

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและสำรวจความพึงพอใจผู้ประกอบการที่มีต่อ  
สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพรณ สุฐาปัญญากุล

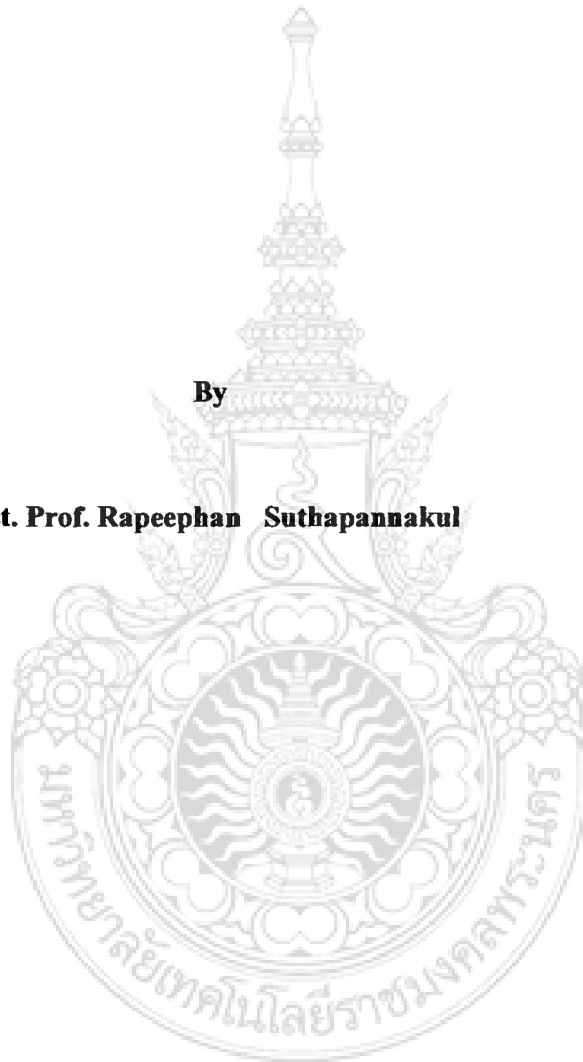


คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

**A Follow – up Study of Graduated Students and The  
Satisfaction of the Enterprises towards the Efficiency of Work  
Performance from Rajamangala University of Technology Phra  
Nakhon in 1999 - 2004**

**By**

**Assist. Prof. Rapeephan Suthapannakul**



**Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University  
of Technology Phra Nakhon**

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อ  
สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา  
2542 – 2547

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและสำรวจความพึงพอใจของสถาน  
ประกอบที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2542 - 2547

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้สำเร็จการศึกษารุ่นปีการศึกษา 2542 - 2547 และสถาน  
ประกอบการที่มีผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานอยู่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ฉบับ  
คือ 1. แบบสอบถามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ตอนด้วยกัน ได้แก่  
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจที่มีต่อคณะวิชา ความภาคภูมิใจที่มีต่อ  
มหาวิทยาลัย และข้อเสนอแนะ 2. แบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อ  
สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ  
ความพึงพอใจในสมรรถภาพด้านต่างๆ ของผู้สำเร็จการศึกษา และข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ได้แก่  
ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ ทักษะคิดทำงานที่ทำ และความรับผิดชอบ  
ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นปีการศึกษา 2542 - 2547 ที่ประกอบอาชีพคิดเป็นร้อยละ  
94.44 ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน / ลูกจ้างเอกชน
2. ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นปีการศึกษา 2542 - 2547 มีความพึงพอใจในคณะเทคโนโลยี  
คหกรรมศาสตร์ ในด้านการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิชาการและด้านคุณธรรมอยู่ใน  
ระดับมาก
3. ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นปีการศึกษา 2542 - 2547 มีความภาคภูมิใจในนามมหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และคณะวิชาที่สำเร็จการศึกษา ในระดับมากที่สุด
4. สถานประกอบการมีความพึงพอใจในสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวมอยู่  
ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจในสมรรถภาพของผู้สำเร็จ  
การศึกษาในด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้าน  
ความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านทักษะคิดทำงานที่ทำและด้านความรู้ความสามารถใน  
วิชาชีพ/ วิชาการเป็นอันดับที่รองลงมาตามลำดับ

Rapeephan Suthapannakul .( 2007 ) . A Follow – up Study of Graduated Students and The Satisfaction of the Enterprises towards the Efficiency of Work Performance from Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in 1999 - 2004

### **Abstract**

The purpose of this research were to follow up the Graduated students and to examine the satisfaction of the Enterprises towards the efficiency of work performance of graduated students from Rajamangala University of Technology Phra Nakhon in 1999 – 2004

The population of this research is about 500 bachelors who graduated in academic years 1999 – 2004 and the enterprises who oversee the graduates from the faculty of Home Economics, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon .

The instruments used for collecting data were the questionnaire about working data and the questionnaire about the satisfaction of the enterprises for examining working performance covering 3 aspects ; capacity of working, morality, human relations , attitude towards their work , and responsibility for career convention . They are consisted of rating scale and open – ended questions

The statistics used to analyse the data are percentage , mean , and standard deviation

The results revealed that ,

1. The graduated students who graduated between 1999 – 2004 have almost worked as employees.
2. The satisfaction level towards their faculty were high.
3. The satisfaction level towards their university and the Faculty of Home Economics were at the highest level.
4. The overall satisfaction of the enterprises towards work performance of the graduated between 1999 – 2004 was at high level. For individual items consideration found that the satisfaction level were at high level in morality , human relations , attitude towards their work and capacity in working respectively.

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ	1
ที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและหลักการของการติดตามผล.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา.....	17
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ.....	27
ความพึงพอใจของสถานประกอบการและคุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้าง ต้องการ.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
3. วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
แบบสอบถามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา.....	53
แบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการ.....	60

5. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	80
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	88

ภาคผนวก



# บทที่ 1

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศ และเป็นแผนปฏิรูปความคิด และคุณค่าใหม่ของสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมและมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคต คือ “การพัฒนาคน” ซึ่งหมายถึง การพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคนไทยให้สามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะเป็นการเพิ่มความสามารถของชุมชน สังคม และของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2549 )

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้ัญญาเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่กับการพัฒนาที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาให้เกิดสภาพของ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” ซึ่งจะนำไปสู่การคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีคุณธรรม

จากการประเมินสถานะคนและสังคมไทย ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาในอนาคต ยุทธศาสตร์การพัฒนากุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จึงมุ่งพัฒนาคนและสังคมไทยใน 3 เรื่อง คือ การพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้, การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

การศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพเจริญงอกงามด้วยภูมิปัญญา มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพอนามัยตามศักยภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งการศึกษาช่วยให้นักคิด รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักใช้ทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพได้ตามอัตภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคม จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาคนซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว จะต้องมิวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2541 : 1) การศึกษาเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองนั้นเป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้ศึกษามีความรับผิดชอบ

ต่อหน้าที่และสังคม นำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดีมีประสิทธิภาพ พัฒนาคอนให้สามารถจัดการ ประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ หากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่เหมาะสม ขาดคุณภาพ การจัดการศึกษาล้มเหลวย่อมส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษาไม่ดี ประชากรขาดคุณภาพตามไปด้วย (อุไรวรรณ โปธิเวชเทวัญ, 2539 : 1) ความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, 1) ที่กล่าวไว้ว่า

การสร้างคุณภาพนั้นต้องมีลักษณะที่พึงประสงค์ ดังที่นักวิชาการของไทยได้กล่าวไว้ว่า คนไทยที่พึงประสงค์ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทในชีวิตประจำวันและการทำงานมากนั้น ต้องมี คุณลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ ด้านร่างกาย คือ เป็นผู้มีความสุขกายสมบูรณ์แข็งแรง มีการ พัฒนาในด้านร่างกายและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ ด้านจิตใจ คือ เป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวได้เป็นอย่างดี ด้านความรู้ คือ เป็นผู้ที่มีความรู้สึกในแก่นสาระของวิชา สามารถรู้รอบตัว และเป็น ผู้ที่สามารถรู้ได้ไกล โดยสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่จะมาถึงได้ ด้านความสามารถ คือ เป็นผู้ที่มีทักษะด้านการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะอาชีพ ทักษะทางสุนทรียภาพ และทักษะการจัดการที่ดี

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญที่ผลิตกำลังคนระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับ ปริญญาตรี ที่ต้องผลิตคนให้สามารถวิจัยสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อการพัฒนา ประเทศ และสามารถแข่งขันทัดเทียมกับนานาประเทศได้ ซึ่งในการผลิตกำลังคนของ สถาบันอุดมศึกษานั้นต้องสอดคล้อง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ และ สอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศด้วย โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเยาวชนรุ่นใหม่ ให้มีสมรรถนะและ ทักษะแรงงานให้รองรับการแข่งขันของประเทศ โดยเพิ่มพูนความรู้และทักษะพื้นฐานในการ ทำงาน และจัดระบบการเรียนรู้ในการประกอบอาชีพเชื่อมโยงตั้งแต่ระดับพื้นฐานสู่ระดับวิชาชีพ ตั้งแต่การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เสริมสร้างให้ทั้งการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ แก้ปัญหา ตัดสินใจ ทำงานเป็นทีม มีจริยธรรม มีวินัยในการทำงาน สามารถรองรับและเรียนรู้ เทคโนโลยีที่ซับซ้อนได้ง่าย ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และพร้อมจะก้าวสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์หลักในการผลิตและพัฒนา กำลังคนระดับสูง ให้มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาการผลิตให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองและการแข่งขัน ในระดับนานาชาติ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2549) เป้าหมายของมหาวิทยาลัย



คือ การผลิตบัณฑิตที่มีเอกลักษณ์ และมีศักยภาพในการสร้างงาน อาชีพที่สามารถแข่งขันได้ และถึงแม้ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นแหล่งการศึกษาด้านวิชาชีพ แต่ในปัจจุบันหลักสูตรการเรียนการสอนได้บูรณาการทั้งการศึกษาวิชาชีพและเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน เพื่อความเข้มแข็งด้านวิชาการ ตามมาตรฐานการศึกษาสากล

เกษม วัฒนชัย (2539) ได้กล่าวว่าบัณฑิตที่มีคุณภาพ คือ บัณฑิตที่มีคุณภาพตามความต้องการของลูกจ้าง กล่าวคือ การศึกษาเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บัณฑิตในการประกอบอาชีพให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด จากงานวิจัยต่างประเทศของ ทินเบอร์เจน (Tinbergen . 1965 ) พบว่า ทักษะคิดต่ออาชีพจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เวียสตรา (Weerstra . 1974 ) พบว่า การขาดสมดุลด้านแรงงานมิใช่เกิดจากการขาดแคลนตัวบุคคล หากเกิดจากปัญหาการขาดคุณภาพของแรงงาน และทักษะคิดต่ออาชีพเป็นสำคัญ ส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ก็คือ การจัดการศึกษาในหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

คมเพชร ฉัตรสุภกุล (2540) ได้กล่าวถึง สาเหตุของการที่บัณฑิตขาดคุณภาพ ว่า เป็นเพราะการที่พวกเขาเรียนหนังสือโดยไม่มีจุดมุ่งหมายอย่างเด่นชัด คือ ไม่ทราบว่าจะเรียนไปเพื่อทำอะไร ประกอบอาชีพอะไร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. นักเรียนขาดโอกาสที่จะได้รับกระบวนการแนะแนวอาชีพที่เหมาะสมจากสถาบันการศึกษา ซึ่งมักจะทำหน้าที่สอนหนังสือไปเรื่อย ๆ โดยขาดความเอาใจใส่อย่างชัดเจนว่าเด็กจะไปทำอะไรเมื่อสำเร็จการศึกษา จึงมีผลทำให้เด็กเรียนหนังสือได้ดี (บ้าง) แต่ไม่รู้จะทำอะไรกับการเรียนที่เรียนไปเรื่อย ๆ

2. สังคมสับสนวุ่นวาย ค่านิยมผิด ๆ ทางสังคม โอกาสของคนในประเทศด้อยพัฒนา มีส่วนทำให้เด็กขาดเป้าหมายที่ชัดเจนที่แท้จริง (คมเพชร ฉัตรสุภกุล. 2540:16)

นอกจากกลุ่มบัณฑิตที่เพิ่งจบใหม่จะขาดจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตแล้ว อีกกลุ่มหนึ่งคือ ผู้ที่เพิ่งจะศึกษาจบไม่นานนัก บางคนก็ยังคงขาดจุดมุ่งหมายในชีวิต คนกลุ่มนี้มีการเปลี่ยนงานหลายครั้งกว่าจะสามารถพบงานที่ตนต้องการจริง ๆ ซึ่งทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลจากการขาดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนตั้งแต่ต้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2547) ได้กล่าวว่า สถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรที่สอนอยู่ตลอดเวลา เพราะคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจะเป็นภาพสะท้อนของหลักสูตรว่า มีกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับไพบูลย์ เกียรติโกมล (2546) ว่า หากมีการศึกษาติดตามผลอยู่สำเร็จการศึกษา จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้

สำหรับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานมีความคิดเห็นว่าการควบคุมตนเอง ความกล้าแสดงออก และการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ซึ่งมีความเห็นว่าคุณคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นของผู้ทำงานเกือบทุกอาชีพ เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน

ดังนั้น การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นวิธีการสำคัญที่ทำให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพและข้อบกพร่องของผู้สำเร็จการศึกษา และผลที่ได้จากการศึกษาการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่กำลังศึกษาอยู่สามารถใช้เป็นข้ออ้างอิง ในการฝึกอบรมส่งเสริมนักศึกษาปัจจุบัน และยังเป็นหลักในการพิจารณาในการศึกษาเพิ่มเติมแก่ผู้สำเร็จไปแล้วอีกด้วย นอกจากนี้ การศึกษาการปฏิบัติงานของนักศึกษาที่จบไปแล้วยังเป็นการแสดงถึง ความห่วงใย ความสนใจ ความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษามีความรู้ด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็น ข้อดี ข้อบกพร่อง และความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเรื่องต่างๆ (เล็ก ขมิ้นเขียว. 2535 : 3) ความคิดเห็นของ (วัชร ทรัพย์มี. 2521 : 94 – 95) ที่กล่าวว่า การจัดโครงการติดตามผล ผู้สำเร็จการศึกษานั้นควรจะมีการศึกษาหรือติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาทุก 3 ถึง 4 ปี เพื่อติดตามข้อมูลของนักศึกษาว่านักศึกษาที่สำเร็จจากโรงเรียนไปประกอบอาชีพเหล่านั้นมีพื้นฐานความรู้ที่จะประกอบอาชีพได้ดีหรือไม่ เป็นการประเมินผลการแนะแนวที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้แก่นักศึกษา และยังพิจารณาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยว่าวิชาใดที่เป็นประโยชน์และสมควรไว้ในหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ (วิไลวรรณ เอี้ยวเจริญ. 2530 : 2) เสนอแนะไว้ว่า ในการจัดการติดตามผลหรือศึกษาผู้สำเร็จการศึกษาให้ได้มีประสิทธิภาพสูงขั้นนั้น ควรจะมีการศึกษาหรือติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาทุก 3 หรือ 5 ปี เป็นอย่างมาก และควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งศึกษาทั้งปัญหาในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบการใช้ความรู้จากการศึกษาในหลักสูตร กับความรู้จากประสบการณ์หลังสำเร็จการศึกษาไปแล้ว เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมมากที่สุด โดยการศึกษาการปฏิบัติงานวิธีนี้จะส่งผลให้สถานศึกษาได้รับข้อมูลอย่างถูกต้อง

จากประเด็นความคิดเห็นดังกล่าวนี้ ได้สอดคล้องกับหลักการและกรอบแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษา ที่มีตัวบ่งชี้มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต ได้แก่ ตัวบ่งชี้การมีงานทำ ตัวบ่งชี้ความพึงพอใจของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ โดยสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำมาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2545) ซึ่งทุกสถาบันการศึกษาต้องดำเนินการติดตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพและมาตรฐานของสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ด้วยเหตุผลและปัจจัยที่จำเป็นดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 2547 เพื่อนำข้อมูลที่ศึกษาได้มาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและเสริมสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 ที่มีต่อคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 ที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547

### ความสำคัญของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย สามารถผลิตบัณฑิตให้มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้สำเร็จการศึกษาให้มีความสามารถในการทำงานที่ตรงกับความสามารถ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่

1. บัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร ที่สำเร็จการศึกษาระหว่าง ปีการศึกษา 2542 – 2547
2. หัวหน้าสถานประกอบการที่มีบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร ปฏิบัติงานอยู่

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมดที่ได้จากข้อมูลจำนวนบัณฑิตของแต่ละปีการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 – 2547

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต
2. แบบสำรวจความพึงพอใจของหัวหน้าสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของบัณฑิต

1. แบบสอบถามภาวะการมีงานทำของบัณฑิต แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีงานทำของบัณฑิต มีลักษณะเป็นการสอบถามข้อมูลและเลือกตอบ (Check list)
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list)
  - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list) เพื่อสอบถามความภูมิใจในองค์กร
  - ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้ประกอบ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) สอบถามหัวหน้าสถานประกอบการ หรือหัวหน้างานตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะของหน่วยงาน , ประสิทธิภาพการทำงาน , ขนาดของสถานประกอบการ
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพการทำงานของบัณฑิต เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้
 

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน
  - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอข้อคิดเห็นให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดพิมพ์หน้าของ ตีพิมพ์และส่งแบบสอบถาม / แบบประเมิน ทางไปรษณีย์

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2642 – 2547 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีงานทำทุกคน
2. ผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2642 – 2547 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความพึงพอใจในด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติ และด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมาก
3. ผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2642 – 2547 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยในระดับมาก
4. สถานประกอบการที่มีผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครปฏิบัติงานอยู่ มีความพึงพอใจในสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ, วิชาการ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทัศนคติต่องานที่ทำและด้านความรับผิดชอบต่อรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร รุ่นปี การศึกษา 2543 – 2547 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและหลักการของการติดตามผล
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
4. ความพึงพอใจของสถานประกอบการและคุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ

#### 1. แนวคิดและหลักการของการติดตามผล

##### ความจำเป็นของการติดตามผล

การติดตามผลบัณฑิตเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถาบันการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพตามต้องการของสังคม ตลอดจนการสร้างสัมพันธที่ต่อเนื่องระหว่างบัณฑิตที่ผู้สำเร็จการศึกษากับสถาบัน ข้อมูลที่ได้รับมีความเชื่อถือได้ เนื่องจากบัณฑิตเป็นผลผลิตกระบวนการจัดการการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ และสามารถให้ข้อมูลอย่างเป็นอิสระ ( วินัย วีระพัฒนานนท์ .2543 : 1 ) และกระบวนการติดตามผลนี้ เป็นสิ่งที่สถาบันทุกแห่งต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ซึ่งต้องดำเนินการติดตามคุณภาพผลผลิตในส่วนของผู้สำเร็จการศึกษตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าจัดการศึกษาแล้วมีคุณภาพเพียงใด ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ ( 2543 : 30 ) ได้กล่าวว่า การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาเป็นระบบการประเมินย่อยของส่วนหนึ่งในรูปแบบการประเมินหลักสูตร เพื่อศึกษาสภาพข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ต่อวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงตามสภาพงานที่ปรากฏในปัจจุบัน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการปรับตัว ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ ส่วน สมโภชน์ ภูระหงษ์ ( 2543 : 38 ) ได้ให้ความเห็นว่า การติดตามผลเป็นการศึกษาเพื่อทราบว่า ผู้สำเร็จการศึกษากลับไปแล้วมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

ซึ่งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจะต้องติดตามผลความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการศึกษาออกไปเหล่านี้ เพื่อรับทราบข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ และสถาบันในการปรับปรุงหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากการติดตามผลจะเป็นภาพสะท้อนถึงคุณภาพของสถาบันนั้น ๆ ว่าตอบสนองสังคม และความต้องการของสถานประกอบการหรือเพียงใดแล้ว ในการทำงานนั้นการติดตามผลก็มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกอย่างเช่นกัน เนื่องจากช่วยให้ทราบว่าดำเนินงานตามเป้าหมายหรือไม่ หรือมีกิจกรรมการดำเนินงานใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น การติดตามผลจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังที่จินตนา บริบูรณ์ทรัพย์ (2541 : 25) ให้ความคิดเห็นว่าข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานสามารถสร้างระดับความพึงพอใจของผู้ถูกติดตามให้กระตุ้นปรับปรุงการทำงานของ ตนให้ดีขึ้นต่อไป

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นการติดตามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังที่ ประยูร ศรีประสาธน์ (2535 : 37 – 38) กล่าวว่า การติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานนั้นแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ การแต่งกาย มารยาท การใช้เวลา การทำงานร่วมกับผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และปฏิภาณไหวพริบ ด้านความสามารถทางวิชาการและทักษะวิชาชีพ แบ่งเป็นความรู้ในงานดี การใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม การประยุกต์ความรู้ใหม่กับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้งานได้รวดเร็ว การจัดระบบและการวางแผนการทำงาน การใช้เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก และความรอบคอบในการทำงานและด้านผลงาน ได้แก่ ผลงานตรงตามที่กำหนด ผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ ผลงานมีความประณีตเรียบร้อย เสร็จรวดเร็วทันตามกำหนด และประหยัดทรัพยากรในการทำงาน ดังเช่น สุวัฒน์ วิบูลย์ศิริรัตน์ (2539 : 45 – 51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า บัณฑิตมีความรู้สามารถการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ได้แก่ การปฏิบัติงานการซ่อมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การแก้ปัญหาในระบบคอมพิวเตอร์ การประมวลผลข้อมูล การต่อและการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ส่วน จักรปารี อยู่เย็น ( 2539 : 82 – 86 ) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเอกระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า บัณฑิตมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ในระดับดี ในทำนองเดียวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ทำการศึกษาเรื่องการติดตามผลการทำงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี รุ่นปีการศึกษา 2542 พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกพอใจมากในการปฏิบัติงานของบัณฑิต ทั้งด้านความรู้ความชำนาญใน

การปฏิบัติงาน การทำงานได้ทันเวลา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาทาง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2545 : 31) ในขณะที่การวิจัยของ เพทาย บุญมี (2549 : 59 – 63) ที่ได้ศึกษาเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ประยุกต์ – มัลติมีเดีย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ความรู้ ความสามารถ ทางด้านวิชาการ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับดี เนื่องจากการเรียน การสอนมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ส่งผลให้นักศึกษาได้ฝึกฝน การนำความรู้ในวิชาทฤษฎีมาใช้ปฏิบัติงานจริงกับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย นอกจากนี้ นักศึกษามีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีเพื่อตอบสนองคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และหลักสูตรการเรียนการสอนที่ทันสมัย ประกอบด้วยสาร วิชาและทักษะวิชาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาด และสภาพสังคมปัจจุบัน

จากการศึกษาแนวคิดและหลักการติดตามผลดังกล่าวแล้วข้างต้น พอสรุปได้ว่า กิจกรรมการติดตามผลจำเป็นและมีความสำคัญต่อระบบการจัดการศึกษา เพื่อให้ทราบว่าผู้สำเร็จ การศึกษาของสถาบันนั้น ๆ มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการหรือไม่ เพียงใด และยังรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ที่ช่วยให้ทราบข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบัณฑิตให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

