด้วย การมีสถานภาพสมรส อาจเป็นอุปสรรคสำคัญในลูกจ้างที่ต้องให้ความสำคัญทั้งชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน เมื่อ เกิดปัญหาในครอบครัวอาจทำให้ลูกจ้างมีความท้อถอย และปรับตนเองเข้าสู่การเป็นบุคคลากรหมด ไฟในการทำงาน (Burn Out) โดยที่สาเหตุมาจากการแบกรับภาระทั้งเรื่องครอบครัวและการ ทำงานที่มากจนเกินไป

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการศึกษากับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาสูงสุดของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนมี ความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่ง และค่าตอบแทน น้อยมาก หรือจะกล่าวได้ ว่าแทบไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในทั้งสองประเด็นนี้เลย แต่กลับมีผลในเรื่องความก้าวหน้าด้าน การพัฒนาศักยภาพของลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างจบการศึกษาในระดับน้อย ก็มีความจำเป็นในการที่จะต้องพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมมากขึ้น เป็นต้น ในการดำเนินงานของ องค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่การคัดสรรคนเข้าทำงานในองค์กร ปัจจัยเรื่องการศึกษาสูงสุด อาจจะเป็นปัจจัยที่มีการค่านึงน้อยมาก แต่จะมุ่งเน้นว่าคนทำงานคนนี้มีประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานใดบ้าง แล้วดำเนินการพัฒนาศักยภาพไปตามความ จำเป็น ยกเว้นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญและต้องอาศัยคุณสมบัติพิเศษอันเนื่องมาจากการ ได้รับการศึกษาเฉพาะด้านเท่านั้น ที่องค์กรพัฒนาเอกชนจะต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้ อย่างชัดเจน ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพในเรื่องของตำแหน่งงาน และค่าตอบแทนใน ตอนแรกมารับเข้าทำงาน ดังนั้นการศึกษาสูงสุดของลูกจ้างจึงมีความสัมพันธ์เฉพาะกับ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านการพัฒนาศักยภาพภายหลังจากการเข้าเป็นลูกจ้างทำงานแล้ว

ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านประสบการณ์ของลูกจ้างกับความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ของลูกจ้างมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพทั้งสามด้านคือ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนาศักยภาพ โดยที่ประสบการณ์การทำงานมีผลโดยตรงทั้งในระยะแรกเริ่มเข้าทำงาน และระหว่างการทำงาน โดยระยะแรกเริ่มเข้าทำงานนั้นจะมีผลในการกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทน รวมถึงการเตรียมในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติมเพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้นกับตำแหน่งงานและค่าตอบแทน และระหว่างการทำงานการสะสมประสบการณ์ของลูกจ้างก็มีส่วนในการพิจารณาเลื่อนขั้นต่าง ๆ ภายในองค์กร ลูกจ้างจะได้รับการยอมรับทั้งในส่วนของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้เหนือบังคับบัญชาของตนได้จากการที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ ทักษะและองค์ความรู้ของตนเองให้เป็นที่ยอมรับ แสดงให้เห็นว่ามีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องในระหว่างการทำงาน ส่งผลให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองตามไปด้วย

จากแนวคิดเรื่องบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชน ในเรื่องบทบาทหลัก ๆ ขององค์กรพัฒนาเอกชนในด้าน สังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม การพัฒนาสังคม การส่งเสริมความมั่นคงของชาติ และการประสานงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งจากบทบาทที่กล่าวมา ทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนต้องมีการคัดสรรบุคคลากรเพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และมีคุณสมบัติที่จำเป็นจะต้องมีในตำแหน่งงานที่ต้องการนั้น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยเหตุที่องค์กรพัฒนาเอกชนมีการจัดตั้งโดยใช้รูปแบบการรวมกลุ่มคนที่มีความสนใจในการทำงานเพื่อสังคม และคนที่จะมาทำงานก็ต้องมีคุณสมบัติสำคัญก็คือ “จิตอาสา” ในการทำงานช่วยเหลือและพัฒนาสังคม ทำให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ นอกจากจะมุ่งเน้นประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ยังต้องมองถึงเรื่องคุณสมบัติในการปรับตัวและความพร้อมในการเรียนรู้ ในการเพิ่มเติมประสบการณ์ด้านอื่น ๆ อีกตลอดเวลาของลูกจ้างด้วย โดยตัวขององค์กรเองก็มีส่วนในการให้โอกาส และการส่งเสริมการเรียนรู้เหล่านั้น

ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชน

จากการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างในองค์กรพัฒนาเอกชนมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานในสายขององค์กรพัฒนาเอกชนมากที่สุด โดยที่เมื่อลูกจ้างที่ทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชนมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉพาะในสายขององค์กรพัฒนาเอกชน หรือสายการพัฒนา มาก มีโอกาสในการได้รับการพิจารณาปรับเลื่อนขั้นทั้งตำแหน่ง

งานค่าตอบแทน และการฝึกอบรม สูงมากแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของประสบการณ์ของลูกจ้างในการได้รับโอกาสการทำงานในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการฝึกอบรมและพัฒนาที่พึงพอใจ ในส่วนของนายจ้างจะให้โอกาสลูกจ้างโดยการพิจารณาที่ประสบการณ์ของลูกจ้างเช่นเดียวกัน มีความสอดคล้อง กับทฤษฎีความต้องการของฮอปพอค (Hoppock 's Composite Theory) ที่กล่าวถึงมนุษย์ว่ามีความต้องการความมั่นคงและการยอมรับจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของตนเอง และเลือกงานที่เหมาะสมกับประสบการณ์การทำงานของตนเองให้มากที่สุด กลายเป็นช่องทางที่จะได้รับโอกาสต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองในการทำงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างองค์กรพัฒนาเอกชนที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นทั้งเป้าหมาย (End) และวิถีทาง (Mean) ของคนที่เข้าสู่การ “องค์กรพัฒนาเอกชน” แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ตัดสินใจเข้าสู่การทำงานในองค์กรพัฒนาเอกชนมีความตั้งใจเข้ามาเพื่อพัฒนาตนเอง โดยยอมรับในความแตกต่างของอายุและสถานภาพสมรส ของตนว่าจะไม่มีผลต่อความก้าวหน้าหรือสิ่งที่จะได้รับเป็นผลตอบแทนทั้งตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และการพัฒนา ฝึกอบรม แต่ลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานที่มาจากภาวะจิตอาสาในการทำงานของตัวลูกจ้างเอง

บทบาทขององค์กรมีรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างสอดคล้องเครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, น. 208, อ้างถึงใน สุทธิมน ศรีโชติ, 2543, น. 21) ทั้งสองส่วนคือ Job Ladder และ Job Posting ที่เป็นทางเลือกให้ลูกจ้างสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้โดยที่องค์กรแสดงให้เห็นลูกจ้างทราบถึงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากมีจำนวนลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบถึงแนวทางและนโยบายการบริหารบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร แสดงให้เห็นว่าองค์กรก็เห็นความสำคัญในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้เหมาะสมด้วยเช่นกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในองค์กรตัวอย่าง มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาคราชการ (ประณต นันทิยะกุล, 2535, น. 100-113, อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540, น. 17) ที่กล่าวถึง ปัจจัยสามด้านคือ องค์กรหรือหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของงาน โดยที่องค์กร

มีแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของลูกจ้างของตนเอง และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ทราบและเข้าใจถึงแนวทางและนโยบายขององค์กรด้วย ถึงแม้ว่าจะมีบางส่วนที่มีความสับสนและไม่เข้าใจแนวทาง และแสดงความเห็นในส่วนของคุณภาพเปิดเผยแสดงความเห็นว่ยังไม่เข้าใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพที่ได้รับจากองค์กร แต่ก็สามารถพิจารณาได้ว่าแนวทางและนโยบาย ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพขององค์กรยังคงมีอยู่ เพียงแต่การนำไปใช้ปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน ในส่วนต่าง ๆ อาจจะมีการแตกต่างกันจนเกิดข้อเปรียบเทียบของลูกจ้างที่อยู่ภายใต้การทำงานในองค์กรเดียวกัน สำหรับปัจจัยด้านลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองด้วยเช่นเดียวกัน เห็นได้จากการแสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ลูกจ้างที่เป็นประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ก็มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพในโอกาสต่อไปด้วย และปัจจัยทางด้านคุณภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาจากทัศนคติเกี่ยวกับคุณค่าของงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็เห็นว่างานที่ตนกำลังทำอยู่นั้นเป็นงานที่มีคุณค่า ประกอบกับคุณสมบัติของความเป็น “จิตอาสา” นั้นก็แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างก็มีความตั้งใจในการทำงานของตนเองให้ดีที่สุด นอกจากนี้จะเป็นความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองแล้ว ก็ยังส่งผลถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองด้วย