### 1.1 ความหมายของการติดตามผล

สุวิมล ว่องวานิช (2547 : 6 ; อ้างอิงจาก March .2001 : ไม่ปรากฏเลขหน้า ) ได้กล่าวว่า การติดตามผลเป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากสิ่งที่เรากำหนด และนำข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป ส่วน สมหวัง พิริยานุวัฒน์ (2548 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้กล่าวว่า การติดตามผลเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงหลักสูตร และระวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 : 217) ให้ความหมายว่าติดตามผลว่าเป็นการศึกษา หรือติดตามผลเพื่อช่วยให้ สถาบันการศึกษาทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และบริการต่าง ๆ ของสถาบัน ให้แก่ผู้เรียน ว่าได้ผลอย่างไร สามารถประเมินผลงาน ที่ได้กระทำไปแล้วว่าสามารถช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้พัฒนา ในด้านต่าง ๆ เพียงใด ส่วน มรุธา สุสุทธิ (2536 : 8) ให้ความหมายของการติดตามผลว่า หมายถึง การศึกษาข้อมูลจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ โดยศึกษาถึง ข้อมูลทั่วไป การนำความรู้จากวิชาที่เรียนไปใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นด้านการจัดการ เรียนการสอน ตลอดจนข้อเสนอแนะของบัณฑิต เพื่อจะได้นำข้อมูลข่าวสารจากผู้สำเร็จการศึกษา มาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับความจริงในปัจจุบัน



จึงอาจกล่าวได้ว่า การติดตามผล หมายถึง การรวบรวมข้อคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับจากการเรียนการสอน การนำความรู้ไปใช้การทำงานหรือไปประกอบอาชีพ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับกลับมากจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเรื่องการบริหารด้านการศึกษาของสถาบันนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามผล

กูด (Good . 1973 : 246 ) เวนท์ลิง ( Wentling. 1980 : 141 – 144 ) และเชอรัค เซอร์ ( Shertzer . 1971 : 389 ) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการติดตามผลในทำนองเดียวกันว่า การติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อ สํารวจอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว สํารวจความต้องการตลาดแรงงาน ศึกษาข้อมูลนิสิตเก่าที่สำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพ เพื่อได้รับทราบแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนของสถาบัน เพื่อจะได้นำความคิดเห็นมาปรับปรุงการบริหารด้านต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา เพื่อสำรวจถึงสภาพการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลงานของหน่วยบริการต่างๆ ที่จัดทำขึ้น เช่น หน่วยบริการแนะแนว หน่วยบริการให้คำปรึกษา และหน่วยจัดหางานที่จะได้ศึกษาลักษณะงานที่แท้จริงของตำแหน่งหน้าที่การงานต่างๆ ที่หน่วยงานนั้น ๆ ศึกษาสถานภาพปัจจุบันของนักศึกษาที่สำเร็จออกไปประกอบอาชีพ เพื่อจะได้ฟื้นฟูการเรียนในด้านอาชีพและเป็นข้อมูลเบื้องต้นของการศึกษาอาชีพ ให้กับนักศึกษา ก่อนออกไปทำงาน และทำนองเดียวกับ ชาญชัย อินทรประวัตติ ( 2540 : 9 ) ให้ความเห็นว่า การติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับนิสิตที่ประกอบอาชีพ ตามสาขาที่ศึกษา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการจัดการการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาที่เข้ามารับการศึกษาในรุ่นต่อไป และ วันดา เทือกขันธ์ ( 2541 : 20 ) ให้ความเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการติดตามผลผู้สำเร็จ เพื่อประเมินหลักสูตร ประเมินการจัดการเรียนการสอน และการฝึกงานของนิสิตนักศึกษาที่ทางสถานศึกษาจัดให้ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตร และการสอนให้ทันสมัย และนำข้อมูลด้านการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และการเตรียมความพร้อมของนิสิตนักศึกษา ปัจจุบันที่สำเร็จการศึกษาในอนาคตให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้ นอกจากนี้ สตูป และวาลควิสท์ ( Stoop and Wahlquist . 1985 : 196 ) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการติดตามผลว่า เพื่อติดตามดูแลให้ความสนใจแก่ผู้สำเร็จการศึกษา สถาบันการศึกษายังมีความสนใจในความก้าวหน้าและความเป็นอยู่ของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน เป็นการวิเคราะห์ผลของหลักสูตรเกี่ยวกับงานอาชีพได้ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่ออบรมฝึกฝนนักศึกษาได้ตรงตาม

ความต้องการของสังคม เพื่อฝึกให้นักศึกษาเป็นผู้ที่สามารถปรับตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน เพื่อจัดบริการแนะแนวและจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

อาจสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการติดตามผลคือการติดตามและประเมินผลข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร สถานภาพของการทำงาน ความก้าวหน้า และปัญหาในการทำงานของผู้สำเร็จ เพื่อที่จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงและนำมาพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การช่วยเหลือแนะแนว รวมทั้งนำข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษามาเป็นแนวในการฝึกอบรมเตรียมตัวให้กับนิสิตนักศึกษาปัจจุบัน เพื่อทำงานและแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ตรงตามความต้องการของสังคม

### 1.3 วิธีดำเนินการติดตามผล

เทรกซ์เลอร์ และนอร์ธ (Traxler and North . 1980 : 58 – 59) กล่าวถึงวิธีการดำเนินการติดตามผล แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะของการติดตามผลที่ผู้สอน และผู้เรียนดำเนินการส่วนหนึ่งของกิจกรรมในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์เพื่อบันทึกผลการให้คำปรึกษาแล้วนำข้อมูลมาพิจารณาหาทางดำเนินการแก้ไขและช่วยเหลือต่อไป

2. ลักษณะของการติดตามผลที่เป็นการบันทึกความก้าวหน้า หลังจากที่ได้ผ่านการอบรมช่วยเหลือไปแล้วเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี

3. ลักษณะของการติดตามที่ผู้เรียนได้ออกไปสู่การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ลักษณะของการติดตามผลจากผู้เรียนที่จบหลักสูตรออกไป ซึ่งจะมีผลต่อการนำข้อมูลมาจัดกิจกรรม และหลักสูตรให้เหมาะสมต่อไป

4. ลักษณะของการติดตามในการติดตามผลจะมี 2 ลักษณะ คือ การติดตามผลที่เกี่ยวกับกิจกรรม พฤติกรรม หรือการปฏิบัติตนที่รวมอยู่ในการศึกษา และลักษณะของการติดตามผลที่เป็นการค้นหาความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณค่าของประสบการณ์ทางการศึกษา ซึ่งอาจจะใช้แบบสอบถามหรือวิธีสัมภาษณ์ก็ได้ สำหรับระยะเวลาที่เหมาะสมในการติดตามคือ เมื่อออกจากสถานบันการศึกษาไปแล้วประมาณ 2 – 3 ปี

ส่วน พนม ลิ้มอารีย์ (2533 : 227) ได้กล่าวว่า วิธีการดำเนินการติดตามผล อาจทำได้ใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การติดตามผลตามโอกาสที่อำนวยให้ หมายถึง การที่ครูหรือผู้ที่ จะทำการติดตามได้พูดคุยกับผู้เรียนคนใดคนหนึ่ง หรือ พบปะกันแล้วทำการสัมภาษณ์เพื่อซักถามปัญหา เรื่องการเรียนต่าง ๆ เพื่อครูจะได้หาวิธีการให้ความช่วยเหลือ หรือให้การส่งเสริม ซึ่งจะช่วยให้

ผู้เรียนให้มีพัฒนาการสูงสุด ดังที่ ฮอลแลนด์และฮิวบา (Holland and Huba . 1991 : 4) ได้ศึกษาความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับการจัดบริการฝึกอบรมของสถานศึกษา พบว่า นักศึกษาต้องการเน้นการสอนไปที่การเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ โดยถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการเรียน ควรเน้นให้นักศึกษาคิดเป็น มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น คุณภาพของการศึกษาเป็นที่ต้องการของตลาด ควรพิจารณาถึงจำนวนผู้เรียนโดยไม่มากหรือน้อยเกินไป และการฝึกประสบการณ์อาชีพ หากจะให้มีประสิทธิภาพควรจะต้องให้มีโอกาสได้พบประสบการณ์ในหลาย ๆ อาชีพ

2. การติดตามผลอย่างมีระบบ ซึ่งการติดตามผลในลักษณะนี้ กล่าวได้ว่ามีความจำเป็นเพราะเป็นการติดตามที่มีการวางแผน และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน บุคลากรผู้รับผิดชอบในการติดตาม เครื่องมือ เวลา และประชากร เพื่อช่วยเหลือในการติดตามผลเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โดยการดำเนินงานการติดตามผล จะต้องมีการวางแผนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้ายให้ดี และจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาให้แน่ชัดและครอบคลุมงานที่จะศึกษาทั้งหมด โดยลำดับขั้นของการดำเนินงานนั้น เวนท์ลิง (แวนเนคร แม้นศรีพัฒน์กุล. 2546 : 23 ; อ้างอิงจาก Wentling . 1980 : 160 – 178 ) ได้กล่าวไว้โดยสรุปดังนี้

1. กำหนดกลุ่มประชากรที่จะติดตามโดยต้องกำหนดว่าจะศึกษาช่วงเวลาปีการศึกษาใด และจำนวนประชากรที่จะศึกษาว่ามีจำนวนเท่าใด
2. เลือกวิธีการที่จะใช้ในการติดตามผล เพราะเทคนิควิธีการมีหลายวิธี ผู้วิจัยต้องเลือก กำหนดเอาไว้

3. การส่งข้อมูลกลับคืน จำนวนข้อมูลที่ได้กลับคืนมา ผู้วิจัยต้องคำนึงถึงให้มาก เพราะถ้าได้รับข้อมูลกลับคืนมาน้อยย่อมทำให้งานวิจัยนั้นได้ผลออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถามสำหรับงานติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาต้องออกแบบให้ดี เพราะผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ตอบกลับคืนมา ถ้าพบว่าแบบสอบถามนั้นไม่มีสาระสำคัญ อ่านแล้วไม่เข้าใจมีความสงสัยเกิดขึ้น ข้อมูลที่ต้องกลับไปจะมีผลเสียต่อผู้ตอบและการใช้เวลามากในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยจะต้องระมัดระวังในการออกแบบสอบถามให้ดี และจะต้องหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลกลับคืนมามากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยร้อยละของการได้รับแบบสอบถามกลับคืนมานั้น ฮัดสัน ( รวงทอง ลาผอย . 2543 : 23 ; อ้างอิงจาก Hatsan. 1958 : 618 ) ได้กล่าวว่า แบบสอบถามที่จะได้รับกลับคืนมา ถ้าติดตามผลในระยะเวลา 1 ปี จะได้รับคำตอบคืนถึงร้อยละ 100 ในระยะเวลา 3 ปี จะได้รับคำตอบคืนระหว่างร้อยละ 92 - 95 และระยะเวลา 5 ปี จะได้รับคำตอบกลับคืนร้อยละ 85 - 90 และในระยะเกินกว่า 5 ปี จะได้รับโดยประมาณร้อยละ 60 ถ้าไม่ได้รับคำตอบในเวลาที่กำหนดก็จะมี การส่งจดหมายติดตามอีกครั้งหนึ่ง หรือใช้การติดตามทางโทรศัพท์

4. ตำราวิจัยของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาหลังจากได้จำนวนประชากรที่จะศึกษาแล้ว ต้องสำรวจรายชื่อพร้อมทั้งที่อยู่ที่จะสามารถติดต่อได้แน่นอน เพื่อจะได้ส่งแบบสอบถามไปให้โดยทางไปรษณีย์สำหรับผู้ที่อยู่ห่างไกล

5. จัดการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรที่จะศึกษา เพื่อสะดวกในการส่งกลับคืนผู้วิจัยควรจัดพิมพ์ที่อยู่ถึงตนเองพร้อมทั้งติดแสตมป์ไว้ให้เรียบร้อย

6. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ควรได้รับกลับคืนมาร้อยละ 80 % หรืออย่างต่ำต้องประมาณ 60 % แต่ผลที่ได้อาจไม่คืน

7. การจัดกระทำข้อมูล หลังจากได้รับข้อมูลกลับคืนมาเพียงพอแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ นำข้อมูลเหล่านั้นมาจัดแยกเพื่อทำการวิเคราะห์ผลในรูปตารางแจกแจงความถี่ และเทียบค่าร้อยละ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2537 : 17 – 18) ได้กล่าวว่า วิธีการติดตามผล สามารถทำได้ 6 วิธี ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เหมาะสำหรับกรณีที่ต้องการทราบรายละเอียดทัศนคติข้อเสนอแนะ ข้อดี คือ เป็นวิธีที่สร้างสัมพันธภาพได้ดีกว่าวิธีอื่น ทำให้ได้ความจริงและข้อมูลมากกว่าวิธีอื่น ถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่เข้าใจผู้สัมภาษณ์ก็สามารถอธิบายเพิ่มเติมให้เข้าใจได้ แต่วิธีนี้ก็ต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญในการสัมภาษณ์และใช้เวลานาน

2. การสังเกต ใช้ได้กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่

3. การประชุมศิษย์เก่า เป็นการติดตามข้อสนเทศ ความเคลื่อนไหวของศิษย์เก่า เพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารทราบความเป็นไปซึ่งกันและกัน

4. แบบสอบถามและแบบสำรวจ เป็นที่นิยมใช้กันแพร่หลายมาก เพราะประหยัดเวลา สะดวก เหมาะสำหรับการติดตามผลนักศึกษาที่ออกจากสถานศึกษาไปแล้ว เพื่อใช้สำรวจความคิดเห็น ข้อเท็จจริงและเจตคติ ในขณะที่เดียวกันก็อาจใช้กับนักเรียนปัจจุบันได้ด้วย

5. การอภิปราย เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานและการบริการฝ่ายแนะแนว โดยเชิญศิษย์เก่ามาร่วมอภิปรายด้วย

6. การเขียนบรรยายดิชมผลงานและบริการ

ส่วน วินัย วีระวัฒนานนท์ (2544 : 14 – 15) ได้กล่าวถึงวิธีการติดตามผล มีวิธีการทำได้ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้สำเร็จการศึกษาที่จะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นคุณภาพของบัณฑิต และความต้องการในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต คือ ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้บังคับบัญชา นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน ลูกค้าหรือผู้ได้รับบริการจากผู้สำเร็จการศึกษา

และอาจารย์ผู้สอนหรืออาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งการได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ จะต้องสอบถามทั้งตัวผู้สำเร็จ การศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ร่วมด้วย ดังที่ วิลาวรรณ ปีตรวิรัชย์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องทัศนคติของบัณฑิตและผู้ใ้บัณฑิต ที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บัณฑิตมีความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาอยู่ในระดับดี และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ระดับปานกลาง และประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก คุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นว่าควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และทางเกษตร ที่ดีทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีความรู้ความสามารถในการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และมีความซื่อสัตย์ ส่วนผู้ใ้บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่า บัณฑิตมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านทฤษฎี และปฏิบัติการอยู่ในระดับดี และคุณลักษณะบัณฑิตที่มีอยู่ในระดับมาก คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน และความขยันและอดทน สำหรับคุณลักษณะที่บัณฑิตพึงประสงค์ควรกำหนดไว้ในหลักสูตร ในระดับมากที่สุด 3 อันดับมาก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## 2. วิธีการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 4 วิธีดังนี้

2.1 การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ สะดวก และรวดเร็วในกรณีที่มีผู้สำเร็จการศึกษามีจำนวนมาก และกระจายอยู่พื้นที่ห่างไกล แต่มี ข้อบกพร่องที่อาจได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาน้อยกว่าจำนวนที่ต้องการ และอาจมีประเด็นที่ไม่ ครอบคลุมถึงสิ่งที่ผู้สำเร็จการศึกษาต้องการได้รับจากสถานศึกษา ซึ่งมีวิธีแก้ไขโดยการติดต่อเข้าไป ยังผู้สำเร็จการศึกษา และสร้างแบบสอบถามที่ให้โอกาสผู้ตอบเพิ่มเติมข้อมูลให้ได้ นอกเหนือจาก ที่กำหนดในแบบสอบถาม

2.2 การสัมภาษณ์ มีข้อดีที่ทำให้ได้ข้อมูลจากผู้สำเร็จเชิงลึก มีรายละเอียด มาก แต่อาจทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลมีความยุ่งยาก นอกจากนั้นผู้สัมภาษณ์ และวิธีการสัมภาษณ์อาจก่อให้เกิดข้อจำกัดที่จะได้รับข้อมูลที่บกพร่องไป จากความเป็นจริง แต่ถ้าผู้สัมภาษณ์มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ให้สัมภาษณ์และมีประสบการณ์เพียงพอ ก็จะแก้ข้อบกพร่องดังกล่าวได้ ส่วนรูปแบบการสัมภาษณ์จำเป็นจะต้องมีการเตรียมกรอบในการ สัมภาษณ์ และการนัดหมายในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้เวลาที่สะดวกและเหมาะสม

2.3 การประชุมสัมมนาเป็นอีกวิธีหนึ่งที่นิยมใช้ เนื่องจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่ รวบรวม รวดเร็ว สะดวก และเปิดเผย ซึ่งถ้ามีการวางแผนการประชุมสัมมนาที่ดีจะทำให้ได้ข้อมูล ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการและรวบรวมข้อมูลได้ตามต้องการ แต่การจัดประชุมสัมมนาควรจะต้อง

มีผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดประชุมหลายคน และอาจมีค่าใช้จ่ายมาก หากต้องการผู้เข้าร่วมประชุมจำนวนมาก

2.4 วิธีอื่นๆ ที่ใช้กันอยู่ ได้แก่ การให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ดำเนินการศึกษาเลือกตอบคำถามที่ต้องการตอบ เขียนบรรยายสิ่งที่ผู้ตอบต้องการให้ข้อมูล รวมทั้งการใช้โทรศัพท์สอบถาม และการใช้แบบสอบถามส่งทางระบบอีเมล

ผู้ทำการศึกษาดูตามผลและการเลือกวิธีการติดตามผลโดยวิธีใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ทำการศึกษาดูตามจะพิจารณาเลือก ซึ่งส่วนใหญ่วิธีการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษายจะใช้วิธีติดตามโดยใช้แบบสอบถาม ดังที่ คิงส์ (King, 1997 : 3432A – 3433A) ศึกษาเรื่องการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตร 4 ปี และผู้สำเร็จด้านการประมวลผลข้อมูล หลักสูตร 2 ปี ผลการวิจัย พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 2 หลักสูตร พอใจในการฝึกงานที่ตนได้รับ และได้ทำงานตรงกับวิชาที่เรียน ผู้สำเร็จสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ได้เงินเดือนเฉลี่ยมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการประมวลผลข้อมูล ส่วนด้านอัตราเพิ่มของเงินเดือนเฉลี่ยมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการประมวลผลข้อมูล ส่วนด้านอัตราเพิ่มของเงินเดือนและความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน นักศึกษาทั้ง 2 หลักสูตร มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการฝึกงานก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ส่วน พรสติด อัจฉรวง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาด้านหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีพลังงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษามีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวและด้านเจตคติต่ออาชีพ โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสามารถ ด้านการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความคิดเห็นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำนองเดียวกับ รวีโรจน์ อนันตนาชัย และ พัทธนันท์ ศรีม่วง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาด้านหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตในโปรแกรมวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2539 – 2544 พบว่า บัณฑิตและนายจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับดี ทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกลักษณะและความประพฤติในการปฏิบัติงาน ทักษะคติในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน ยกเว้นในด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ที่นายจ้างและบัณฑิตเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับวิธีการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์ ดังที่  
 บราวน์ (Brown. 2002 : ออนไลน์) ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผู้สำเร็จประเภทอาชีวศึกษาจาก  
 วิทยาลัยพาโลมาร์ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษา 74.6 เปอร์เซ็นต์ มีความพึงพอใจกับการจัดฝึก  
 ประสบการณ์อาชีพในการทำงานมาก ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึก  
 ไปทำงานตรงตามที่เรียน 59 เปอร์เซ็นต์ ส่วน 41 เปอร์เซ็นต์ ที่ทำงานไม่ตรงกับประสบการณ์ที่  
 ได้รับการฝึก มีความพึงพอใจกับงานที่ทำ 20 เปอร์เซ็นต์ มีความพอใจบ้าง 18 เปอร์เซ็นต์  
 และไม่พอใจ 3 เปอร์เซ็นต์ และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีช่องทางในการตอบสนองผู้เรียนทาง  
 ออนไลน์ เช่น เรียนทางโทรทัศน์ และจัดพื้นที่การบริการให้สะดวก และมีคุณภาพเหมือนกัน  
 ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า วิธีดำเนินการติดตามผลนั้น สามารถกระทำได้ใน  
 หลายลักษณะตามที่โอกาสให้ และวิธีติดตามผลที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็น  
 ระบบ โดยมีการวางแผน มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและรูปแบบที่จะใช้ในการติดตามผลเพื่อให้  
 ครอบคลุมและชัดเจน ตลอดจนการกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการติดตามผล  
 และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะสม

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะ  
 ไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายแห่งความดีสิ่งที่เป็นลักษณะประจำลักษณะที่ดีให้คุณ  
 คุณลักษณะที่สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องการย่อมแตกต่างกันไปตามจุดประสงค์ของ  
 นายจ้าง โดยที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดขึ้น และคุณลักษณะก็จะขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานส่วนหนึ่ง  
 ในตำแหน่งที่เหมือนกันก็อาจมีคุณสมบัติพิเศษหรือเงื่อนไขแตกต่างกันไปก็ได้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในการทำงาน ที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ใน  
 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 9 (2545 – 2549) ได้แก่

1. มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ภาคภูมิใจในวิชาชีพ มี  
 จิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการ มีความเป็นผู้นำ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่  
 แปรเปลี่ยนได้

2. มีความรู้ด้านวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพในสถานประกอบการ มีความรอบรู้ มี  
 ความคิดด้านวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาประยุกต์แนวทางใหม่ เพื่อพัฒนา  
 ตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถใช้เทคโนโลยีพื้นฐานได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการ  
 สื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 2 ภาษา และสามารถสร้างงานให้สอดคล้องกับ  
 ต้องการของตนเอง

3. มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถทำงานเป็นทีม มีสุขภาพร่างกาย แข็งแรงสมบูรณ์ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ซึ่ง กวี วงศ์พูน (2537 : 16 – 17) ได้ศึกษาลักษณะของบัณฑิตที่หน่วยงานต้องการในสังคมไทย พบว่า คุณลักษณะต่างๆ ที่สำคัญ จะต้องประกอบด้วย มีความอดทน มีความรับผิดชอบ มีการทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ มีบุคคลหรือหลักทรัพย์ค้ำประกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การตัดสินใจ และความสามารถในการสอนงาน

ส่วนใหญ่คุณภาพของคนในการทำงานนั้น จะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ การเป็นคนดีที่ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ เช่น มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม เป็นต้น และมีความสามารถที่จะทำงานเพื่อประกอบอาชีพนั้น ซึ่งหมายถึงว่า บัณฑิตต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาการอย่างแท้จริง เมื่อสำเร็จการศึกษาออกมาก็สามารถที่จะทำงานได้ (ทศพล ขำจิตรสุทธิ. 2540 : 18) และทำนองเดียวกับ อารีย์ วิชาชัย (2541 : 75 – 76) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของคนในการทำงานที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต้องการ จะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะของคนดี คือ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความขยันหมั่นเพียร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และคุณลักษณะของคนเก่ง คือ มีความรู้ดี มีความสามารถ มีความคิดริเริ่ม กล้าพูด กล้าเขียน และแสดงความคิดเห็น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

กรมวิชาการ (2541 : 56) ได้สังเคราะห์กรอบความหมายคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข เพื่อใช้ในการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาแผนการสอนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เมื่อเดือนกรกฎาคม 2541 ดังนี้

เป็นคนดี หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจ พฤติกรรมของความมีวินัย และค่านิยม ประชาธิปไตย ที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง

1. ความมีวินัย คือ คุณลักษณะจิตใจ พฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง ปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎ กติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความมีวินัย

- สนใจใฝ่รู้
- ควบคุมตนเอง
- มีเหตุผล
- ซื่อสัตย์
- ขยัน
- ตรงต่อเวลา



- เชื้อมันในตนเอง
- อคทน
- เป็นผู้นำ
- ความร่วมมือ
- การรับฟัง / เคารพความคิดเห็นผู้อื่น
- การเคารพในสิทธิ์ของผู้อื่น
- การช่วยเหลือพึ่งพาตนเอง
- การรู้จักเสียสละ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- การช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวม
- การทำตามข้อตกลง
- ความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น
- การมีวินัยในการเรียนรู้

2. ค่านิยมประชาธิปไตย คือ คุณลักษณะทางจิตใจ พฤติกรรมของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของผู้อื่น เคารพสิทธิและป้องกันสิทธิของตนเอง และผู้อื่น ด้วยน้ำใจที่เคารพต่อคุณค่าเสียงส่วนใหญ่ด้วยความเข้าใจระหว่างกัน และกันด้วยสันติ

พฤติกรรมบ่งชี้ถึงความมีค่านิยมประชาธิปไตย

- เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น
- การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- การเคารพสิทธิ ป้องกันสิทธิของตนเอง
- การเคารพสิทธิผู้อื่น
- ความมีเหตุผล
- การเคารพกติกาของสังคม
- ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น
- มีความเสียสละ
- มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจของผู้อื่น
- ไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

เป็นคนเก่ง หมายถึง เก่งในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น และเรียนรู้ที่จะทำงานกับผู้อื่น

1. การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการพัฒนาทักษะการคิด (วิเคราะห์ สังเคราะห์ จำแนก จัดลำดับความสำคัญ) และทักษะการแก้ปัญหา

### พฤติกรรมบ่งชี้ ประกอบด้วย

- รู้แหล่งข้อมูล และวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย
- สามารถรวบรวมข้อมูล
- สามารถสรุปความ แปลความข้อมูล
- สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาได้
- สามารถจัดลำดับความสำคัญของเรื่องได้
- สามารถกำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหาในรูปแบบของยุทธวิธี
- สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ
- สามารถประยุกต์ใช้ และพัฒนาความรู้

2. การเรียนรู้ที่จะทำงาน และอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยการพัฒนาทักษะการจัดการ ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง การพัฒนาความเข้าใจ และความรู้สึกรักของผู้อื่น

#### 2.1 ทักษะการจัดการ พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการวางแผน พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่

- วิเคราะห์งาน
- ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ
- กำหนดขั้นตอนการทำงาน

2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่

- ประสานงาน
- ทำงานเป็นระเบียบตามแผน
- บริหารเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3. ความสามารถในการติดตาม ประเมินผล และสรุปรายงาน

พฤติกรรมที่แสดง ได้แก่

- ติดตามงานอย่างเป็นระบบ
- ประเมินผลและปรับปรุงงาน
- สรุปผลงาน

4. มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการพฤติกรรมที่แสดง ได้แก่

- เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม
- เลือกใช้วิธีการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม
- ปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์

## 2.2 ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

1. มองเห็นจุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง
2. สามารถรู้เข้าใจความรู้สึก และอารมณ์ของตนเอง
3. เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง
4. รู้จักประมาณตน

## 2.3 การเข้าใจผู้อื่น พฤติกรรมที่บ่งชี้ ได้แก่

1. รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
2. มีความอ่อนไหวต่อความรู้สึกของผู้อื่น
3. รู้จักการรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น

**สุขภาพ** หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทั้งร่างกาย จิตใจ และ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

- เห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย
- ออกกำลังกายสม่ำเสมอเหมาะสมกับวัย
- พักผ่อนอย่างเพียงพอ
- รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และสะอาด
- รู้จักรักษาสุขภาพ ทั้งร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย
- รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกัน โรคภัยไข้เจ็บ
- รู้จักการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุต่าง ๆ
- ละเว้นสิ่งเสพติด

**จิตใจ** หมายถึง การที่บุคคลรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ขอมรับข้อบกพร่องที่ตนมี ภาควิชาใจข้อดีของตน มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตใจที่มั่นคง ไม่มีความวิตกกังวล และความตึงเครียด มองโลกในแง่ดี สามารถที่จะปรับตนให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งสามารถที่จะหาความสุข จากสิ่งแวดล้อมของตนเองได้ดี

### พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

- มีความคิดดี มีเหตุผล
- ไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ
- มีความเชื่อมั่น และเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี
- สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง
- ปราศจากการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

- ฟังพอใจในการกระทำที่พิจารณาว่าดีถูกต้อง
- รู้จักตน และเข้าใจตนเองดี
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- มีความรัก ละไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ
- ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 5) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขไว้  
ในลักษณะเดียวกัน คือ

**คนดี** ต้องมีวินัย มีค่านิยมประชาธิปไตย

1. มีวินัย คือ คนที่มีลักษณะ ดังนี้

- ความสนใจใฝ่รู้
- การควบคุมตนเอง
- ความรับผิดชอบ
- ความมีเหตุผล
- ความซื่อสัตย์
- ความขยัน
- ตั้งเป้าหมายเพื่ออนาคต

2. มีค่านิยมประชาธิปไตย คนที่มีลักษณะ ดังนี้

- เห็นคุณค่าตนเอง และเห็นคุณค่าผู้อื่น
- ทำหน้าที่ตนเองอย่างสมบูรณ์
- ขอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
- เคารพสิทธิของตนเอง และผู้อื่น
- เคารพกติกาของสังคม
- ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น
- มีเหตุผล และเสียสละ

**คนเก่ง** ต้องเก่ง 8 ด้าน คือ

- ภาษา
- ตรรกะ / คณิตศาสตร์
- คนตรี / จังหวะ
- การเคลื่อนไหว
- ศิลปะ / มิตสัมผัส

- การสื่อสาร / ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ความรู้สึก / ความลึกซึ้งภายในจิตใจ
- ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

คนมีความสุข คือ คนมีความสุขจากการเรียนรู้ โดยการได้ตอบสนองการใฝ่รู้  
ตอบสนองการกระทำ และการสร้างสรรค์ ตลอดจนการบริโภคด้วยปัญญา และความคิด

## 2.1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา

ในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจ  
สมุทรปราการ เพื่อผลิตกำลังคน และพัฒนากำลังคนสนองความต้องการของสถานประกอบการ  
และตลาดแรงงาน รวมไปถึงการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม พร้อมทั้งปลูกฝังการ  
เป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับของหัวหน้าชั้นต้นได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติเองได้ ควบคุมติดตาม  
ประเมินผลงานได้ มีการตัดสินใจที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาได้ดี รับฟังความ  
คิดเห็นของผู้อื่น เป็นที่ยอมรับเข้ากับผู้อื่นได้ เข้าใจภาษาต่างประเทศ สื่อความหมายได้อย่าง  
ถูกต้อง รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี  
และมีการศึกษาค้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้แบ่งคุณลักษณะ  
ของผู้สำเร็จการศึกษาเป็น 2 คุณลักษณะ ดังนี้

### 2.1.1 คุณลักษณะความเป็นคนดี

ความเป็นคนดี หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจ และพฤติกรรมที่ช่วยให้  
บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง ปฏิบัติตนตามระเบียบ วินัย กฎ กติกาของสังคม ได้แก่

#### 2.1.1.1 ด้านบุคลิกภาพ

##### ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า " บุคลิกภาพ " ( Personality ) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า  
"Persona" ซึ่งหมายถึง หน้ากากที่ใช้สำหรับให้ผู้เล่นละครสมัยกรีกโบราณสวมใส่ คำจำกัดความ  
เบื้องต้นของคำว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ภาพลักษณ์ทางสังคมอย่างผิวเผิน ( Superficial Social  
Image ) ซึ่งบุคคลใช้เป็นบทบาทในชีวิตจริง ( Hielle and Ziwgler. : 1992 : 145 ) ได้ให้  
ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะที่คงที่ และสัมพันธ์กันซึ่งถูกกำหนด  
เฉพาะในแต่ละบุคคลที่แสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ กัน

สมิท ซาราสัน และซาราสัน ( Smith , Sarason and Sarason .  
1982 : 412 ) ให้ความหมายเกี่ยวกับบุคลิกภาพว่า หมายถึง การรับรู้พฤติกรรมรวมทั้งหมดของ

บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ เช่น ความคิด ความสนใจ และทำให้บุคคลอื่นสามารถที่จะเข้าใจ แยกแยะความแตกต่างของบุคคลนั้นกับบุคคลอื่น

ศรีเรื่อน แก้วกึ่งวาล (2536 : 5-6) เสนอว่า บุคลิกภาพ คือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอก และส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กริยา มารยาท การแต่งตัว วิถีพุดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝัน ปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพ ไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ออกจากกันได้โดยเด็ดขาดทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันและกันเป็นลูกโซ่ บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอม ผสมผสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัฒนธรรม บุคลิกภาพของมนุษย์ไม่ว่าด้านใดเป็นสิ่งที่ไม่ตายตัว เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม ทั้งทางสังคมและวัฒนธรรม บุคลิกภาพ ของแต่ละบุคคลมีทั้งที่เป็นลักษณะผิวเผิน และส่วนที่เป็นนิสัยที่แท้จริง บางส่วนของบุคลิกภาพ ถูกซ่อนเร้นหรือถูกปิดบังอำพรางโดยจงใจ หรือไม่จงใจ บุคลิกภาพของบุคคลมีทั้งส่วนร่วมที่เป็นลักษณะสากลของมนุษย์ชาติ ทุกภาษา และมีส่วนร่วมที่เป็นลักษณะที่เรียกว่า “เฉพาะตัว”

โสภา ขีปัลมันน์. ( 2536 : 5 ) เสนอว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะหรือเอกลักษณ์ประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อบุคคลนั้น ในด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและต่อการแสดงพฤติกรรม

คิน ปรัชญาพุดธิ์ ( 2541 : 386 - 391 ) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพตามทัศนะของนักวิชาการด้านต่างๆ ดังนี้

ตามความหมายของนักจิตวิทยา ซึ่งคิน ปรัชญาพุดธิ์ ได้ประมวลความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยา (Attributes) และคุณสมบัติหรือลักษณะทางร่างกาย (Characteristics) ซึ่งเป็นลักษณะเด่นเฉพาะตัว ซึ่งเป็นเครื่องหมายหรือทำให้คนอื่น ๆ เกิดความประทับใจ และสามารถบรรยาย อธิบาย และพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นได้

โดยนักสังคมวิทยา ซึ่งได้พิจารณาถึงผลงานของ ซีไอคอร์ดสัน และ ซีไอคอร์ดสัน ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่าหมายถึง รูปลักษณะของแบบอย่างพฤติกรรม ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่มารวมกันเป็นลักษณะประจำตัวของคนใดคนหนึ่ง ลักษณะประจำตัวเช่นนั้นเป็นที่ประจักษ์ทั้งต่อตนเอง และคนอื่น ยังกล่าวต่อไปว่า บุคลิกภาพเป็นผลพวง

ของประสบการณ์ส่วนบุคคลที่ได้รับจากปฏิบัติวิชาได้ตอบกับผู้อื่น ในสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรม

โดยนักมนุษยวิทยา ซึ่งได้พิจารณาผลงานของ วอลเลซ ซึ่งได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ 2 นัย คือ

1. เป็นองค์ประกอบที่สลับซับซ้อนทั้งหมดที่เกี่ยวกับความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลปกรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ความสามารถและนิสัยอื่น ๆ ที่บุคคลแสวงหาได้ด้วยตนเอง
2. หมายถึงแนวพฤติกรรม หรือเทคนิคสำหรับการแก้ปัญหา ซึ่งมีโอกาสค่อนข้างสูงที่บุคคลจะนำออกมาใช้ภายใต้วัฒนธรรม อารยธรรม ภูมิภาคหรือส่วนต่าง ๆ ของประเทศและโลก

โดยนักรัฐศาสตร์ พิจารณาความหมายของไวลเฟนสโตนว่า เป็นองค์ประกอบของแนวทางต่าง ๆ ที่บุคคลจะสนองตอบต่อแรงขับ (Drive) และความต้องการภายในจิตใจของคนส่วนหนึ่ง สนองตอบต่อการที่คนเข้าไปพิ้วพัน และขัดแย้งกับความเป็นจริงจากภายนอกอีกส่วนหนึ่ง สนองตอบต่อการที่คนเข้าไปพิ้วพัน และขัดแย้งกับความเป็นจริงจากภายนอกอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบของแนวทางต่าง ๆ เหล่านี้ค่อนข้างจะคงทนและสม่ำเสมอจากการพิจารณาความหมายที่นักวิชาการไทย และต่างประเทศ แล้วนั้น ดิน รัชญาพฤทธิ ได้สรุปความหมายของ บุคลิกภาพว่าเป็นลักษณะเด่น ๆ ทางจิตใจ ร่างกาย และวัฒนธรรมของบุคคล ลักษณะที่เด่น ๆ นี้สามารถนำมาประกอบการพิจารณาความแตกต่าง ความคล้ายคลึงระหว่างบุคคลได้

#### 2.1.1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ ถือว่าเป็นทั้ง " ศาสตร์ " และ " ศิลป์ " ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล นำมาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความจงรักภักดี และความร่วมมือในการทำงาน เพื่อจุดประสงค์สูงสุดขององค์กร (Hodgetts, 1993 :6) ได้ให้ความหมายว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ กระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร โดยมุ่งให้ทั้ง 2 ฝ่ายจุดหมายปลายทาง องค์กรจะเน้นเป้าหมายด้านความอยู่รอด การเจริญเติบโต และผลกำไร ส่วนผู้ปฏิบัติงานจะเน้นเป้าหมายด้านรายได้ สภาพการทำงานที่เหมาะสม โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น และโอกาสที่จะทำงานได้อย่างเต็มที่

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 178) ได้ให้ความหมายว่า เป็นวิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลปะ ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และหรือระหว่างกลุ่ม

โดยใช้แรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการอยู่ร่วมกันหรือร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จด้วยดีมีความสุข

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่บรรลุเป้าหมายนั้น เครื่องมือที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ขอมรับซึ่งกันและกัน ก็คือควรมีความสัมพันธ์ ดังที่ เมธี ปิรันธนา นนท์. (2530 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างขึ้นและให้มีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพราะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และคิงที่ ภิญญา สาร (2533 : 417) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นคนที่ทุกคน ให้กำลังใจแก่คน แสดงความยินดี เมื่อใครได้สติมีความมั่นใจ เห็นอกเห็นใจ และมีอารมณ์มั่นคง

### 2.1.1.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของคำว่า คุณธรรม ไว้หลายท่านที่ น่าสนใจ มีดังนี้

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้คำนิยามของคำว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนจริยธรรม หมายถึง การประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม โดยถือปฏิบัติเป็นประจำ และเป็นแบบอย่างดี

นอกจากนี้ ทางกรมอาชีวศึกษา (2531 : 12 - 43) ได้ทำการสัมภาษณ์ นายจ้างที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ เรื่อง คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ สรุปได้ว่า คุณสมบัติที่นายจ้างต้องการคือ

1. คุณสมบัติด้านวิชาการ
2. คุณสมบัติด้านจริยธรรม คุณธรรม กล่าวคือ มีความอดทน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีน้ำใจ มีเจตคติที่ดี บุคลิกภาพมีความเป็นผู้นำ

การศึกษาคุณธรรม พอสรุปได้ว่า ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะประจำ เพราะคุณธรรมจริยธรรมจะมีผลต่ออาชีพการงาน ต่อตัวเอง และต่อสังคมในปัจจุบัน ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาจะมีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติอย่างเดียวไม่ได้ จำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรมควบคู่ด้วย และฝึกคุณธรรม จริยธรรมให้เป็นลักษณะนิสัยประจำตัวที่จะต้องมิขาดไม่ได้ อันเป็นผลต่อความสำเร็จทั้งหน้าที่การงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน ด้วยเหตุนี้คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา จะต้องประกอบด้วย มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ ปฏิบัติตาม



กฎระเบียบวินัยของหน่วยงาน มีความอดทนเป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบสูง ยุติธรรม มีน้ำใจ มีเหตุมีผลเป็นสังขธรรม สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และสังคม

โกวิท ประวาลพคุณย์ และ ภณิตา กุสกูล (2535 :6) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคุณธรรม จริยธรรม มีความหมายเป็น 2 นัย คือ การประพฤติปฏิบัติภายในกรอบของกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับ และหมายถึง หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม การที่บุคคลแต่ละคนในสังคมมีคุณธรรม จริยธรรม จะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างสันติ และความเจริญก้าวหน้าแก่สังคมเป็นส่วนรวม โดยกำหนดความหมายของคุณธรรม จริยธรรม ได้เป็น 2 นัย คือ

1. คุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักการและเหตุผลที่พิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ การพิจารณาตัดสิน และการตัดสินใจซึ่งเป็นความหมายที่คนทั่วไปเข้าใจกันมาแต่ดั้งเดิม
2. คุณธรรม จริยธรรม เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ เป็นการตัดสินใจ การพิจารณาตัดสินเป็นคุณธรรมทางจริยธรรมที่มีพื้นฐานอยู่บนการกระทำ และเจตคติที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งความหมายนี้เป็นความหมายในแนวความคิดแบบใหม่

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับความสนใจและวิพากษ์วิจารณ์ ถึงความสำคัญต่อระบบการบริหารบุคคลในคอนกลางสทวรรษที่ 20 ซึ่งอยู่ในยุคของการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation approach) การบริหารในยุคดังกล่าวเน้นลักษณะเฉพาะบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการของบุคคล (Human Need) ในความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ยังคงได้รับความสนใจอยู่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคำว่าความพึงพอใจจากนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

กาญจนา ภาสุรพันธ์ (2531 :5) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือความนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับ ตามที่คาดหวัง หรือมากกว่าที่คาดหวัง

สุเทพ เมฆ (2531 :8) กล่าวว่า ความพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในสภาพการจัดองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งมีความสำคัญในการช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา มีความเจริญงอกงาม มีความกระตือรือร้น เพื่อจะเรียนให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง องค์ประกอบ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

เฮอ์เบออร์ก (Herzberg, 1959 :98) ได้คิดทฤษฎีการจูงใจแบบมีปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ (Satisfiers) และปัจจัยทางด้านความไม่พึงพอใจ (Dissatisfies)

โดยกล่าวว่า ปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจได้นั้น ต้องเป็นปัจจัยพิเศษนอกเหนือไปจากที่ผู้อื่นมี และควรหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิด มีสิ่งที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจอันเป็นผลกระทบต่อการตัดสินใจของบุคคล

กู๊ด (Good. 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจและทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

สมยศ นาวิการ (2533 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรุนแรงของความ ต้องการของบุคคล เพื่อผลความพึงพอใจจะเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ

พละ คลวิทยากุล (2536 : 53) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้าความตึงเครียดมีมากจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดดังกล่าวนี้ เป็นผลรวมมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา

จอมพล พิเศษกุล (2537 : 13) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น หมายถึงความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกันทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น อันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

โวลแมน (Wolman . 1973 : 374) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามความต้องการหรือตามแรงจูงใจ

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 35) ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า "ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย " และอธิบายว่าความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยา ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจ จะต้องศึกษาปัจจัย และองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

### 3.1 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้พอสรุปได้ดังนี้

จอมพล พิเศษกุล (2537 : 17 – 18) พบว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ประการใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่
  - 1.1 รายได้ตอบแทนในการทำงาน
  - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
  - 1.3 ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน
  - 1.4 การได้ทำงานที่ถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
2. ความต้องการภายใน ได้แก่
  - 2.1 ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
  - 2.2 ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
  - 2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง
  - 2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จในอนาคต

นอกจากนี้ยังเสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงาน ให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติ โดยควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำคัญสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานนั้นต้องมีลักษณะดังนี้
  - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
  - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
  - 3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
  - 3.4 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย
  - 3.5 งานนั้นสามารถทำสำเร็จได้

กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : 13 – 14) มีความสนใจและได้ศึกษาความพอใจในการทำงานไว้ 10 ปรากฏดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจึงรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
  2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น
  3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน
  4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคนจึงมีความมุ่งหวังทำงานเพื่อค่าจ้าง ที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้
  5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัด ก็ จะเกิดความพึงพอใจ
  6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารไม่เป็น ปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุที่คนงานย้ายงานและลาออกจากงาน
  7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงาน
  8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้และเข้าใจในกระบวนการ วิธีการทำงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ก็คืออาศัยกระบวนการการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ
  9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้าง หรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้
  10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อกออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย
- กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 – 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ
1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ
4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชา องค์กรประกอบนี้ คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ
8. การคมนาคน และการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ให้งน้ำ ให้งส้วม ชั่วโมงการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากการทำงาน การรักษาพยาบาลที่อยู่อาศัย และวันหยุดงาน

อีเวนส์ (Evant. 1971 : 31 – 58) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับ ไมเออร์ ซึ่งอีเวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” จากนั้นอีเวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path – Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วง แต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มี ความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงาน จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นจะเกิดขึ้น เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์กรประกอบทั้งสองประการนี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

สมยศ นาวิการ (2533 : 222 – 224) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานเป็นตอน ๆ ไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทน จะเป็นเครื่องหมายของความสำเร้ง และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมีมุมมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหาร ต่อการมีส่วนร่วมช่วยเหลือของพวกเขาคือต้องการ
  2. การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง
  3. การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานนั้น ผู้บังคับบัญชา จะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่กระทบต่อพวกเขาซึ่งสอดคล้องกับที่ อรุณ รักรธรรม (2532 : 41) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน หัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ
  4. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงานเป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา
  5. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกาย และสภาพแวดล้อมการทำงานจะกระทบต่อชีวิต นอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องการทำงานล่วงเวลา พวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อน และการพักผ่อนของพวกเขาหน่อยลง
- สรุปความพึงพอใจ จึงหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และความต้องการที่มีแรงจูงใจ

### 3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปยังหน่วยงาน หรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น มีขอบเขตกว้างขวาง เพื่อตอบสนองความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร โดยการสร้างงานให้มีลักษณะของความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมี

ทางเจริญก้าวหน้า และสมาชิกเกิดความพึงพอใจหน่วยงาน นายจ้างหรือหัวหน้าหน่วยงาน จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาคือ เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ อย่างดียิ่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความแตกต่างกัน และสามารถทดสอบให้เห็นได้ ทั้งในเชิงประจักษ์และเชิงพฤติกรรม

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลิตผลงาน และในหน่วยงานย่อมมีสิ่งที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้หลายประการ ดังผลการศึกษาที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) และคณะที่สรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาสามารถทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น (อารี เพชรสุค . 2522 : 58 )

จึงพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ดังนั้นการที่บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน ความถนัดต่องาน ความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ศักดิ์ การอำนวยความสะดวก และการเดินทางไปปฏิบัติงาน
3. เพื่อนร่วมงาน เช่น ความเป็นมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือ การช่วยเหลือสิ่งกันและกัน
4. การบังคับบัญชา เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ระบบการบริหาร การแบ่งงานภายในหน่วยงาน และการพิจารณาความดีความชอบ
5. ความก้าวหน้าของอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนในการติดต่อการฝึกอบรม ความมั่นคงในการอยู่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารโครงการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

#### 4. ความพึงพอใจของสถานประกอบการ และคุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ

##### ความพึงพอใจของสถานประกอบการ

1. ความหมายของความพึงพอใจ ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่แสดงออก และสามารถสังเกตเห็นได้ (Overt Behavior) และเป็นปัจจัยประเภทหนึ่งที่สะท้อนประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ความพึงพอใจเกิดขึ้นได้เมื่อต้องการได้รับการตอบสนอง ทำให้มีความรู้สึกทางบวกทำให้มีความสุข เพราะสำเร็จตามที่มุ่งหวัง และความพึงพอใจนั้นมีสาเหตุ คือ ความต้องการ ( ชำรง อุคมไพจิตรกุล. 2543 : 91 )

จากความหมายดังกล่าว ความพึงพอใจของสถานประกอบการ คือ ปฏิกริยาตอบสนองที่มีต่อแรงงานอันเนื่องมาจากสถานประกอบการ ได้รับการตอบสนองความต้องการ คือ เป้าหมายของสถานประกอบการจากแรงงานที่จ้างไว้

โดยที่สถานประกอบการมีเป้าหมายในการลงทุน ผลิต คือ ความต้องการกำไรสูงสุด มีประสิทธิภาพในการผลิตหรือสามารถเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) รายได้ (Income Earning) ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และอัตราผลตอบแทนในการลงทุนจะต้องคุ้มทุนเป็นเป้าหมายสำคัญ

ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่จะเกิดขึ้น จากการลงทุนด้านแรงงานอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตนั้น ก็เนื่องด้วยได้รับการตอบสนองในการที่องค์กรได้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือการเพิ่มผลิตภาพในการผลิต ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องที่สถานประกอบการต้องตัดสินใจว่า ควรจะจ้างแรงงานอย่างไร เพื่อให้ได้รับกำไรสูงสุดจากการจ้างงาน เพื่อสถานประกอบการจะสามารถใช้ปัจจัยและเครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ อันเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ได้เกิดประโยชน์สูงสุด

ฉะนั้นความพึงพอใจของสถานประกอบการ จะเกิดขึ้นได้เมื่อแรงงานมีคุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มผลิตภาพอันเป็นการตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ

##### 2. คุณภาพของแรงงาน

เมื่อบุคคลได้ลงทุนในการศึกษา นับเป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชำนาญ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และข่าวสารใหม่ ๆ ได้ดี ทำให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้มีการศึกษาด้อยกว่า การลงทุนในการศึกษาจึงเป็นกิจกรรมที่เพิ่มผลผลิต และรายได้ในอนาคต (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2543 : 183 - 184 )

คุณภาพของแรงงานจึงเกิดจากการให้การศึกษา และควรมีการตรวจสอบคุณภาพในระบบการผลิตของระบบการศึกษาด้วยในการประเมินคุณภาพของแรงงาน เป็นการประเมินในลักษณะการบรรยายหรือการประเมินในเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาคุณภาพของแรงงานอาจวัดได้จากคุณลักษณะของแรงงาน ซึ่งคุณลักษณะของแรงงานอันเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ



### 3. คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ

ทัศนคติ แสงศักดิ์ (2531 : 84 – 86) ลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ทางก้าวหน้าในงาน และชีวิตต่อไป 8 ประการดังนี้

1. คุณค่าเฉพาะตัว
  - 1.1 ชื่อสัตย์
  - 1.2 นับถือตนเอง และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง
  - 1.3 มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต
  - 1.4 มีความมั่นคงทางอารมณ์
  - 1.5 มีทัศนคติที่ดี
  - 1.6 มีความกระตือรือร้น
  - 1.7 ไม่จำกัดความสามารถของตนเอง
2. ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
  - 2.1 มีความยืดหยุ่น
  - 2.2 มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแนวทางแปลกใหม่
  - 2.3 สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้
  - 2.4 สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง
  - 2.5 สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้
  - 2.6 มีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานหลายๆ ส่วนในเวลาเดียวกันได้
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
  - 3.1 เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี
  - 3.2 ขอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า
  - 3.3 ขอมรับข้อติชม
  - 3.4 ทำงานเป็นทีมได้
  - 3.5 มีความเป็นมิตร
  - 3.6 เสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น
  - 3.7 ให้ความร่วมมือดี
  - 3.8 เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี
  - 3.9 มีจิตสำนึกในการให้บริการ ( Service mind )
  - 3.10 ขอมรับผู้อื่น

- 3.11 เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น
- 3.12 มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ
4. ทักษะในการสื่อสาร
  - 4.1 รู้จักถามคำถาม
  - 4.2 รู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น
  - 4.3 แจ่มชัดหน้าเมื่อต้องการหยุดงานพร้อมเหตุผล
  - 4.4 พุดจาฉลาดฉลาดชัดเจน
  - 4.5 เป็นผู้ฟังที่ดี
5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน
  - 5.1 ทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนด
  - 5.2 ปฏิบัติตามคำสั่งได้อย่างไม่บกพร่อง
  - 5.3 มีสมาธิในการทำงาน
  - 5.4 ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย
  - 5.5 ทำงานอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง
  - 5.6 มีความแม่นยำ เที่ยงตรงและพิถีพิถันในการทำงาน
  - 5.7 ดูแลรักษาเครื่องมือและวัสดุอยู่เสมอ
  - 5.8 มีความละเอียดถี่ถ้วน
  - 5.9 ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา
6. สุขนิสัยและความปลอดภัยในการทำงาน
  - 6.1 สุขนิสัยและความปลอดภัยในการทำงาน
  - 6.2 รักษาอัตราเร็วในการทำงาน และอัตราการผลิตที่เหมาะสม
  - 6.3 รักษาสุขนิสัยส่วนบุคคลอย่างดี
  - 6.4 สวมเสื้อผ้าที่เหมาะสมและแต่งกายดี
  - 6.5 สามารถทำงานภายใต้ภาวะความเครียดได้ดี
  - 6.6 มีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจเหมาะสมกับงานที่ทำ
  - 6.7 มีสุขภาพดี
7. วุฒิภาวะ
  - 7.1 ทำงานได้โดยไม่ต้องควบคุมหรือตรวจตรา
  - 7.2 เชื้อถือและไว้วางใจได้

- 7.3 มีความรับผิดชอบ
  - 7.4 ไม่นำปัญหาส่วนตัวมายุ่งเกี่ยวกับงาน
  - 7.5 ยินดีทำงานเพิ่มพิเศษและงานล่วงเวลา
  - 7.6 มีความพร้อมในการทำงานเสมอ
  - 7.7 มีความภูมิใจในงานของตัวเอง
  - 7.8 มีความคิดริเริ่ม
  - 7.9 สุขุมและควบคุมตนเองได้
  - 7.10 มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง
  - 7.11 มีวุฒิภาวะทางความคิด กิริยาท่าทางและการกระทำ
  - 7.12 ประเมินผลงานของตนเองได้
  - 7.13 มีความอดทน
  - 7.14 รู้จักใช้เวลาอย่างฉลาด
  - 7.15 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ความผูกพันรับผิดชอบงาน
- 8.1 ตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน
  - 8.2 ปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน
  - 8.3 ให้ความสำคัญกับงานไม่ถือว่าเป็นเพียงหน้าที่
  - 8.4 มีความสนใจและกระตือรือร้นในงาน
  - 8.5 ต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา
  - 8.6 มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร พนักงานขององค์กร
  - 8.7 ทำงานเต็มกำลังความสามารถและพยายามทำให้คนอื่นพอใจ
  - 8.8 แสดงความห่วงใย และความมุ่งมั่นเกี่ยวกับอนาคตของงานหน่วยงาน  
ของคุณ

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2530 : 195) ได้ศึกษามาตรการ 5 ประการในการรับคนเข้าทำงานของกลุ่มบริษัท รอยัลแอสตี้เซลล์ ซึ่งกลายเป็นหลักเกณฑ์ที่วงการบริหารงานบุคคลยอมรับว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับโครงการพัฒนานักบริหารของทุกองค์การมากที่สุด และสรุปคุณสมบัติของผู้สมัครงานได้ดังนี้

1. ความสามารถในการที่จะมองเห็นเหตุการณ์ หรือปัญหาได้กว้างไกลกว่าปกติ ( Helicopter Quality ) ซึ่งจะได้เปรียบคนอื่นเมื่อมีความสามารถเห็นการณ์ไกล

2. ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ หรือปัญหา ( Power of Analysis )  
ซึ่งมีความสามารถในการคาดคะเนได้คือว่า การแก้ปัญหาแต่ละอันจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาลูกโซ่  
ติดตามมา

3. ความสามารถในการจินตนาการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดใฝ่ฝันใน  
สิ่งใหม่ๆ ที่น่าสนใจ ( Imagination ) บุคคลประเภทนี้มักจะปรารถนาที่จะเห็นความก้าวหน้าอยู่  
เสมอเป็นนิจ และไม่ยอมอยู่คงที่

4. ความสามารถที่จะทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความจริง ( Sense of  
Reality ) ไม่ใช่มีเพียงแต่การเพ้อฝันซึ่งเป็นไปไม่ได้และเสียเวลา

5. ความสามารถในการเชิงมนุษย์สัมพันธ์สูง ( human Relationship ) เพื่อจะปรับคน  
ให้เข้ากลุ่มและสังคมใด ๆ ก็ได้ เพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ

บริษัท บีโตร์เคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) (ฝ่ายพัฒนาระบบแรงงาน และ  
สารสนเทศ 2544 : 4 – 18) แบบสมรรถนะ (Competency Model) ของบริษัทบีโตร์เคมี  
แห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย

Desired Behaviors หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่บุคลากรทุกคนในองค์กรควรต้อง  
ตระหนักและยึดถืออย่างเคร่งครัดสม่ำเสมอ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมและหลักนิยม  
ขององค์กรประกอบด้วย

1. Accountability & Commitment ( ยึดมั่นคำสัญญา และรับผิดชอบต่อผลของ  
งาน ) สำคัญในบทบาทและหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ  
มอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้กับผู้อื่น รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ให้  
ตรวจสอบและชี้แจงเหตุผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและโปร่งใส

2. Continuous Improvement ( สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ) คือ กระตือรือร้น  
แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีข้อเสนอปรับปรุงและวิธีแก้ปัญหา อย่างสม่ำเสมอ มีความคิด  
ริเริ่มในการพัฒนางานในหน้าที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงาน และผลงานที่มีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลมากขึ้น

3. Cost Consciousness ( ตระหนักถึงความคุ้มค่าของต้นทุนในการปฏิบัติงาน )  
คือความคุ้มค่าของต้นทุนของกิจกรรมต่าง ๆ และรวมถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุด

4. Discipline ( มีวินัย ) คือ สำนึกและประพฤติปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง  
กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเคร่งครัด โดยอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัย  
ความถูกต้อง และจรรยาบรรณ รักษาความลับขององค์กร

5. Honesty ( ซื่อสัตย์ , สุจริต ) คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

6. Integrity ( มีสำนึกที่ค้ำต่อตนเองและผู้อื่น ) คือ รับผิดชอบต่อคำพูด และการกระทำของตน ขอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ถือว่าเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้และปรับปรุง ไม่ฉวยโอกาสบนความสำเร็จของผู้อื่นปรึกษาเพื่อน หรือผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

7. Quality Mindedness ( คำนึงถึงคุณภาพ ) คือ คำนึงถึงคุณภาพของผลงาน ปรับปรุงพัฒนามาตรฐาน ปรับปรุงพัฒนาวิธีปฏิบัติงาน ตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า

8. Respect for Individual ( ให้เกียรติและเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อื่น ) คือ ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น ขอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ใช้กริยาสุภาพ เคารพเวลาและสิทธิของผู้อื่น

9. Social Responsibility ( มีสำนึก และความรับผิดชอบต่อสังคม ) คือ มีสำนึกต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์พลังงาน รักษาคุณภาพชีวิตและการดำรงอยู่ของชุมชน

10. Stewardship ( รู้สึกเป็นส่วนร่วมขององค์กร ) คือ ให้ความร่วมมือต่อองค์กร มีทัศนคติในแง่บวกต่อองค์กร แสดงออกเพื่อรักษา และส่งเสริมภาพพจน์ขององค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักนิยม ส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหลักนิยม

Professional Qualities หมายถึง คุณสมบัติ ด้านการบริหาร ที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ขององค์กร

1. Change Management ( การบริหารการเปลี่ยนแปลง ) คือ สร้าง นำ และบริหารการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อทั้งในวงแคบ และในวงกว้างอย่างประสบความสำเร็จ สามารถดำเนินไปด้วยความราบรื่น ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการวางแผนที่ดีมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. Collaboration & Teamwork ( การประสานสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ) คือ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และองค์กรเป็นอย่างดี ภายใต้กฎเกณฑ์หลากหลายได้อย่างราบรื่น ให้ความร่วมมือ ขอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน วางแผนงานและปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีม แสดงบทบาทของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ในกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

3. Communication ( ความสามารถในการสื่อสาร ) คือ สื่อสารกับผู้อื่นได้ด้วยการรับรู้และจับประเด็นจากการฟัง หรืออ่านอย่างถูกต้องครบถ้วน รวมถึงการถ่ายทอดสื่อสาร ข้อมูล ความคิดเห็นของตนเองหรือของผู้อื่น โดยการเขียน พิมพ์ หรือพูดที่กระชับชัดเจนเป็นที่

เข้าใจของผู้อื่น มีการนำเสนอและโน้มน้าวให้เหมาะสมกับผู้รับ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

4. Industry Knowledge ( ความรู้ในธุรกิจขององค์กร ) คือมีความรู้ความเข้าใจ ในธุรกิจและบทบาทขององค์กรรวมทั้งธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เข้าใจผลิตภัณฑ์ขององค์กร ผลิตภัณฑ์ทดแทน สถานะของคู่แข่ง พันธมิตรทางการค้า แนวโน้มธุรกิจ สถานะเศรษฐกิจ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมและการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. Initiative & Innovation ( การมีความคิดริเริ่มและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ) คือ คิด นำเสนอ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับในลักษณะเชิงรุก ( Proactive ) ถึงความคิด ข้อเสนอแนะ วิธีการในการปฏิบัติงานวิธีแก้ปัญหา ตลอดจนกระบวนการและเทคนิคใหม่เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจและเป็นไปตามขอบเขตที่องค์กรกำหนดไว้

6. Leadership ( ความเป็นผู้นำ ) คือ การแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ โดยการปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา สร้างขวัญกำลังใจและแรงบันดาลใจต่อผู้อื่น มีความมั่นใจในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางขององค์กรอย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ

7. People Management ( บริหารบุคลากรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ) คือ บริหารบุคลากรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอันส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

8. Planning ( การวางแผนงาน ) วางแผนในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว โดยรวมถึงการวางแผนบริหารทรัพยากรอันได้แก่ บุคลากร เวลา งบประมาณ วัสดุคิบั อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ ตลอดจนดำเนินการและติดตามควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

9. Problem Solving & Decision Making ( การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ) คือ ประเมินสถานการณ์ ( SA ), วิเคราะห์ปัญหา ( PA ), วิเคราะห์การตัดสินใจ ( DA ) และวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ( PPA ) เพื่อแก้ไขปัญหาและเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

10. Result Orientation ( การมุ่งสู่ผลสำเร็จ ) คือ มุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จและได้ผลงานที่มีคุณภาพ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ จัดลำดับความสำคัญของงาน และดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

11. Technology Driven (การมุ่งเน้นเทคโนโลยี) คือ สนใจและเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน

12. Thinking Ability (ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ) คือ มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล โดยรวมถึงการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงตรรกะ และการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ  
คุณภาพของแรงงานซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจสรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้ทักษะวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้สำเร็จการศึกษาที่แสดงถึง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ คุณลักษณะในการทำงาน การนำความรู้ที่ได้ศึกษามาแต่ละสาขาวิชา มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในวิชาชีพของตน และทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของลักษณะงานนั้น ๆ ตลอดจนความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดประโยชน์ บรรลุผลสำเร็จในงาน และ วัตถุประสงค์ขององค์กร คุณลักษณะด้านความรู้ทักษะวิชาชีพ ได้แก่

1.1 มีความรู้ด้านวิชาชีพและวิชาการที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.2 ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล

1.3 มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็น และแนะนำเรื่องต่างๆ ที่

เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนได้ มีความสามารถคิดเชิงวิเคราะห์

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคล พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา ได้แก่ ลักษณะทางกาย อารมณ์ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้บุคลิกภาพจะเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ มีผลกระทบโดยตรงต่อหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว การอยู่ร่วมกันในสังคม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่

2.1 ความอดทน และขยันหมั่นเพียรตั้งใจในการทำงาน

2.2 มีความแนบเนียนในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น โดยใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสม

2.3 มีอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ไม่ทำงานตามอารมณ์

3. คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งดีงาม โดยถือปฏิบัติเป็นประจำ ประสงค์ที่จะปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นคุณลักษณะประจำตัว เพราะจะมีผลต่อการทำงาน ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม

## คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่

- 3.1 ความซื่อสัตย์สุจริต
- 3.2 มีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของสถานประกอบการ
- 3.3 มีสำนึกที่คิดต่อตนเองและผู้อื่น รับผิดชอบต่อคำพูด และการกระทำของตน ยอมรับความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

บัญญัติ กุศลสถาพร และคนอื่นๆ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการคุณลักษณะของแรงงานจากภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะพิเศษที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกของพนักงาน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อ ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว มีระเบียบ ความรักความผูกพันในองค์กร มีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ เกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ มีความฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รักษาความสะอาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความชำนาญเชิงวิชาชีพ มีความสามัคคี เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา เรื่องรองมา คือ ความรู้ด้านวิชาการ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง สามารถฝึกฝนอบรมได้ง่าย ส่วนคุณลักษณะพิเศษเน้นเรื่องของการปลูกฝังที่จะต้องใช้เวลาตั้งแต่ยังเป็นเด็ก

สากุล ธนสัตยวิบูลย์ และ ลักษณะาวดี บุญชู (2532 : ๗-๘) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวโน้มความต้องการบุคลากรและคุณลักษณะบัณฑิตบริหารธุรกิจของบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบัณฑิตบริหารธุรกิจตามความต้องการของบริษัทประกันภัยแบ่งออกเป็น 6 หมวด ได้แก่

1. หมวดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนา มีดังนี้ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการประสานงาน พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้เร็ว ฯลฯ
2. หมวดความรู้ความสามารถพิเศษ มีดังนี้ งานธุรการพิมพ์ดีด งานภาษาต่างประเทศ การบริหาร กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการวางแผน ฯลฯ
3. หมวดบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา มีทัศนคติที่ดีต่องาน และนายจ้าง มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ตั้งใจทำงาน ฯลฯ
4. หมวดบุคลิกภาพด้านสังคม มีดังนี้ ประพฤติดี วางตัวเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขภาพเรียบร้อย เป็นผู้นำ ฯลฯ



5. หมวดบุคลิกภาพด้านอารมณ์ มีดังนี้ อ่อนโยน จิตใจเข้มแข็ง ใจเย็น สุขุมเยือกเย็น

6. หมวดบุคลิกภาพด้านสุขภาพร่างกาย มีดังนี้ กระฉับกระเฉง หน้าตาดี กล่องแคล่วว่องไว แข็งแรงสมบูรณ์ สะอาดเรียบร้อย ฯลฯ

ชัยวัฒน์ บุญสิวนนท์ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี ผลวิจัยพบว่า

1. สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองอุดรธานี ทั้ง 31 แห่ง มีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์จากผู้สำเร็จการศึกษา ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านเจตคติที่สถานประกอบการทั้ง 31 แห่ง มีความต้องการสูงกว่าด้านอื่น

2. สถานประกอบการประเภทจำหน่ายสินค้า และสถานประกอบการประเภทจำหน่ายบริการ มีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาไม่แตกต่างกันมากนัก และมีความต้องการคุณลักษณะทุก ๆ ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะความต้องการในเรื่องของความอดทน และต่อสู้งานของผู้สำเร็จการศึกษา เป็นที่ต้องการสูงสุดสำหรับสถานประกอบการประเภทจำหน่ายบริการ ส่วนสถานประกอบการประเภทจำหน่ายสินค้ามีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้ในระดับสูงสุด

วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสกล (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามที่เสนอของผู้ประกอบการในจังหวัดสกล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดสกลมีความต้องการคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม และความประพฤติ อยู่ในระดับสูง เมื่อจัดลำดับความสำคัญ พบว่าคุณลักษณะด้านวิชาชีพมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ และด้านวิชาการ ตามลำดับ

จิตรา มาदानุสรณ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ผู้ประกอบการต้องการ ผลการวิจัยผู้ประกอบการมีความต้องการมากในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพส่วนตัวคือ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความซื่อสัตย์สุจริต ด้านวิชาการ คือ มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้อย่างถูกต้อง

ณรงค์ สมบัติใหม่ (2537 : 49) ได้ศึกษาคุณลักษณะแรงงานที่สถานประกอบการ ต้องการจากเอกสารและงานวิจัย สรุปเป็นคุณลักษณะที่แรงงานควรมีไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป ความรู้วิชาการ วิชาชีพตาม หลักสูตรที่เรียนสำเร็จมา ความรู้ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรือเท่าทัน เทคโนโลยี ความสามารถในการแก้ปัญหา การวางแผนการจัดการและระบบงาน และ ความสามารถในการใช้เหตุผล

2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความแม่นยำคล่องแคล่วในการทำงาน การ วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหา การใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้ถูกต้อง ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย

3. ด้านจิตพิสัย ได้แก่ การตรงต่อเวลา ความสม่ำเสมอในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความขยัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีลักษณะเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี มีคุณธรรมในงานอาชีพ มีบุคลิกภาพดี มีความเสียสละ

มยุรี ชัยสวัสดิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้สำเร็จ อาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจตามความต้องการ ของผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากับเจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการ ในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษากับเจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการ มีความต้องการคุณลักษณะ ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับความต้องการคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความต้องการตรงกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ลำดับที่ 1 คุณลักษณะด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ลำดับที่ 2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ลำดับที่ 3 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และลำดับที่ 4 คุณลักษณะด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์รายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏ ผลการวิจัยดังนี้

ด้านวิชาการ พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กับเจ้าของหรือ ผู้จัดการสถานประกอบการ มีความต้องการคุณลักษณะด้านวิชาการตรงกัน คุณลักษณะที่ต้องการ มากที่สุด ได้แก่ ความสามารถนำความรู้ทางวิชาการ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ คุณลักษณะที่ต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ การมีความรู้และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศที่ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ

ด้านวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษามีความต้องการให้ ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา มีความรู้และทักษะวิชาชีพในสายอาชีพของตนมากที่สุด ในขณะที่เจ้าของหรือ ผู้จัดการสถานประกอบการ ต้องการให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง มากที่สุด และคุณลักษณะที่มีความต้องการน้อยที่สุดตรงกับได้แก่ สามารถทำงานเป็นกะ

ผู้จัดการสถานประกอบการ ต้องการให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และถูกต้องมากที่สุด และคุณลักษณะที่มีความต้องการน้อยที่สุดตรงกับได้แก่ สามารถทำงานเป็นกะ

ด้านบุคลิกภาพ พบว่าผู้บริหารและคณะครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา มีความต้องการให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา มีบุคลิกภาพแสดงออกเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งาน และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากที่สุด ส่วนเจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการ มีความต้องการให้มีทัศนคติต่อการทำงานมากที่สุด ในขณะที่รักการกีฬาเป็นคุณลักษณะที่ต้องการน้อยที่สุดตรงกันทั้ง 2 กลุ่ม

ด้านจริยธรรมคุณธรรม พบว่าผู้บริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา และเจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา มากที่สุดตรงกัน คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และคุณลักษณะที่ต้องการน้อยที่สุดตรงกัน คือ เสียดสละเพื่อผู้อื่น

การเปรียบเทียบเกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 4 ด้านของ ผู้บริหารและครูอาจารย์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา กับเจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณลักษณะที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความต้องการแตกต่างกัน และมากกว่าเจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการ คือ คุณลักษณะด้านวิชาการและคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คุณลักษณะที่เจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการมีความต้องการมากกว่า คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ส่วนคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั้ง 2 กลุ่ม มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ประภาพร รัช้ำเพชร (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐบาลในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า การเปรียบเทียบระดับความต้องการของสถานประกอบการเอกชนและหน่วยงานของรัฐบาล ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมและหลายด้าน พบว่าสถานประกอบการเอกชนและหน่วยงานรัฐบาลในจังหวัดมุกดาหาร มีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรม โดยรวม ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหน่วยงานของรัฐบาลมีระดับความต้องการมากกว่าสถานประกอบการเอกชน และมีความต้องการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

สรිරัตน์ ดวงสุวรรณ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานแม่บ้านโรงแรมในภาคใต้ พบว่า

1. บุคลากรโรงแรมเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุโดยเฉลี่ย 31.94 ปี มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 6.06 ปี ทำงานในตำแหน่งพนักงานแม่บ้านมากที่สุด และส่วนใหญ่ทำงานในโรงแรมขนาดเล็ก
2. บุคลากรโรงแรมภาคใต้ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญที่สุด
3. บุคลากรโรงแรมในภาคใต้ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดของโรงแรมทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานแม่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานแม่บ้านโรงแรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุปรินดา ลีเฉลิมวงศ์ (2544 : 64) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการของสถานประกอบการประเภทห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการตลาด ผลการวิจัยสรุปว่าผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุภาพอ่อนโยน สุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง แต่งกายเหมาะสม เชื่อมมั่นในตนเอง มีกริยาท่าทางสง่าผ่าเผย มีสุขภาพแข็งแรง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถรักษาความลับเชิงตัวเลข และข้อมูลทางการตลาด มีความรับผิดชอบในการทำงาน ปรับตัวเองให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของงาน รักและซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน โดยไม่หาช่องทางการทำงานไปหาประโยชน์ส่วนตัว ส่วนที่สถานประกอบการมีความต้องการมากที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรมในหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถทำงานล่วงเวลา ทำงานเป็นกะอยู่ต่างจังหวัดได้ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ขยันทำงาน รับผิดชอบต่องานและต่อตนเองได้

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แมคคลาฮิน ( McLaughlin. 1978 : 5423 – A ) ได้ศึกษาลักษณะที่สำคัญด้านความเป็นผู้นำของนักศึกษาแผนการเรียนช่างอุตสาหกรรมในรัฐวิสซิงคอน ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการ ครูผู้สอน นักศึกษา ผู้นำด้านอุตสาหกรรมและธุรกิจ และที่ปรึกษาคณะกรรมการการศึกษาวิชา จำนวน 275 คน สรุปผลวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะด้านการติดต่อสื่อสาร
  - 1.1 รอบรู้กว้างขวางเกี่ยวกับการรับสมัครงาน
  - 1.2 สามารถสั่งการ
  - 1.3 ติปัญหาต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และรายงานให้ผู้อื่นทราบได้

- 1.4 จดบันทึกสิ่งที่สำคัญต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 1.5 กระตุ้นผู้อื่นให้แสดงความคิดเห็น
- 1.6 รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ และจดบันทึกไว้
2. ลักษณะด้านการมีความสัมพันธ์ต่อสังคม
  - 2.1 ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย
  - 2.2 มีความรับผิดชอบในหน้าที่
  - 2.3 มีความกระฉับกระเฉง และเอาใจใส่ในหน้าที่
  - 2.4 มีความตรงต่อเวลา
  - 2.5 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์
  - 2.6 มีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
  - 2.7 วิเคราะห์ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
  - 2.8 ปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามคำแนะนำ
  - 2.9 มีความอดทนในการปฏิบัติงาน
  - 2.10 มีบุคลิกภาพดี และแต่งกายสะอาดเรียบร้อย
  - 2.11 สามารถสร้างงาน หรือดำเนินการปฏิบัติงานได้เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม
  - 2.12 จัดแบ่งงาน แบ่งเวลา และวัสดุต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
  - 2.13 มีความสามารถในการประนีประนอม หรือประสานสัมพันธ์
  - 2.14 สามารถหาวิธีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้
  - 2.15 ปรับจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน
  - 2.16 มีความสามารถในการจดจำรายละเอียดต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน
  - 2.17 มีความรู้เรื่องการตัดสินใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ฟรี (Free. 1984 – A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างที่จบการศึกษาจากแผนการเรียนวิชาช่างอุตสาหกรรม พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของลูกจ้างตามที่นายจ้างพึงประสงค์ คือ

1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
2. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดี
3. มีความรู้ด้านทฤษฎีงานอย่างดี
4. มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร
5. มีทักษะในการอ่าน และตีความหมายคำชี้แจง และเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

6. มีทักษะในการคำนวณ
7. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น
8. มีเจตคติที่ดีต่องานที่ตนปฏิบัติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่า การติดตามผลของผู้สำเร็จการศึกษา ให้ได้มาซึ่งข้อมูลอื่นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย เหมาะสมกับสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการศึกษาพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานนั้น เป็นข้อมูลที่ควรแก่การศึกษาควบคู่กันอย่างยิ่ง เนื่องจากข้อมูลที่ได้นั้นมีคุณค่าการเรียนการสอน จนกระทั่งทุกสถาบันการศึกษาได้ให้ความสำคัญ และถือเป็นภาระกิจที่สำคัญยิ่งของสถาบันการศึกษาที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยในข้อมูลเหล่านี้เป็นอย่างยิ่ง



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

#### วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการคิดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา และสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการ ที่มีต่อสมรรถภาพของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2542 – 2547 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่

1. ผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร ที่สำเร็จการศึกษาระหว่าง ปีการศึกษา 2542 – 2547
2. หัวหน้าสถานประกอบการที่มีผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร ปฏิบัติงานอยู่

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมดของจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 – 2547

หัวหน้าสถานประกอบการ หมายถึง หัวหน้างานในสถานประกอบการที่มีผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนครปฏิบัติงานอยู่

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามภาวะการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา
2. แบบสำรวจความพึงพอใจของหัวหน้าสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของ

### ผู้สำเร็จการศึกษา

1. แบบสอบถามภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา มีลักษณะเป็นการสอบถามข้อมูลและเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ (Check list) เพื่อสอบถามความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็นที่มีต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. แบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้ประกอบการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) สอบถามหัวหน้าสถานประกอบการ หรือหัวหน้างานตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะของหน่วยงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ขนาดของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอข้อคิดเห็นให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำผลการศึกษาในข้อที่ 1 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถาม/แบบประเมินผล นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง
4. ปรับปรุงแบบสอบถาม/แบบประเมินผล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดพิมพ์หน้าของ ดิคแตคมป์และส่งแบบสอบถาม/แบบประเมิน ทางไปรษณีย์

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดกระทำข้อมูล

หลังจากได้รับแบบสอบถาม/แบบประเมินผล คืนจากผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อย และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามภาวะการปฏิบัติงาน ใช้วิธีรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลมา เพื่อดำเนินการสรุปข้อมูล เพื่อจัดทำเป็นทำเนียบบัณฑิต หลังจากนั้นวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลร้อยละประกอบความเรียง

2. แบบประเมินผลความพึงพอใจของสถานประกอบการ

2.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2.2 ตอนที่ 2 ตรวจสอบให้คะแนนข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม โดยมีน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน	มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ระดับการประเมิน	มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ระดับการประเมิน	ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ระดับการประเมิน	น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ระดับการประเมิน	น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลที่มีการเลือกตอบ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง

2. ข้อมูลในแบบประเมินผลความพึงพอใจของผู้ประกอบการ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) รายข้อ, รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการบรรยายประกอบตาราง เกณฑ์ในการในการแปลผล ได้กำหนดระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของ บัณฑิต อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของ บัณฑิต อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของ บัณฑิต อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของ บัณฑิต อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของ บัณฑิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 2 ชุดคือ

1. แบบสอบถามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา ความพึงพอใจที่ได้รับจากคณะที่สำเร็จการศึกษา ความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยและข้อเสนอแนะอื่นๆ
2. แบบสำรวจความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา และข้อเสนอแนะ

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะการมีงานทำผู้สำเร็จการศึกษา

##### ตอนที่ 1 ภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา

##### 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิชาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ผ้าและเครื่องแต่งกาย	ร้อยละ	0
ผ้าและเครื่องแต่งกาย ( ต่อเนื่อง 2 ปี )	ร้อยละ	1.85
ผ้าและเครื่องแต่งกายออกแบบแฟชั่น	ร้อยละ	1.85
อาหารและโภชนาการ	ร้อยละ	14.81
อาหารและโภชนาการ ( ต่อเนื่อง 2 ปี )	ร้อยละ	25.93
อาหารและโภชนาการ- พัฒนาผลิตภัณฑ์	ร้อยละ	5.56
คหกรรมศาสตร์ ( ต่อเนื่อง 2 ปี )	ร้อยละ	35.18*
คหกรรมศาสตร์ – ธุรกิจงานประดิษฐ์	ร้อยละ	5.56
คหกรรมศาสตร์ – คหกรรมทั่วไป	ร้อยละ	1.85

1.2	สถานภาพปัจจุบัน		
	ยังไม่ได้ทำงาน	ร้อยละ	7.41
	ทำงานแล้ว	ร้อยละ	94.44*
1.3	ปัญหาในการหางานทำ		
	ไม่มีปัญหา	ร้อยละ	64.81*
	มีปัญหา	ร้อยละ	29.63
1.4	ปัญหาที่พบในการหางานทำ		
	เงินเดือน / ค่าตอบแทนน้อย	ร้อยละ	22.22*
	ไม่ทราบแหล่งงาน	ร้อยละ	7.41
	หน่วยงานไม่ต้องการ	ร้อยละ	7.41
	ขาดคน / เงินค่าประกัน	ร้อยละ	5.56
	สอบเข้าทำงานไม่ได้	ร้อยละ	5.56
	หางานที่ถูกใจไม่ได้	ร้อยละ	3.70
	ต้องสอบจึงไม่ยอมสมัคร	ร้อยละ	1.85
	ขาดคนสนับสนุน	ร้อยละ	1.85
	สำหรับผู้ที่ยังหางานทำไม่ได้เนื่องจาก		
	หางานทำไม่ได้	ร้อยละ	3.70
	รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน	ร้อยละ	3.70
1.5	ประเภทของงานที่ทำในปัจจุบัน		
	พนักงาน / ลูกจ้างเอกชน	ร้อยละ	72.22*
	กิจการของตัวเอง ( อาชีพอิสระ )	ร้อยละ	11.11
	ลูกจ้างราชการ / พนักงานของรัฐ	ร้อยละ	11.11
	กิจการครอบครัว	ร้อยละ	1.85
	รับราชการ	ร้อยละ	1.85
1.6	เวลาในการหางานทำ		
	1-3 เดือน	ร้อยละ	3.70
	4-6 เดือน	ร้อยละ	1.85
	มากกว่า 6 เดือน	ร้อยละ	38.89*

## 1.7 รายละเอียดของงาน

งานที่ทำ	ตรง	ร้อยละ	66.67*
	ไม่ตรง	ร้อยละ	31.48
ความพอใจที่มีต่องาน			
	พอใจ	ร้อยละ	66.67*
	ไม่พอใจ	ร้อยละ	27.78

## เหตุผลของความพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน

ความดี

- เป็นอาชีพที่ชอบ //
- เป็นงานที่เกี่ยวกับเครื่องประดับสตรี
- เป็นการฝึกและเรียนรู้เพิ่มเติมในสายงานใหม่
- ตรงกับวิชาที่เรียนมา ได้ประสบการณ์ เงินเดือนและ โบนัสขึ้นทุกปี
- พพอใจที่ได้ทำงานกับครอบครัว มีเวลาเป็นของตนเอง
- ความชำนาญและชอบในตำแหน่งงานที่ทำ
- ตรงกับวิชาที่เรียนมา และเพื่อนร่วมงานที่ดี
- ได้ปฏิบัติตรงกับที่เรียนมา
- เป็นงานอิสระ มีเวลาให้กับครอบครัว
- งานที่ทำตรงกับที่เรียนมา //
- ชอบงานที่ทำ มีความสุขกับงานที่ทำ
- สถานที่ทำงานเปิด โอกาสให้ทำงานได้เต็มที่
- ชอบและรักงานที่ทำอยู่ //
- ได้เงินเดือนและค่าคอมมิชชั่นสูงพอสมควร
- มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
- ทำงานเกี่ยวกับอาหาร
- ชอบลักษณะงาน ผลตอบแทนดี ฝึกความสามารถของตนเอง
- ทำงานหน่วยงานราชการ
- งานไม่ยุ่ง ไม่เหน็ดเหนื่อยมาก
- รายได้ต่อเดือนที่รับ
- สามารถนำความรู้ที่เรียนมาใช้ในการประกอบอาชีพ //
- ชอบงานบริการ
- ได้นำความรู้ที่เรียนใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ใกล้บ้าน และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

เหตุผลของความไม่พอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน	ความถี่
- เงินเดือนน้อย สวัสดิการน้อย	///
- งานไม่ตรงกับที่เรียนมา แต่ต้องทำ	
- เป็นงานเสมียนโรงสีข้าว	
- เป็นงานที่ไม่คุ้นเคย	
- ตำแหน่งงานตรงกับที่เรียนมา แต่ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา เป็นส่วนใหญ่	
- ยุ่งยาก วุ่นวาย ตารางสอนมากมาย งานอื่นๆทั่วไปมากกว่างานในหน้าที่	

1.8	การนำความรู้ที่เรียนมาประยุกต์กับหน้าที่การงานที่ทำอยู่		
	มาก	ร้อยละ	61.11*
	น้อย	ร้อยละ	31.48

1.9	ความต้องการพิเศษให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือ ได้แก่		
	- ภาษต่างประเทศ และ คอมพิวเตอร์ เพราะสำคัญมาก		
	- ส่งเอกสารความรู้ใหม่ๆให้		
	- ต้องการความรู้ในด้านภาษาอังกฤษให้มาก หลักการโรงแรม หลักการจัดซื้อสินค้า และควรเปลี่ยนชื่อสาขาอาหารและโภชนาการเพื่อประโยชน์ในการสมัครงาน		
	- ช่วยหางานให้		
	- ต้องการให้สอนโครงการ โภชนบำบัดให้เหมาะกับสายงานที่สามารถเกี่ยวข้องกับงานที่ทำได้ เช่น นักโภชนาการต้องเรียนด้านใดบ้าง เป็นกึ่ง เรียนด้านใดบ้าง ต้องการให้สอนเจาะลึกกว่านี้เพราะจะทำให้หางานและแข่งขันได้มากกว่านี้		
	- ส่งข่าวสารอาชีพใหม่ ๆ หรืองานที่เงินเดือนมากๆ		
	- อยากให้มีการอบรม หรือแนะแนวการประกอบธุรกิจด้านร้านอาหารและสอนหลักสูตรการทำอาหารหรือวิธีการสอบใบประกอบวิชาชีพประจำสาขาที่เรียน		
	- ให้มหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ทราบ มีอะไรช่วยเหลือได้ก็ยินดี		
	- แจ้งให้ทราบเมื่อมีงานเลี้ยงศิษย์เก่าหรืองานสำคัญของสถาบัน		
	- ช่วยติดต่อสถานประกอบการก่อนที่นักศึกษาจบการศึกษา เพื่อนักศึกษารุ่นต่อไปจะได้มีงานทำมีรายได้เลี้ยงครอบครัว		
	- หาข้อมูลเกี่ยวกับงานเพิ่มเติม / หาบุคลากรหรือสถานที่ฝึกงาน		

- งานกิจกรรมต่างๆ
- ช่วยด้านความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา ความมีน้ำใจให้กันและกัน
- ขอข้อมูลเกี่ยวกับที่อยู่ สถานที่ เบอร์ ของโรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับเสื้อผ้า กระเป๋า รองเท้า
- ต้องการศึกษาคู่ปริญญาโท ถ้ามีทุนช่วยแจ้งให้ทราบด้วย / การฝึกอบรมเกี่ยวกับการประกอบอาหาร เบเกอรี่ การจัดดอกไม้แบบแปลกใหม่ขอทราบข้อมูล
- จัดให้รุ่นพี่ที่ได้งานมาแล้วมาเล่าประสบการณ์ในการทำงานให้รุ่นน้อง เพื่อเป็นแรงบันดาลใจจุดประกายให้รุ่นน้องมีความตั้งใจในการศึกษาและมีจุดมุ่งหมายในวิชาชีพที่ต้องการทำในอนาคต
- ส่งรุ่นน้องให้ฝึกสอนที่โรงเรียนวัดเลียบราษฎร์บำรุง / ขอความอนุเคราะห์ในการผลิตสื่อด้านการเรียนการสอน
- แนะนำและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในการสมัครงาน ให้มีข้อมูลมากขึ้น
- ทุกสิ่งที่มหาวิทยาลัยทำคืออยู่แล้ว ขอให้อยู่ในระดับที่คิดต่อไป

## ตอนที่ 2

### ความพึงพอใจที่ได้รับจากคณะกรรมการศึกษา

#### ด้านวิชาการ

มากที่สุด	ร้อยละ	27.78
มาก	ร้อยละ	61.11*
น้อย	ร้อยละ	11.11

#### ด้านการปฏิบัติ

มากที่สุด	ร้อยละ	57.41*
มาก	ร้อยละ	38.89
น้อย	ร้อยละ	3.73

#### ด้านคุณธรรม

มากที่สุด	ร้อยละ	38.89
มาก	ร้อยละ	55.56*
น้อย	ร้อยละ	3.73
น้อยที่สุด	ร้อยละ	1.85

### ตอนที่ 3 ความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย

1. ความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย			
มากที่สุด	ร้อยละ	72.22*	
มาก	ร้อยละ	35.93	
น้อย	ร้อยละ	1.85	
2. ความภูมิใจในในคณะที่สำเร็จการศึกษา			
มากที่สุด	ร้อยละ	74.07*	
มาก	ร้อยละ	28.07	
น้อย	ร้อยละ	1.85	

### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ควรเปลี่ยนชื่อสาขาอาหารและโภชนาการให้เหมาะสมกับที่หน่วยงานต่างๆ เช่น การโรงแรม หรือ food science เพื่อประโยชน์ในการสมัครงาน หลักสูตรในการเรียนการสอนควรให้เนื้อหาด้านภาษาอังกฤษให้แน่นมากขึ้น เพราะการทำงานในที่ต่างๆ ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นอย่างมากในการทำงาน
- การเรียนการสอนควรเน้นปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี
- ด้านวิชาการและการปฏิบัติในวิชายังให้ความรู้ที่น้อย
- การวางแผนทางอาชีพต่างๆ ให้นักศึกษาสามารถจบไปทำได้และให้มากยิ่งขึ้น เพราะปัจจุบันที่เรียนมานั้นแบบครึ่งๆ กลางๆ บางวิชาไม่ได้นำมาใช้เลย ควรจะเป็นแนวทางเฉพาะ
- ควรเชิญนักศึกษาที่จบไปทำอาชีพต่างๆ ที่สามารถมาให้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม และมาแนะแนวให้นักศึกษาเข้าใจกับอาชีพต่างๆ ที่สามารถจะไปทำได้
- ด้านวิชาเอกด้านหลักการสอน หรือวิชาการดีแล้ว ควรเน้นทางด้านเทคโนโลยีให้มากกว่าหลักสูตร เช่น คอมพิวเตอร์ในด้านโปรแกรมต่างๆ ให้เนื้อหาแน่นกว่าเดิม เพราะมีความจำเป็นมากในเวลาทำงาน อย่างน้อยจะได้มีความมั่นใจในการทำงาน
- ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพโดยการเพิ่มเนื้อหาวิชาที่จำเป็นเช่นภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ให้มีความชำนาญหรือมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ
- ต้องการให้ช่วยเรื่องแหล่งงาน



- ต้องการหลักสูตรวิชาชีพพิเศษและให้มีการแนะนำการเรียนต่อปริญญาตรีให้มากขึ้นเพราะในเขตใกล้บ้านยังไม่มีใครรู้ว่ามีสถาบันการศึกษาอยู่
- ให้มีวิชาการแกะสลักและการจัดงานหรืองานที่ใช้ในโรงแรม
- อยากให้มีความรักใคร่ปรองดอง มีความสามัคคี ส่วนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยขอให้มีความซื่อสัตย์ในตัวเอง ควรสอนให้นักศึกษามีคุณธรรม สามัคคีมากกว่านี้ เพราะการพัฒนาจะเกิดขึ้นต้องพัฒนาคนก่อนและต้องทำอย่างต่อเนื่อง
- ขอให้ห้องๆ ใดงานทำที่ดี ถึงแม้ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ทำไปก่อน ไม่ควรเลือกงานที่ไม่ชอบทำแล้วอาจออกมาได้
- ต้องการข้อมูลโรงงานหรือสถานประกอบการที่เกี่ยวกับเสื้อผ้า ต้องการรับงานทำพิเศษ
- ต้องการข้อมูลปริญญาโท
- ต้องการให้เพิ่มหลักสูตรเกี่ยวกับ โรงงานอุตสาหกรรมให้มากกว่าเดิม
- อยากให้ส่งรุ่นน้องมาฝึกสอนที่โรงเรียนเพราะต้องการข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัย
- ควรเพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาการให้มากฝึกให้นักศึกษามีความสามารถ ความอดทน เนื่องจากปัจจุบันหางานยากและมีน้อย
- ขอบคุนมหาวิทยาลัยที่ให้ความรู้ทางวิชาชีพ ทำให้เป็นที่ยอมรับของสถาบันต่างๆ
- ยินดีให้ความร่วมมือกับทางมหาวิทยาลัยในทุกเรื่อง
- ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยทำดีแล้วขอให้ผลิตบัณฑิตที่ดีและเก่งๆออกมาให้สังคมอีก
- ขอให้ทางมหาวิทยาลัยภาคภูมิใจที่ลูกศิษย์เป็นที่รักและเอ็นดูของนายจ้าง ( เจ้าของโรงแรม Best Western สหรัฐอเมริกา)ตลอดจนลูกค้าที่มาใช้บริการของโรงแรม จนได้รับประกาศนียบัตรพนักงานดีเด่น จากเสียงโหวตของพนักงาน และลูกค้าของ โรงแรม

## 2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้กรอกแบบสำรวจ

#### ตารางที่ 1 ลักษณะของหน่วยงาน

ลักษณะของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
- หน่วยงานของเอกชน	36	40.08*
- บริษัท, ห้างหุ้นส่วน	22	24.44
- หน่วยงานของรัฐบาล	16	17.78
- หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	-	-
- อื่น ๆ ได้แก่ ร้านอาหาร, เจ้าของกิจการส่วนตัว, ธุรกิจโรงแรม, โรงแรมและรีสอร์ท, โรงเรียน, ธุรกิจอิสระ, ร้านดอกไม้		

#### ตารางที่ 2 ข้อมูลของผู้กรอกแบบสำรวจ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	14	15.56
หญิง	78	86.67*
อายุ		
21 – 25 ปี	20	22.22
26 – 30 ปี	30	33.33*
31 – 35 ปี	4	4.44
36 – 40 ปี	16	17.78
41 – 45 ปี	10	11.11
46 ปีขึ้นไป	10	11.11

<u>วุฒิการศึกษา</u>	<u>จำนวน</u>	<u>ร้อยละ</u>
ปริญญาตรี	78	86.67*
ปริญญาโท	11	12.2
ปริญญาเอก	1	1.11
<u>ประสบการณ์การทำงาน</u>	<u>จำนวน</u>	<u>ร้อยละ</u>
1 - 5 ปี	36	40.0*
6 - 10 ปี	24	26.67
11 - 15 ปี	10	11.11
16 - 20 ปี	20	22.22
<u>ขนาดของสถานประกอบการ</u>	<u>จำนวน</u>	<u>ร้อยละ</u>
ขนาดเล็ก	42	46.67*
ขนาดกลาง	28	31.11
ขนาดใหญ่	20	22.22

จากข้อมูลที่สำรวจได้ของสถานภาพผู้กรอกแบบสำรวจ พบว่า สถานประกอบการที่มีผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 - 2547 ที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานของเอกชน คิดเป็นร้อยละ 40 สำหรับบริษัท, ห้างหุ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 22 และหน่วยงานของรัฐบาล คิดเป็นร้อยละ 16 นอกจากนั้นเป็นสถานประกอบการอิสระ ได้แก่ ร้านอาหาร, เจ้าของกิจการส่วนตัว, ธุรกิจโรงแรม, โรงแรมและรีสอร์ท, ธุรกิจอิสระ และร้านดอกไม้

**ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา**

**ตารางที่ 3 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา**

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
1	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.90	.31	มากที่สุด
2	ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.80	.42	มากที่สุด
3	การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร	4.70	.48	มากที่สุด
4	ความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	4.70	.48	มากที่สุด
5	การมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	4.70	.48	มากที่สุด
6	ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน	4.60	.51	มากที่สุด
7	การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน	4.60	.51	มากที่สุด
8	ความเป็นกันเอง / เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน	4.60	.69	มากที่สุด
9	การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.60	.51	มากที่สุด
10	ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.50	.52	มากที่สุด
11	การอุทิศเวลาในการทำงาน	4.50	.52	มากที่สุด
12	การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย / ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาค ทัดเทียมกัน	4.50	.70	มากที่สุด
13	ความรอบรู้ในสาขาวิชาของตนอย่างถูกต้อง	4.46	.66	มาก
14	การพัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	4.41	.62	มาก
15	ความสามารถในการพัฒนางานได้ดี	4.38	.65	มาก
16	ความชำนาญ / ทักษะในการปฏิบัติงาน	4.30	.65	มาก
17	ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับ มอบหมาย	4.30	.67	มาก
18	การยึดถือระเบียบและพันธสัญญาที่ทำไว้กับหน่วยงานโดย เคร่งครัด	4.30	.67	มาก

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
19	การรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด	4.30	.67	มาก
20	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง	4.27	.70	มาก
21	การดูแลรักษาสภาพที่ปฏิบัติงานให้มีระเบียบ	4.25	.67	มาก
22	ความเต็มใจร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	4.25	.67	มาก
23	ความเต็มใจให้คำปรึกษา / แนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้อง	4.23	.92	มาก
24	การศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	.72	มาก
25	การปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.23	.72	มาก
26	ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ตามหลักวิชาแก้ปัญหาในการทำงาน	4.18	.78	มาก
27	ความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง	4.18	.78	มาก
28	ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.18	.62	มาก
29	การประมาณศักยภาพในการทำงานของตนได้อย่างถูกต้อง	4.18	.72	มาก
30	ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	4.15	.80	มาก
31	การรับฟังยอมรับความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	4.15	.80	มาก
32	ความมีอิสระอาศัยเข้มแข็งใฝ่ในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง	4.15	.80	มาก
33	ความคิดที่จะพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.14	.75	มาก
34	ความคิดที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตน	4.13	.74	มาก
35	ความสามารถในการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ผู้เกี่ยวข้อง	4.13	.74	มาก
36	การคิด / ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	4.12	.77	มาก
37	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้เกี่ยวข้อง	4.09	.80	มาก
38	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	4.08	.95	มาก
39	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.00	.77	มาก
40	การให้ความร่วมมือ / ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.92	.98	มาก
41	ความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ต่องานที่ทำ	3.85	.89	มาก

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
42	ความคิดที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร	3.85	.98	มาก
43	ความคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.85	1.14	มาก
44	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.77	.82	มาก
45	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยติดต่อสื่อสารในการทำงาน	3.69	1.03	มาก
46	การใช้จ่ายอย่างประหยัดเหมาะสมกับฐานะ	3.62	.50	มาก
47	การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้ เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.62	.76	มาก
48	ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร	3.54	.96	มาก
49	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ตามหลักวิชาการเดิมกับ วิชาการสมัยใหม่	3.54	.87	มาก
50	ความเชื่อมั่นในตนเองกล้าแสดงความคิดเห็น	3.54	.87	มาก
51	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารในการทำงาน	2.80	.78	ปานกลาง
52	ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์	2.62	.92	ปานกลาง
	รวม	4.28	0.74	มาก

จากตารางที่ 3 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในภาพรวม พบว่า สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการพึงพอใจมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นสมรรถภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต, ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน, การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร การมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน และการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน

สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการพึงพอใจรองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นกันเอง / เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ส่วนสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการพึงพอใจ 10 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ความคิดที่จะพัฒนางานที่รับผิดชอบ , ความคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ , ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ , ความสามารถในการใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสาร , การใช้จ่ายอย่างประหยัดเหมาะสมกับฐานะ , การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน , ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร , ความสามารถในการบูรณาการความรู้ตามหลักวิชาการเดิมเข้ากับวิชาการสมัยใหม่ , ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นและสำหรับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เป็นสมรรถภาพของบัณฑิต 2 อันดับสุดท้ายที่สถานประกอบการพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยในภาพรวมของความพึงพอใจที่สถานประกอบการมีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านต่าง ๆ นั้น อยู่ในระดับมาก



**ตารางที่ 4** ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านความรู้  
ความสามารถในวิชาชีพ / วิชาการ

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
	<b>ด้านความรู้ความสามารถในวิชาการ / วิชาชีพ</b>			
1	ความรอบรู้ในสาขาวิชาของตนอย่างถูกต้อง	4.28	.66	มาก
2	ความสามารถในการพัฒนางานได้ดี	4.11	.65	มาก
3	ความชำนาญ / ทักษะในการปฏิบัติงาน	4.11	.68	มาก
4	ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	.62	มาก
5	ความรอบรู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	4.10	.70	มาก
6	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ตามหลักวิชาแก้ปัญหาในการทำงาน	4.08	.78	มาก
7	ความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ผู้เกี่ยวข้อง	4.08	.78	มาก
8	ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	4.07	.80	มาก
9	ความสามารถในการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ผู้เกี่ยวข้อง	4.04	.78	มาก
10	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.01	.82	มาก
11	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ตามหลักวิชาการเดิมกับวิชาการสมัยใหม่	4.00	.87	มาก
12	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยติดต่อสื่อสารในการทำงาน	3.96	.83	มาก
13	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารในการทำงาน	2.80	.78	ปานกลาง
14	ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์	2.62	.92	ปานกลาง
	<b>รวม</b>	<b>3.89</b>	<b>.77</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ/วิชาการนั้น พบว่า สถานประกอบการพึงพอใจในเรื่องความรู้ในสาขาวิชาของตนอย่างถูกต้อง, ความสามารถในการพัฒนางานได้ดี, ความชำนาญ/ทักษะในการปฏิบัติงาน, ความสามารถในการปฏิบัติตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และความรู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง โดยความพึงพอใจในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก ยกเว้น สมรรถภาพในความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษคิดสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ที่อยู่ในระดับปานกลาง



**ตารางที่ 5 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านคุณธรรม และจริยธรรม**

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
	<b>ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</b>			
1	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.90	.31	มากที่สุด
2	ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	4.80	.42	มากที่สุด
3	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร	4.70	.48	มากที่สุด
4	การมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	4.70	.48	มากที่สุด
5	ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน	4.60	.51	มากที่สุด
6	การรับฟังยอมรับความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	4.60	.51	มากที่สุด
7	การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน	4.60	.51	มากที่สุด
8	การอุทิศเวลาในการทำงาน	4.50	.5	มาก
9	การยึดถือระเบียบและพันธสัญญาที่ทำไว้กับหน่วยงาน โดยเคร่งครัด	4.30	.67	มาก
10	การดูแลรักษาสถานที่ปฏิบัติงานให้มีระเบียบ	4.25	.67	มาก
11	การคิด / ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	4.12	.77	มาก
12	การใช้จ่ายอย่างประหยัดเหมาะสมกับฐานะ	3.62	.52	มาก
13	การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.62	.76	มาก
14	ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น	4.50	.52	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจในสมรรถภาพของบัณฑิต ในด้านนี้มากที่สุดถึง 7 สมรรถภาพด้วยกัน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต, ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน, การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร, การมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น, การรับฟังยอมรับความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน และการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานโดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน ส่วนความพึงพอใจในภาพรวมของสมรรถภาพด้านนี้อยู่ในระดับมาก



**ตารางที่ 6** ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
	<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์</b>			
1	ความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	4.60	.48	มากที่สุด
2	ความเป็นกันเอง , เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน	4.55	.51	มากที่สุด
3	การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.50	.51	มากที่สุด
4	ความเต็มใจร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	4.25	.92	มาก
5	ความเต็มใจให้คำปรึกษา / แนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้อง	4.23	.92	มาก
6	ความมีอัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.15	.80	มาก
7	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้เกี่ยวข้อง	4.09	.80	มาก
	รวม	4.33	.67	มาก

จากตารางที่ 6 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า สถานประกอบการพึงพอใจสมรรถภาพในด้านนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกตามสมรรถภาพแต่ละข้อนั้น พบว่า ความพึงพอใจในสมรรถภาพด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน , ความเป็นกันเอง / เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตารางที่ 7 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านทัศนคติ  
ต่องานที่ทำ**

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
	<b>ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ</b>			
1	ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.18	.62	มาก
2	ความคิดที่จะพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.14	.75	มาก
3	ความคิดที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตน	4.13	.74	มาก
4	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่องานที่ทำ	3.85	.89	มาก
5	ความคิดที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร	3.85	.98	มาก
6	ความคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.85	1.14	มาก
7	ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร	3.54	.87	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>.85</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา  
ในด้านทัศนคติต่องานที่ทำพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสถานประกอบการพึงพอใจ  
สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ , ความคิดที่จะพัฒนา  
งานที่รับผิดชอบ และความคิดที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตน

**ตารางที่ 8 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาด้านความ  
รับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ**

ลำดับ	รายการ	ความพึงพอใจ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
	<b>ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>			
1	ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.50	.52	มากที่สุด
2	การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย / ผู้เกี่ยวข้อง โดยเสมอภาค ทัดเทียมกัน	4.50	.70	มากที่สุด
3	การพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	4.41	.62	มาก
4	การรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด	4.30	.67	มาก
5	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพ	4.27	.70	มาก
6	การศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	.72	มาก
7	การปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	4.23	.72	มาก
8	การประเมินศักยภาพในการทำงานของคนได้	4.18	.72	มาก
9	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	4.08	.95	มาก
10	การให้ความร่วมมือ / ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.92	.98	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา  
ในด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ  
สมรรถภาพด้านความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย /  
ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาคทัดเทียมกัน โดยมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ด้านคุณธรรม, จริยธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านทัศนคติต่อการทำงาน	ด้านความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเพิ่มทักษะในด้านเทคนิคให้มากกว่านี้ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้จริง ๆ</li> <li>- ความซื่อสัตย์ ขยัน หมั่นเพียร มั่นคั้นคว่าหาความรู้</li> <li>- นำพัฒนาต่อยอดทางด้านวิชาชีพ และมีการพัฒนามากยิ่งขึ้นในแต่ละวัน</li> <li>- สามารถนำวิชาความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมจากทางมหาวิทยาลัย ( โขติเวช ) สามารถนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้ถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ซื่อสัตย์</li> <li>- มีการรักษาความสะอาดของอาหาร , ภาชนะ และรสชาติของอาหาร</li> <li>- ความตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>- มีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เข้ากับคนง่าย</li> <li>- การปรับตัวให้กับเพื่อนร่วมงานรวมถึงลูกค้าที่ต้องดูแลได้เป็นอย่างดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้สนุกสนานไปกับงานที่ทำ</li> <li>- มีการฝึกฝนให้เรียนรู้ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน</li> <li>- ชอบในตำแหน่งงานที่ทำ เพราะสามารถถ่ายทอดความรู้และวิชาให้กับลูกค้า สามารถให้ลูกค้ามีความรู้ในด้านวิชาการ (อาหารโภชนาการ) มากขึ้น แต่ไม่ชอบในงานเอกชนในด้านของความเป็นธุรกิจมากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความซื่อสัตย์</li> <li>- ทำอาหารรสชาติดี มีมาตรฐานตามที่บริษัทกำหนด</li> <li>- มีจรรยาบรรณวิชาชีพในหน้าที่การงานได้สอนและแนะนำความรู้และประโยชน์ให้กับลูกค้า โดยไม่เคยคำนึงถึงธุรกิจกับลูกค้าเลย</li> </ul>

ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ด้านคุณธรรม, จริยธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	ด้านความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีข้อคิดเห็น</li> <li>- มีการนำความรู้ที่เรียนมาพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ขอให้ควรเพิ่มการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม</li> <li>- ได้นำความรู้ ความสามารถที่เรียนมานำมาใช้ในการประกอบอาชีพ</li> <li>- มีความรู้ดีมาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักศึกษาของท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จรรยา คือผู้แล้ว จากการทำงานของเขา</li> <li>- ปฏิบัติตามได้อย่างดี</li> <li>- ปัจจุบันด้านคุณธรรมต่ำมาก นักศึกษาขาดความเคารพ ขาดมารยาท ควรเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมกับบุคคลผู้ให้ความรู้ด้วย</li> <li>- มีความซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>- เป็นคนที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดี มีหลักธรรมในการทำงานดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่มีปัญหา</li> <li>- มีมนุษยสัมพันธ์ดี</li> <li>- อึดแอ้มแจ่มใส</li> <li>- มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับทุกคนดีมาก เสียสละช่วยเหลือเพื่อนดีมาก ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเสมอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีข้อคิดเห็น</li> <li>- ขอมรับฟังความคิดเห็น มีแนวความคิดใหม่ๆ ต่องานที่ทำเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- งานที่ทำดี มีความสุขกับการทำงาน ทุกคนในหน่วยงานเอื้อต่อกันดี</li> <li>- มีใจรักในงานที่ทำ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นกว่าเดิม</li> <li>- เป็นคนที่มีทัศนคติบวกเสมอ สามารถคิดตัดสินใจได้ดี และเป็นผลดีต่อการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรับผิดชอบด้านการทำงานใช้ได้ดี</li> <li>- มีความรับผิดชอบในงานที่ทำสูง</li> <li>- การที่ได้เรียนในวิชาชีพนั้นทำให้มีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพในการสอนหนังสือเป็นอย่างดี</li> <li>- รับผิดชอบในงานที่ทำมากที่สุด</li> <li>- เป็นพนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณดีมาก</li> </ul>



ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ด้านคุณธรรม , จริยธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	ด้านความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดหลักสูตรฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานในแต่ละสาขาวิชา แล้วนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้กันในแต่ละสาขาวิชาที่เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้วิชาชีพที่แตกต่างเพิ่มขึ้น</li> <li>- ในการพัฒนาบัณฑิตในด้านวิชาชีพและวิชาการ ควรจะให้บัณฑิตรุ่นใหม่ๆ ได้ใช้ความรู้ในด้านวิชาการไปประยุกต์ใช้ ในการประกอบอาชีพให้มากที่สุด โดยฝึกได้จากการไปฝึกงาน , ฝึกสอน และการทำงานพิเศษในหน้าที่ตนถนัด</li> <li>- ส่วนใหญ่เน้นทฤษฎีมากเกินไป การปฏิบัติตนควรเป็นเน้นเรื่องทักษะให้มากกว่านี้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>- บัณฑิตรุ่นใหม่ ควรพัฒนาในด้านการแต่งกาย และค่านิยมในการใช้จ่ายเงิน รวมทั้งการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ</li> <li>- คืออยู่แล้ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการอบรม ทำกิจกรรมร่วมกันในหลักสูตรที่แตกต่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกต่างมหาวิทยาลัยกัน</li> <li>- ควรจัดกิจกรรมให้บัณฑิตมีความสัมพันธ์กันมากขึ้นในทางสร้างสรรค์ สังคม ตัวอย่างกิจกรรมรับน้อง อาจจะพาน้องไปจัดกิจกรรมที่บ้านพักคนชรา บ้านเด็กอ่อนพญาไท บ้านเด็กที่ถูกพ่อแม่ทอดทิ้ง</li> <li>- มีอริยาศัยคืออยู่แล้ว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทุกอย่างมีคุณค่าและประโยชน์กับตัวบัณฑิต แม้จะไม่ตรงกับสายงานที่จบ แต่ก็ เป็นโอกาสและประสบการณ์เพิ่มเติมในการศึกษาสายงาน / ทำงานในสาขาที่แตกต่างไป</li> <li>- ควรให้บัณฑิต ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายของงานที่ทำ และ มีทัศนคติต่องานที่ดี มีความตั้งใจใฝ่ใจ กับทุกอย่างที่เกี่ยวกับงาน</li> <li>- การทำงานจะต้องให้มีด้านเกี่ยวข้องกับสาขางานอย่างเดียว ต้องให้รอบรู้ทุกด้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ฝึกทักษะการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นในการศึกษา พัฒนาความรู้ใหม่ๆ</li> <li>- บัณฑิตต้องตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ไม่ว่าจะทำงานอะไร ต้องมีจรรยาบรรณนั้น ๆ ของอาชีพตนเอง</li> <li>- มีจรรยาบรรณในการเป็นครูอยู่แล้ว</li> </ul>

ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ด้านคุณธรรม , จริยธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	ด้านความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรให้นักศึกษาฝึกงานในลักษณะงานจริงให้มากกว่านี้</li> <li>- ได้นำความรู้ที่เรียนมาไปใช้กับการสอนนักเรียนในวิชาชีพและวิชาการได้ดี</li> <li>- อยากให้นักเรียน นักศึกษา ได้ลองใช้ชีวิตในการเรียนเหมือนการทำงาน เวลาออกจากโรงเรียนไปจะได้ทำงานได้ไม่ยาก</li> <li>- ควรเสริมและสนับสนุนบัณฑิตให้ได้มีการพัฒนาการทางด้านวิชาการในระดับที่สูงขึ้นต่อไปในระยะเวลาที่เหมาะสมหลังจากเรียนจบ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> <li>- ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา ไม่คดโกงบริษัท ซึ่งตรงกับศุภานิตที่ว่า ซื่อกินไม่หมกคคคกินไม่นาน</li> <li>- ทำอะไรก็ได้ให้บัณฑิตยึดมั่นในศีลในศาสนาที่ตนนับถือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>- สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดี</li> <li>- ต้องเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ มีน้ำใจ ไม่นินทาว่าร้ายเจ้านาย ช่วยเหลือทุกคนเท่าที่เราช่วยได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>- วิชาการงานเป็นวิชาที่หลักสูตรให้ความสำคัญน้อยกว่าวิชาอื่น ๆ ซึ่งจริงๆ แล้วก็อยู่ในกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่มด้วยกันแต่กลับให้ความสนใจน้อย</li> <li>- ขอมรับกับงานที่ตัวเองทำ ต้องชอบและเอาใจใส่ต่องานที่ทำ ทำแล้วมีความสุข จะไม่เบื่องาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>- มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ แต่อยากให้ใบประกอบวิชาชีพครูของวุฒิศศบ. เป็นเหมือนวุฒิศศบ. ที่จบครูโดยไม่ต้องไปเรียนวิชาชีพครูใหม่อีก 1 ปี (สำหรับคนที่ประกอบวิชาชีพครู)</li> <li>- เราต้องซื่อสัตย์ต่องานที่ทำ และมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา แค่นี้เราก็จะประสบผลสำเร็จในการทำงาน</li> </ul>

ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ด้านคุณธรรม, จริยธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	ด้านความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพ
<p>- ต้องการให้ปรับหลักสูตรด้าน โภชนบำบัดให้มากยิ่งขึ้น เพราะดู ได้จากมี นักศึกษามาฝึกงานที่ฝ่าย นั้น นักศึกษาไม่มีพื้นฐานเขียนพอ หรือบางคนก็ไม่มี จึงไม่สามารถสู้ กับมหาวิทยาลัยอื่นได้ เช่น มศว./ มหิดล เนื่องจากมักจะมาสาย นัก โภชนบำบัดในโรงพยาบาลนั้น มี ความรู้และทักษะมากมายที่ นักศึกษาเรายังไม่มีเลย ( บางคน )</p> <p>-- มีวิชาเลือกก่อนฝึกงาน เฉพาะ ทางให้ตรงกับสถานที่ที่จะฝึกงาน เพื่อให้ นักศึกษาสามารถทำงานได้ จริงและปรับตัวได้ก่อนทำงาน</p> <p>- ควรเน้นภาษาต่างประเทศ</p>	<p>- ควรมีการจัดอบรมธรรมะใน หลักสูตรการเรียนด้วย เช่น ไป 8 วัน ฝึกสมาธิ ออกทน ฯลฯ ซึ่ง สามารถให้นักศึกษามีสภาวะใน การเข้าสู่สังคมได้ดีขึ้น และ อดทนต่อสภาวะสังคมต่าง ๆ เพราะจากที่พบนักศึกษาฝึกงาน จะไม่อดทน ไม่เข้าใจ ไม่มี สมาธิ ในการทำงาน หรือเรียนรู้ ในสิ่งที่ฝึกงานอยู่</p> <p>-</p> <p>- เป็นคนดีของสังคม</p>	<p>- เป็นสิ่งสำคัญเรื่องหนึ่งเช่นกัน ซึ่งมีนักศึกษาออกจากการจบแล้ว มาทำงานก็ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งนักศึกษบางคนไม่มี ก็ต้อง มาอาศัยเรียนรู้จากฝึกงาน ซึ่ง การมีมนุษยสัมพันธ์ดี ก็ทำให้ กล้าคิด กล้าทำ กล้าถาม สิ่ง ต่าง ๆ ที่ควรเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี อาจจะมีการจัดอบรมเช่นกัน</p> <p>- ตีมาก</p> <p>- มีมนุษยสัมพันธ์ดี</p>	<p>- คงต้องเริ่มจากใจที่นักศึกษา ว่าจริง ๆ แล้ว ต้องการจบไป ทำอะไร อาชีพอะไร ควรต้อง มีการแนะแนวของอาชีพต่าง ๆ ที่นักศึกษาต้องการว่า อาชีพ นั้น ๆ ทำอะไร เป็นอย่างไร ให้เข้าใจ เมื่อนักศึกษารู้ พื้นฐานของอาชีพนั้น ๆ เมื่อ ไปทำงานจริงก็จะได้เลือกทาง ที่เหมาะสมกับตนเอง และมี ทัศนคติที่ดีมาก</p> <p>-</p> <p>- ทำงานดี รับผิดชอบต่อคิ</p>	<p>- ปัจจุบันนักศึกษาค่อนข้างมี ความรับผิดชอบต่อของซึ่ง "ความ รับผิดชอบต่อ" นี้จะต้องมีก่อนจบมา ทำงาน เนื่องจากถ้าไม่มีความ รับผิดชอบต่อ สังคมก็จะไม่ยอมรับ และไม่สามารถพัฒนางานได้ดี ยิ่งขึ้น ควรมีการจัดกิจกรรมหรือ วิชาใดก็ได้ให้นักศึกษาฝึกด้าน การรับผิดชอบต่อมากขึ้น</p> <p>-</p> <p>-</p>

ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ด้านคุณธรรม, จริยธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	ด้านความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรเน้นให้เข้าใจในการคิด ต้นทุนกำไร หรือการจัดการธุรกิจ อาหารเพิ่มขึ้น เพื่อให้เข้าใจและ หากบัณฑิตที่ต้องการประกอบ ธุรกิจของตนจะได้มีความรู้ที่จะลง มือทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ด้านความรู้ไม่ตรงกับสายงาน แต่บัณฑิตสามารถปรับตัวและ ความรู้เกี่ยวกับสายงานได้เป็นอย่างดี</li> <li>- สามารถนำความรู้ที่มีนำมา ปฏิบัติต่อหน่วยงานอย่างดีเยี่ยม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อยากให้เน้นบัณฑิตถึงความ ซื่อสัตย์ เพราะไม่ว่าเราจะทำ ธุรกิจเอง เราก็ต้องซื่อสัตย์ต่อ ลูกค้าหรือผู้บริโภค ถ้าเรา ทำงานกับองค์กรอื่น เราก็ต้อง ซื่อสัตย์ทั้งเวลา หน้าที่ และ วาจา ใจ และให้มีการให้อภัย การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน</li> <li>-</li> <li>- เป็นคนมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น อยู่เสมอ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรฝึกให้มีการปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่น แม้ไม่ใช่ในสาขา เดียวกัน หรือแม้แต่ต่างสาขา เพื่อฝึกการสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับ ผู้อื่น และให้นักศึกษาเรียนรู้ที่ จะไม่แบ่งแยกว่าใครมาจากไหน มีความรู้มากเท่าไร แต่เมื่อมา ศึกษาในสถาบันทุกคนมีสิทธิ์ ได้รับความรู้เท่าเทียมกัน</li> <li>- เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีมาก เป็นคนที่ร่าเริง สนุก ชอบพูดคุย</li> <li>- เข้ากับบุคคลอื่น สังคมในที่ ทำงานได้ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลูกฝังให้รักสิ่งที่เรียนและ ทำได้ดีที่สุด และรู้จักค้นหา จุดเด่นในสิ่งที่ตนเองถนัด และปัญหาที่มีแก้ ไม่ได้มีไว้ ให้ท้อหรือถอยหลัง งานทุก อย่างเราทำได้ ถ้าเรารักและ เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราทำ ไม่ จำเป็นต้องเลือกงานมากเกินไป เพราะทุกงานมันสอนและให้ ประสบการณ์เราเสมอ</li> <li>-</li> <li>- บางครั้งมีการน้อยใจกับงาน และเงินที่ได้รับในปัจจุบัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เมื่อมีแหล่งให้ความรู้บุคลากร ผู้ให้ความรู้ ควรให้ความรู้อย่าง ชัดเจนและถูกต้องที่สุด นำไปใช้ ในการดำรงชีวิตมากที่สุด และ ผู้รับเองก็ควรตั้งใจขวนขวายและ รู้จักนำไปพัฒนาในการดำเนิน ชีวิตของคนและสถานศึกษาเป็น ที่ที่ก่อให้เกิดบัณฑิตผู้มีความรู้ ไม่ใช่เวทีการแข่งขันทางแพ่งชั้น</li> <li>-</li> <li>- รับผิดชอบต่องานที่รับ มอบหมายดีเสมอมา</li> </ul>

ด้านความรู้ความสามารถ ในวิชาชีพ	ด้านคุณธรรม , จริยธรรม	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ	ด้านความรับผิดชอบต่อ จรรยาบรรณวิชาชีพ
<p>- ควรมีการสอดแทรกเนื้อหาในรายวิชาทางด้าน GMP / HACCP ISO ทั้ง ISO ปกติ และ ISO ที่ควบคุมงานด้านผลิตภัณฑ์อาหาร เพราะทุก ๆ บริษัทจะมีลักษณะงานคล้าย ๆ กันหมด</p> <p>- มีความใส่ใจใฝ่รู้ ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ</p> <p>-ความสามารถของบัณฑิตมีความสามารถประกอบอาชีพและปฏิบัติงานตามสายงานได้ถูกต้องเหมาะสม ด้านวิชาการควรเพิ่มเรื่องของภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร</p>	<p>-</p> <p>- ชื่อสัตย์ ตรงต่อหน้าที่</p> <p>- มีคุณธรรม จริยธรรมดีมาก ทำงานโดยยึดหลักอิทธิบาท 4</p>	<p>- เข้ากับเพื่อน ได้ดี</p> <p>- อ่อนน้อม ถ่อมตนในการเข้าหาผู้ใหญ่และลูกค้าแต่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง</p> <p>- เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงานดีแล้ว มีการปรับตัวที่ดี เข้ากับทุกคนได้ดี</p>	<p>- ตั้งใจทำงานที่รับมอบหมายดี</p> <p>- มีความมุ่งมั่นตั้งใจในงานที่ทำ</p> <p>- มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมคติ มีทัศนคติที่ดีแต่ควรมีความยืดหยุ่นจะดีมาก</p>	<p>-</p> <p>-รับผิดชอบต่อ เอาใจใส่ลูกค้า</p> <p>-รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพได้ดี มีความรับผิดชอบต่อ</p>

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยและวิธีดำเนินการดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547ที่มีต่อคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. เพื่อศึกษาความภาคภูมิใจของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 ที่มีต่อมหาวิทยาลัย
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการ

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ประกอบด้วย ผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรคหกรรมศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 และสถานประกอบการที่มีผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542 – 2547 ปฏิบัติงานอยู่

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา และแบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่จัดส่งทางไปรษณีย์ทั้ง 2 ชุดให้กับผู้สำเร็จการศึกษาได้กรอกแบบสอบถามภาวะการมีงานทำและนำแบบสำรวจความพึงพอใจให้กับหัวหน้าสถานประกอบการที่ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติอยู่กรอกแบบสำรวจ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดคืนทางไปรษณีย์ และ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ได้รับคืนมีความสมบูรณ์ของแบบสอบถามคิดเป็นร้อยละ 99 แต่จำนวนที่ตอบกลับมีจำนวนน้อยมาก จึงมีการติดตามรอบที่ 2 ได้แบบสอบถามชุดที่ 1 คืนคิดเป็นร้อยละ 11 แบบสำรวจได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ 18

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามภาวะการมีงานทำ ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของร้อยละและตารางประกอบความเรียง
2. แบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการ
  - ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง
  - ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. แบบสอบถามภาวะการมีงานทำ

ตอนที่ 1 ภาวะการมีงานทำ พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ที่มีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 94.44 และผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานคิดเป็นร้อยละ 7.41 เนื่องจากเปลี่ยนงานรอฟังคำตอบจากหน่วยงาน ผู้ที่ทำงานแล้วส่วนใหญ่ร้อยละ 64.81 ที่ไม่มีปัญหาในการหางานทำ

ปัญหาที่พบในการหางานทำ พบว่า 3 อันดับแรกคือเงินเดือน / สวัสดิการน้อย ไม่ทราบแหล่งงาน และหน่วยงานไม่ต้องการ

ประเภทของงานที่ทำในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ ลูกจ้างเอกชน คิดเป็นร้อยละ 72.22 อาชีพอิสระ ( กิจการของตัวเอง ) และลูกจ้างราชการ ( พนักงานของรัฐ ) คิดเป็นร้อยละ 11.11 และส่วนใหญ่ใช้เวลาในการหางานทำในระยะเวลามากกว่า 6 เดือนคิดเป็นร้อยละ 38.89

รายละเอียดของงานที่ทำ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่จบการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 66.67 และมีความพึงพอใจต่องานที่ทำในปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 66.67

เหตุผลของความพอใจในงานที่ทำนั้นส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นงานที่ตรงกับที่เรียนมา ได้ใช้ความรู้ที่เรียนไปประกอบอาชีพ และเหตุผลที่ไม่พอใจในการทำงานคือเงินเดือน สวัสดิการ น้อย และได้งานที่ไม่ตรงกับที่เรียนมา สำหรับผู้ที่ทำงานแล้วให้ข้อมูลว่าได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 61.11

ความต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วย คือ

1. เรื่องการเรียนการสอนที่ทันสมัย สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมั่นใจ ได้แก่ ภาษา คอมพิวเตอร์ หลักสูตรควรเน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี และขอความอนุเคราะห์สื่อการเรียนการสอน
2. การช่วยเหลือเรื่องการทำงาน
3. การศึกษาต่อปริญญาโท
4. การแนะนำนักศึกษาปัจจุบันในเรื่องการทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน

**ตอนที่ 2 ความพึงพอใจที่ได้รับจากคณะ**

ความพึงพอใจที่ผู้สำเร็จการศึกษามีต่อด้านการปฏิบัติ อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.41 ความพึงพอใจด้านวิชาการ และคุณธรรม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.11 และ 55.56 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัย**

ความภาคภูมิใจของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัยและคณะวิชาที่จบการศึกษานั้นอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.22 และ 74.07 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ**

ข้อเสนอแนะที่ผู้สำเร็จให้ข้อมูลคือเรื่องปรับปรุงชื่อสาขาวิชาให้ทันสมัยและสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะช่วยให้หางานได้ง่าย นอกจากนี้เป็นเรื่องการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนในบางวิชา เช่นภาษาที่ใช้ในการทำงาน คอมพิวเตอร์ วิชาโภชนบำบัด การแกะสลัก การบริการในโรงแรม และเน้นวิชาที่ปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี

**2. แบบสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการ**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ**

ผลการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูล พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานเอกชนที่มีขนาดเล็ก มีแรงงานต่ำกว่า 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40 สำหรับบริษัท, ห้างหุ้นส่วน



คิดเป็นร้อยละ 24.44 และหน่วยงานของรัฐคิดเป็นร้อยละ 17.78 นอกจากนั้น ได้แก่ ร้านอาหาร กิจการส่วนตัว และร้านดอกไม้ เป็นต้น

หัวหน้าสถานประกอบการหรือผู้ตอบแบบสำรวจนั้นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี และส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

## ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของสถานประกอบการ

สมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการพึงพอใจมากที่สุดคือ สมรรถภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร การมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองและการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน

นอกจากนี้สถานประกอบการมีความพึงพอใจในสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอันดับรองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นกันเอง / เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน และการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สมรรถภาพด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นสถานประกอบการพอใจในเรื่องความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ จดอยู่ใน 10 อันดับต้นของความพึงพอใจ

สมรรถภาพด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ที่อยู่ใน 10 อันดับนั้น ได้แก่ ความคิดที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กรและความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร

สมรรถภาพในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ / วิชาการนั้นเป็นสมรรถภาพที่ได้รับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน 10 อันดับท้าย ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการใช้ภาษาไทยในการสื่อสารในการทำงาน ความสามารถในการบูรณาการความรู้ตามหลักวิชาการเดิมกับวิชาการสมัยใหม่ และมีสมรรถภาพที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำหรับผลของความพึงพอใจในสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาของด้านนี้ในภาพรวมนั้นพบว่าอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยของการประเมินพบว่าสมรรถภาพด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.34 สำหรับด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ และด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ / วิชาการ มีค่าเฉลี่ยในระดับ 4.33 , 4.26 , 3.39 และ 3.89 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนนั้น พบว่า

3.1 ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสำรวจได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ด้านวิชาการ ควรเพิ่มทักษะด้านเทคนิคเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้จริง สามารถพัฒนาระบบงานได้มีการต่อของความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ ควรปรับปรุงการเรียนในบางวิชาหรือสอดคล้องตรงรายวิชาที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้ วิชาการควรเน้นการปฏิบัติและควรให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานได้จริง

3.2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรจัดให้มีหลักสูตรหรือฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมเช่นฝึกสมาธิ ฝึกความอดทนเพื่อให้นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและคุณธรรมจริยธรรมลดน้อยลง ฝึกให้นักศึกษามีความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา มีมารยาท รู้จักการเคารพและมีหลักธรรมในการทำงาน

3.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ใบน้ำยิ้มแย้มแจ่มใสปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ควรมีการอบรมการทำกิจกรรมด้วยกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างทีกับน้อง ฝึกให้เป็นผู้ที่กล้าคิดกล้าทำและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

3.4 ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ ควรให้มีความตระหนักในหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างทัศนคติในการทำงาน ให้มีความรักในการทำงานและทำงานให้มีความสุข ขอมรับกับงานของตนเองใส่ใจต่องานแม้ว่าจะไม่ตรงกับที่เรียนมาก็ต้องปรับปรุงและเป็นประสบการณ์ในการทำงาน

3.5 ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมตรงต่อเวลาตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพ ฝึกทักษะการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือมีการจัดกิจกรรมที่ฝึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อให้มากขึ้น

## การอภิปรายผล

ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา พบว่าสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการมากที่สุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของทบวงมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 9 (2545 - 2549) ว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในการทำงานนั้น ข้อที่ 1 คือมีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีความภูมิใจในวิชาชีพ มีจิตสำนึก มีความเป็นผู้นำและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนได้ นับว่าเป็นความภาคภูมิใจและเป็นที่ยอมรับว่าผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 และสอดคล้องกับที่อารีย์ วิชาชัย (2541 : 75 - 76) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของคนในการทำงานที่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต้องการ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะของคนดี คือมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงในอารมณ์ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เป็นต้น

ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์นั้นจัดอยู่ในอันดับมากหลายด้านด้วยกัน ได้แก่สมรรถภาพด้านการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นกันเอง เป็นมิตรและการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่ง Richard M. Hodgetts (1993: 6) ได้กล่าวไว้ในคุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นทั้ง “ ศาสตร์ ” และ “ ศิลป์ ” ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล นำมาซึ่งความรักใคร่ นับถือ ความจงรักภักดีและความร่วมมือในการทำงาน เพื่อจุดประสงค์สูงสุดของการทำงาน

นอกจากนี้ทัศนาศาสตรศาสตร์ (2531 : 84 - 86) ได้กล่าวถึงลักษณะของพนักงานที่ นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางสู่ความก้าวหน้าในงานและชีวิตทั้ง 8 ประการนั้นคือ คุณค่าเฉพาะตัว เช่น ความซื่อสัตย์ , ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ได้แก่ สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้ , ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ขอมรับการปกครอง / ขอมรับคำแนะนำของหัวหน้า มีความเป็นมิตรและยอมรับผู้อื่น เป็นต้น

บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติจำกัด (มหาชน) ได้ระบุแบบสมรรถนะ ( Competency Model ) ของบริษัทว่าประกอบด้วย Desired Behaviors ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องตระหนักและยึดถืออย่างเคร่งครัดสม่ำเสมอ ได้แก่ Honesty ( ซื่อสัตย์ , สุจริต ) คือมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และ Respect for Individual ( การให้เกียรติและเคารพต่อความ

คิดเห็นของผู้อื่น ) คือต้องให้เกิดริคิดและเคารพผู้อื่น ขอมรับฟังความคิดที่แตกต่างออกไป แสดงความคิดเห็นของตนอย่างสร้างสรรค์ใช้กริยาสุภาพ เคารพเวลาและสิทธิของผู้อื่น( รัชพร บัวตา.2547: 33-34 )

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของมูรี ฮัยสวัสดิ์ ( 2538 : I) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาบริหารธุรกิจพบว่าผู้จัดการสถานประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้ผลวิจัยว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นอันดับแรกๆที่ผู้จัดการสถานประกอบการมีความต้องการมากที่สุด

สำหรับสมรรถภาพด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ / วิชาการนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสมรรถภาพในด้านด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในการทำงาน และความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่อยู่ในระดับปานกลางจึงเป็นข้อสังเกตให้ทางมหาวิทยาลัยว่าควรปรับปรุงและพัฒนาการเรียนในด้านนี้ให้มาก เช่นเดียวกับการศึกษาของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ( 2543 : 25 – 26 ) ที่กล่าวว่าการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด ผลผลิตของบัณฑิตไม่ตรงกับความต้องการของตลาดนักศึกษาขาดทักษะที่จำเป็นหลายด้าน โดยเฉพาะทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าการศึกษาในเรื่องภาษาเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและวิจัยการติดตามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาและการสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อสมรรถภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ที่ได้นั้นมีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ดังนี้

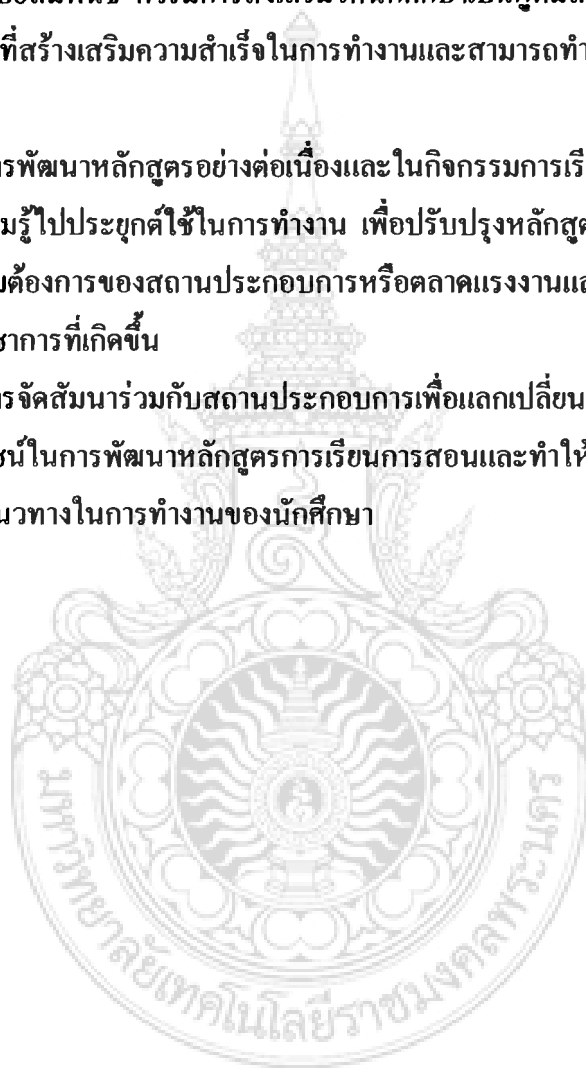
1. ด้านความรู้วิชาชีพ / วิชาการเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ทางวิชาการควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการหรือตลาดแรงงาน และเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้สำเร็จการศึกษาในการหางานทำและการประกอบอาชีพในอนาคต

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นสมรรถภาพที่มหาวิทยาลัยควรภาคภูมิใจและชื่นชมต่อสมรรถภาพด้านนี้ของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถานประกอบการมีความพึงพอใจอย่างมากจึงควรมีการเสริมสร้างหรือปลูกฝังสมรรถภาพในด้านนี้ ให้อยู่ในระดับที่ดีต่อไป รวมทั้งการกำหนดให้เป็นนโยบายของการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในด้านนี้ อย่างยิ่งเพราะเป็นคุณลักษณะที่สร้างเสริมความสำเร็จในการทำงานและสามารถทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้

4. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและในกิจกรรมการเรียนการสอนควรเพิ่มแนวคิดหรือวิธีการการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการหรือตลาดแรงงานและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับด้านวิชาการที่เกิดขึ้น

5. ควรมีการจัดสัมมนา ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและทำให้รู้ความต้องการของสถานประกอบการและเป็นแนวทางในการทำงานของนักศึกษา



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ แสงหาญ. 2538 “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 ,” วิทยานิพนธ์ พาณิชยศาสตร์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ,กรมวิชาการ. 2534. **ความคิดสร้างสรรค์ หลักการ ทฤษฎี การเรียนการสอน การวัดผลการสอน.** กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมอาชีวศึกษา.2530. **บทสัมภาษณ์คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ.** กรุงเทพฯ:กองแผนงาน.กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- กวี วงศ์พุด. 2537. “ ลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่หน่วยงานต้องการ ,” **เพิ่มผลผลิต.** 33,32 : ( พฤษภาคม – มิถุนายน ) :16-17
- กาญจนา ภาสุรพันธ์. 2531 . “ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 8 .” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- โกวิท ประวาลพุกฤษ์และสมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2523. **การประเมินผลในชั้นเรียน.กรุงเทพฯ :** โอเคียนสโตร์.
- เกษม วัฒนชัย. 2539 “ แนวคิดในการประกันคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์.” **วารสารวิชาการ- อุดมศึกษา** 5 , 1 : ( กันยายน -ธันวาคม ) : 76-91.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 “ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่บกพร่อง : สาเหตุสำคัญของวิกฤตเศรษฐกิจไทย, **สุทธิปริทัศน์.** 14 , 43 :( พฤษภาคม – สิงหาคม ) : 25 – 26
- คมเพชร ฉัตรสุกกุล. 2521. **การแนะแนวเบื้องต้น.** ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- จิรา มาคานุสรณ์.2536. “ การศึกษาความต้องการใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในตลาดแรงงาน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต ( การอุดมศึกษา ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บริบูรณ์ทรัพย์. 2541. “ การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พุทธศักราช 2538 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอินทราชัย กรมอาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต. ( บริหารการอาชีวศึกษา ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- จอมพล พิเศษกุล. 2537. “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลทหาร.” วิทยานิพนธ์ สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ฉัตรปารี อยู่เย็น. 2539. “ การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาญชัย อินทรประวัติ. 2540. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาติดตามผลบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี **รุ่นปีการศึกษา 2540**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชัยวัฒน์ บุญศิริวานนท์. 2533. ความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี. อุตรธานี: ฝ่ายแผนงานและพัฒนาการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรธานี.
- ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. 2545. “ การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการผลิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2542 – 2543 .” วิทยานิพนธ์นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมศึกษา) . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ณรงค์ สมบัติใหม่. 2537. “ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทอุตสาหกรรมที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการ: ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ( ลำพูน).” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (อุตสาหกรรมศึกษา) . พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. 2537. “ สถาบันอุดมศึกษาผลิตเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลกับความต้องการของตลาดหรือไม่.” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ . 24 , 2 :( เมษายน ) :294-302
- เดชา บ่อวารี. 2545. “ ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ( ธุรกิจการศึกษา) . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ธีรารัง อุดมไพจิตรกุล. 2543. เอกสารประกอบการเรียน จิตวิทยาสำหรับนักเศรษฐศาสตร์. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ทัศนาศา แสงวงศ์. 2531. “ การศึกษาทำให้คนทำงานได้หรือไม่,” วารสารการศึกษาเพื่อพลเมืองดี. 2 , 1( มิถุนายน ) : 84 – 85

- ธนัชพร บัวดา.2547. “ การประเมินคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ชั้นสูงประเภทวิชาบริหารธุรกิจ จากวิทยาลัยอาชีวศึกษา ตามความพึงพอใจของผู้บริหารสถาน  
ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์ เศรษฐศาสตร์  
มหาบัณฑิต. ( เศรษฐศาสตร์การศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บัญญัติ กุศลสถาพรและคนอื่นๆ .2532. **ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขต  
พื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. ฉะเชิงเทรา :** สำนักงานศึกษาธิการเขต 12.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. 2543. **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม  
ศาสนธรรมจริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.**
- ประยูร ศรีประสาธน์ ประพนธ์ เจียรกุลและภณิดา มาประเสริฐ.2535. **ความสามารถและ  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ :**  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรื.
- ประภาพร รัชชาเพชร.2540. “ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทวิชาพาณิชยกรรมตาม  
ความต้องการของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐบาลในจังหวัดมุกดาหาร.”  
วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ( จิตวิทยาการศึกษา ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม.
- บริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ , จำกัด ( มหาชน ) 2544 . **Competency Model .** ระยอง : ฝ่ายพัฒนา  
ระบบงานและสารสนเทศ.
- พละ คลวิทยากุล. 2536. “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร.”  
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิช.2541. “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานปลัด  
ทบวงมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- เพทาย บุญมี.2549. “ การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา  
วิทยาการคอมพิวเตอร์ประยุกต์ – มัลติมีเดีย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต  
( การอุดมศึกษา ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร .
- พนม ลิ้มอารีย์.2533. **การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเคียนส โตร์.**
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 8 .**  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.



มังกร หิริรักษ์. 2538. “ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส.ประเภทวิชาช่าง  
อุตสาหกรรมที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต้องการ.” วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตร์  
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. ( การบริหารอาชีวศึกษา ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
ทหารลาดกระบัง.

เมธี ปิณฑานนท์.2533.การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รัฐสุนิทวงศ์.

มยุรี ชัยสวัสดิ์.2538. “ คุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
( ปวส. )ประเภทวิชาบริหารธุรกิจตามความต้องการของผู้บริหารและครู อาจารย์ วิทยาลัย  
อาชีวศึกษาและสถานประกอบการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตร์  
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต ( การบริหารการศึกษา ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
ทหารลาดกระบัง.

มรุธา สุสุทธิ. 2536. “ การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ คหกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ( คหกรรมศาสตร์ ).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.2545 . รายงานการติดตามคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปี  
การศึกษา 2542 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและ  
วางแผน สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.2548. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของนายจ้างที่มี  
ต่อบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร รุ่นปีการศึกษา 2545 – 2546.  
กรุงเทพฯ : งานประเมินผล กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ระวีวรรณ ชินะตระกูล.2537.หลักการแนะแนว.กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์

ราชบัณฑิตยสถาน.2532. พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. พิมพ์ครั้งที่ 4 .กรุงเทพฯ: ไทย  
วัฒนาพานิช.

เล็ก ขมื่นเขียว. 2535. “ การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาศาสาวิชาวิทยาศาสตร์และ  
ศิลปศาสตร์ จากวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ ป.ม. จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

วิชัย วงษ์ใหญ่.2541. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

----- . 2541. “ กระบวนทัศน์ใหม่ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล ,”  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ : ศิลปวัฒนธรรม.

- วินัย วีระพัฒนานนท์.2543. รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง หลักเกณฑ์และรูปแบบการพัฒนา  
หลักสูตรที่พึงประสงค์ในระดับบัณฑิตศึกษา.กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- 2544. รายงานผลการวิจัยการติดตามและประเมินผลการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วิไลวรรณ เอี้ยวเจริญ. 2530. การติดตามผลบัณฑิต สาขาวิชาภาษาและวรรณคดี  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- วิลาวรรณ ปิศรวัชชัย. 2547. รายงานผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อการ  
พัฒนาหลักสูตรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
วารี ทรัพย์มี. 2521. การแนะแนวในโรงเรียน.กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- วันดา เทือกขันธ์.2541. “ การติดตามผลการปฏิบัติงานผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ”  
ปริญญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- แววนนตรี แม้นศรีพัฒนกุล. 2546. “ การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
( นานาชาติ ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ( การอุดมศึกษา )  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศรันยา แสงหิรัญ.2547. “ ศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
( ปวส ) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจสมุทรปราการ ตามการ  
ประเมินของหัวหน้างานในสถานประกอบการเขตจังหวัดสมุทรปราการ .” วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต ( การบริหารการศึกษา ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล.2545. ลักษณะบุคลิกภาพของนักศึกษาไทย 6 วิชาชีพ ( กฎหมาย คอมพิวเตอร์  
แพทยศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ ) จากการชี้วัดของ Myers  
Briggs Type Indicator ( MBTI ).กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2537.การติดตามผลและการวิจัยเพื่อการแนะแนว.กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สรีรัตน์ ดวงสุวรรณ. “ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานแม่บ้านโรงแรมในภาคใต้.” วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ( ทักษะการศึกษาศาสตร์ ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมโภชน์ ภูระหงษ์.2543. “ การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา ภาคสมทบหลักสูตรประกาศนียบัตร  
วิชาชีพ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร.” ปริญญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต ( การศึกษาผู้ใหญ่ )  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2548. “สรุปคำบรรยายการวิเคราะห์และประเมินผลการศึกษา.” เอกสารประกอบการฝึกอบรมการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุเทพ เมฆ. 2532. “ความพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนการสอนของนักเรียนและครูโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต . มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุวัฒน์ วิบูลย์ศิริรัตน์. 2539. “ การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ” วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ( วิศวกรรมศาสตร์ไฟฟ้า ) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุปรัดดา ถั่วเฉลิมวงศ์. 2543. “ การศึกษาความต้องการของสถานประกอบการประเภทห้างสรรพสินค้า ในเขตกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการตลาด.” วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2547. รายงานผลการวิจัยเรื่องการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2545. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ( พ.ศ. 2545 – 2549 ). กรุงเทพฯ: เจริญอักษร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2550. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ( พ.ศ. 2550 – 2554 ). กรุงเทพฯ: เจริญอักษร.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2545. กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- อาชีวศึกษา, กรม. 2545. “ นโยบายการจัดการอาชีวศึกษาของกรมอาชีวศึกษา ” ( ออนไลน์ ) แหล่งที่มา: ฐานข้อมูลกรมอาชีวศึกษา.
- อารี เพชรผุด. 2522. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คุรุปริทรรศน์.
- อารี วิชาชัย. 2541. “ ลักษณะบัณฑิต,” มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 20 , 3 : ( กรกฎาคม – กันยายน ):
- 75 – 76
- อรุณ รักธรรม. 2522. มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ป.สัมพันธ์พานิช.

อุไรวรรณ โพธิเวชเทวัญ. 2539. “สิ่งจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรธุรกิจศึกษาของนิสิตระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

Evant , Martin T. 1971. **Personal Administration**. New York.

Frederick, Herzberg. 1959. **The Motivation to work** . New York.

Good , Carter V .1973. **Dictionary of Education**. New York :Mc. Graw – Hill Company.

Holland , A and Huba ,M.E. 1991. “ Satisfaction with College among Participants in a Campus Service Program.” **ASAP Journal**. 26 , 4 .

Hodgetts , Richard M.1993. **Modern Human Relations at work**. America: The Dryden Press Harcorut Brace.

Stoops, Enery and Wahlguist, Gunnar L. 1985 .**Principles and Practices in Guidance**. New York: Mc Graw- Hill.

Scherzer , Bruce ; Shelley C . Stone. 1971. **Fundamental of Guidance**. Boston : Houghton Mifflin.

Tinbergen. JH C. 1965. “ A planning Model of Education Requirements Economic Development,” **Economic Model of Education**. 12,5 : 4-15

Traxler , Arther E and North, Robert D. 1980. **Techniques of Guidance**. New York: Harper & Raw.

Weerstra , J.F.1974. **Training for Employment in Thailand Report to Manpower Focusing in Thailand** . Bangkok.

Wentling, T, L.1980. **Evaluation Occupational Educational and Training Program**. 2<sup>nd</sup>. ed. Boston : Allyn and Bacon.

ภาคผนวก



## (แบบสอบถามสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา )

แบบสอบถามผู้สำเร็จการศึกษา รุ่นปีการศึกษา 2542- 2547

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

(ชื่อเดิม : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ไซติเวช)

## คำชี้แจง

## 1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ตอน

ตอนที่ 1 ภาวะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจที่ได้รับจากการเรียนการสอน

ตอนที่ 4 ความภาคภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง และหรือเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าที่ข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นหรือสภาพจริงของท่านมากที่สุด

## ตอนที่ 1 ภาวะการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา

1. ชื่อ (นาย / นาง / นางสาว) ..... นามสกุล..... อายุ.....ปี  
 ที่อยู่ปัจจุบัน (ติดต่อได้สะดวก) เลขที่..... หมู่..... ต.รอก / ซอย.....  
 ตำบล / แขวง..... อำเภอ / เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....  
 โทรศัพท์..... มือถือ..... E-Mail:.....

## 2. ภูมิฐานะของบิดามารดา

ที่อยู่ปัจจุบัน (ติดต่อได้สะดวก) เลขที่..... หมู่..... ต.รอก / ซอย.....  
 ตำบล / แขวง..... อำเภอ / เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....  
 โทรศัพท์..... มือถือ..... E-Mail:.....

## 3. สำเร็จการศึกษาหลักสูตร

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ผ้าและเครื่องแต่งกาย               | <input type="checkbox"/> ผ้าและเครื่องแต่งกาย ( ต่อเนื่อง 2 ปี) |
| <input type="checkbox"/> ผ้าและเครื่องแต่งกาย- ออกแบบแฟชั่น | <input type="checkbox"/> อาหารและโภชนาการ-พัฒนาผลิตภัณฑ์        |
| <input type="checkbox"/> อาหารและโภชนาการ ( 4 ปี)           | <input type="checkbox"/> คหกรรมศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี)          |
| <input type="checkbox"/> อาหารและโภชนาการ (ต่อเนื่อง 2ปี)   | <input type="checkbox"/> คหกรรมศาสตร์ -- ธุรกิจงานประดิษฐ์      |
| <input type="checkbox"/> อาหารและโภชนาการ (ภาคสมทบ)         |   |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ ( โปรดระบุ ) .....           |   |

ปีการศึกษาที่จบ.....

## 4. สถานภาพปัจจุบัน

- ยังไม่ได้ทำงาน  กำลังศึกษาต่อ
- ทำงานแล้ว

## 5. ท่านมีปัญหาการหางานทำหลังการศึกษาหรือไม่

- ไม่มีปัญหา  มีปัญหา
- ถ้ามีปัญหา โปรดระบุที่สำคัญไม่เกิน 3 ข้อ ต่อไปนี้
- ไม่ทราบแหล่งงาน  หางานที่ถูกรับไม่ได้
- ต้องสอบจึงไม่ยอมสมัคร  ขาดคนสนับสนุน
- ขาดคนเงินค้ำประกัน  หน่วยงานไม่ต้องการ
- เงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย  สอบเข้าทำงานไม่ได้
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

**ตอบเฉพาะผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน**

## 6. ท่านยังไม่ได้ทำงานเนื่องจาก

- หางานทำไม่ได้  กำลังจะศึกษาต่อ
- รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน  อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

**ตอบเฉพาะผู้ทำงานแล้ว**

## 7. ประเภทของงานที่ทำในปัจจุบัน

- กิจการของตัวเอง (อาชีพอิสระ)  พนักงาน / ลูกจ้างเอกชน
- กิจการของครอบครัว  พนักงาน / ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
- รับราชการ  ลูกจ้างราชการ / พนักงานของรัฐ
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

## 8. เวลาที่ใช้ในการหางานทำ

- 1 - 3 เดือน  มากกว่า 6 เดือน
- 4 - 6 เดือน

## 9. สถานที่ทำงานปัจจุบัน (ชื่อหน่วยงาน) .....

ตำแหน่งงาน.....เงินเดือนโดยเฉลี่ยต่อเดือน .....

ที่ตั้งของสถานที่ทำงานเลขที่..... หมู่..... ตรอก / ซอย.....

ตำบล / แขวง.....อำเภอ / เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์..... โทรสาร ..... E-Mail:.....

## รายละเอียดของงาน

10.งานที่ทำตรงกับวิชาเอกที่เรียนมาหรือไม่

 ตรง ไม่ตรง

11.ท่านพอใจในงานที่ทำหรือไม่

 พอใจ เนื่องจาก (โปรดระบุ) ..... ไม่พอใจ เนื่องจาก (โปรดระบุ) .....

12.ท่านได้นำความรู้ที่เรียนมาใช้ประยุกต์กับหน้าที่การงานที่ทำอยู่มาก - น้อย เพียงใด

 มาก น้อย

13.ความต้องการพิเศษให้ทางมหาวิทยาลัยช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้แก่ (โปรดระบุ)

.....

.....

**ตอนที่ 3 ความพึงพอใจที่ได้รับจากคณะ/วิทยาเขตที่ท่านสำเร็จการศึกษา**

1)ด้านวิชาการ

 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

2)ด้านการปฏิบัติ

 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

3)ด้านคุณธรรม

 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด**ตอนที่ 4 ความภาคภูมิใจในองค์กร**

1)ความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร(สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ไซติเวจ)

 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

2)ความภาคภูมิใจในคณะที่ท่านสำเร็จการศึกษา

 มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด**ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ**

.....

.....

.....

**✕ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือด้วยดี✕**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



# แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาและสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542-2547

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รุ่นปีการศึกษา 2542-2547 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดบริการการศึกษาให้เป็นประโยชน์แก่สังคมและมหาวิทยาลัยต่อไป

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้กรอกแบบสำรวจ**

**คำชี้แจง**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. ลักษณะของหน่วยงานของท่าน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> หน่วยงานของรัฐบาล         | <input type="checkbox"/> หน่วยงานของเอกชน      |
| <input type="checkbox"/> หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ       | <input type="checkbox"/> บริษัท , ห้างหุ้นส่วน |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ( โปรดระบุ ) ..... |  |

2. เพศ

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
|------------------------------|-------------------------------|

3. อายุ

- |                                     |                                      |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 21 – 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 – 30 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 31 – 35 ปี | <input type="checkbox"/> 36 – 40 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 41 – 45 ปี | <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป |

4. วุฒิการศึกษา

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท                  |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ( ปรครระบุ ) ..... |

5. ประสบการณ์การทำงาน

- |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี   | <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี  |
| <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 16 – 20 ปี |

6. ขนาดของสถานประกอบการ

- สถานประกอบการขนาดเล็ก หมายถึง สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานต่ำกว่า 100 คน
- สถานประกอบการขนาดกลาง หมายถึง สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานระหว่าง 100 – 300 คน
- สถานประกอบการขนาดใหญ่ หมายถึง สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานมากกว่า 300 คน

**ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อบัณฑิต**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	คุณลักษณะของบัณฑิต	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ / วิชาการ</b>					
1	ความรู้ในสาขาวิชาของตนอย่างถูกต้อง	.....	.....	.....	.....	.....
2	ความรู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	.....	.....	.....	.....	.....
3	ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ตามหลักวิชาแก้ปัญหาใน การทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
4	ความสามารถในการบูรณาการความรู้ตามหลักวิชาการเดิม กับวิชาการสมัยใหม่	.....	.....	.....	.....	.....
5	ความสามารถในการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่ ผู้เกี่ยวข้อง	.....	.....	.....	.....	.....
6	ความสามารถในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่ ผู้เกี่ยวข้อง	.....	.....	.....	.....	.....
7	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษติดต่อสื่อสารในการ ทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
8	ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....
9	ความสามารถในการใช้ภาษาไทยติดต่อสื่อสารในการ ทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
10	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	.....	.....	.....	.....	.....
11	ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์	.....	.....	.....	.....	.....
12	ความสามารถในการพัฒนางานได้ดี	.....	.....	.....	.....	.....
13	ความชำนาญ/ทักษะในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
14	ความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับ มอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	คุณลักษณะของบัณฑิต	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</b>					
15	การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	.....	.....	.....	.....	.....
16	การอุทิศเวลาในการทำงาน	.....	.....	.....	.....	.....
17	ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
18	ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน	.....	.....	.....	.....	.....
19	การรับฟังยอมรับความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
20	การคิด/ ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล	.....	.....	.....	.....	.....
21	การยึดถือระเบียบและพันธสัญญาที่ทำไว้กับหน่วยงาน โดยเคร่งครัด	.....	.....	.....	.....	.....
22	การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร	.....	.....	.....	.....	.....
23	การรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการเสื่อมเสียแก่หน่วยงาน	.....	.....	.....	.....	.....
24	การใช้จ่ายอย่างประหยัดเหมาะสมกับฐานะ	.....	.....	.....	.....	.....
25	การดูแลทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	.....	.....	.....	.....	.....
26	การดูแลรักษาสถานที่ปฏิบัติงานให้มีระเบียบ	.....	.....	.....	.....	.....
27	การมีสัมมาคารวะต่อผู้อื่น	.....	.....	.....	.....	.....
28	ความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>ด้านมนุษยสัมพันธ์</b>					
29	ความมีอัธยาศัยยิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้อง	.....	.....	.....	.....	.....
30	ความเป็นกันเอง / เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....
31	การให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	.....	.....	.....	.....	.....
32	ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้เกี่ยวข้อง	.....	.....	.....	.....	.....
33	ความสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ ที่	คุณลักษณะของบัณฑิต	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
34	ความเต็มใจร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน	.....	.....	.....	.....	.....
35	ความเต็มใจให้คำปรึกษา / แนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้อง	.....	.....	.....	.....	.....
	<b><u>ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ</u></b>					
36	ความคิดริเริ่มหรือสร้างสรรค์ต่องานที่ทำ	.....	.....	.....	.....	.....
37	ความคิดที่จะพัฒนางานที่รับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....
38	ความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	.....	.....	.....	.....	.....
39	ความคิดที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร	.....	.....	.....	.....	.....
40	ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร	.....	.....	.....	.....	.....
41	ความคิดที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของตน	.....	.....	.....	.....	.....
42	ความคิดที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
	<b><u>ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ</u></b>					
43	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่	.....	.....	.....	.....	.....
44	การปฏิบัติหน้าที่ต่อกลุ่มเป้าหมาย / ผู้เกี่ยวข้องโดยเสมอภาค ภาคทัณฑ์เหมือนกัน	.....	.....	.....	.....	.....
45	การรักษาความลับของงานในหน้าที่อย่างเข้มงวด	.....	.....	.....	.....	.....
46	ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.....	.....	.....	.....	.....
47	การศึกษาและทำความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย	.....	.....	.....	.....	.....
48	การพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ	.....	.....	.....	.....	.....
49	การประเมินศักยภาพในการทำงานของตนได้อย่างถูกต้อง	.....	.....	.....	.....	.....
50	การให้ความร่วมมือ / ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	.....	.....	.....	.....	.....
51	การปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน	.....	.....	.....	.....	.....
52	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตามหลัก วิชาชีพ	.....	.....	.....	.....	.....

**ตอนที่ 3**      **ข้อเสนอแนะ**

**คำชี้แจง**

ในฐานะผู้บังคับบัญชา ท่านมีความคิดเห็น/เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา  
บัณฑิตในด้านต่อไปนี้ อย่างไร

1. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ / วิชาการ

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

4. ด้านทัศนคติต่องานที่ทำ

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

5. ด้านความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ทำเนียบบัณฑิต









ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	สถานที่ทำงาน ชื่อ - นายจ้าง โทร.	ชื่อสถานประกอบการ ที่ประกอบการอาชีพอิสระ / มีรายได้ประจำ ที่อยู่ / โทร.	ตรง สาขา	ไม่ ตรง สาขา	เงินเดือน เริ่มต้น	ตำแหน่ง	ประเภท ของ หน่วยงาน
1	นส.เบญจพร มงคลวิจิตรผล	บจก.วิกเกอร์ปิกเมนท์ 02 - 8950270 - 6		✓		30,000.-	พนักงาน ฝ่ายการตลาด	เอกชน
2	นส.ศิริวรรณ อู่ฉาย		156 หมู่ 1 ต.พนม อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี 84250 โทร. 086 - 7403675			15,000.-	เจ้าของธุรกิจ	ธุรกิจส่วนตัว
3	นส.ทิพวรรณ เทอชชนกาญจน์	BODY SHAPE SLIMMING CENTER 02 - 8724314 - 16		✓			นักโภชนาการ	เอกชน
4	นส.นวัต วิจิตรกุล	บจก.ซีพีเอฟผลิตภัณฑ์อาหาร 02 - 6944466		✓		16,900.-	หัวหน้าเขตขาย	เอกชน
5	นส.นฤมล น้ำวี	T.K.PALACE HOTEL		✓		7,500.-	Cook Bakery	เอกชน
6	นส.ศลยา อูที่วัฒนศิลป์							
7	นส.จิตตินันท์ มโนภาส							
8	นส.อ้อย ถิ่นเกษ	ศูนย์เยาวชนชัยพฤกษ์มาลา 02 - 4334597		✓		7,240.-	อาสาสมัคร ด้านคหกรรม	ศูนย์เยาวชน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	สถานที่ทำงาน ชื่อ - นายจ้าง โทร.	ชื่อสถานประกอบการ ที่ประกอบการอาชีพอิสระ / มีรายได้ประจำ ที่อยู่ / โทร.	ตรง สาขา	ไม่ ตรง สาขา	เงินเดือน เริ่มต้น	ตำแหน่ง	ประเภท ของ หน่วยงาน
9	นส.ภัทรานิษฐ์ พิรุณโปรย	หสม.วารสารพลังงานและ เทคโนโลยี โทร.02 - 5498774		✓		30,000.-	ผู้อำนวยการ	เอกชน
10	นส.ทิพย์มาศ มีอาษา	รร.เมธีอมมาฤๅณคณคอนแวนต์ โทร.038 - 273378		✓		7,630.-	ครู	เอกชน
11	มันชยา อัมพนันท์	โรงแรม BESTWESTERN รัฐโคโลราโด สหรัฐอเมริกา		✓		100,000.-	Supervisor	เอกชน
12	นส.สุนิสา ถนัดทาง	Lotus express โทร. 02 - 9123067 - 9		✓		6,700.-	ASSO	เอกชน
13	นส.ปราณี แซ่เต้	ร้านทำขนมจีน โทร. 02 - 6236269		✓		7,395.-	Bakery, แคชเชียร์	ร้านอาหาร
14	นส.นิสานาด หิรัญชัย	ฝ่ายโภชนาการ รพ.ศิริราช		✓		10,810.-	นักโภชนาการ	ราชการ
15	นส.โยบัว ตีทองคำ	เดอะริช โฮเต็ล		✓		6,000.-	ผู้ช่วยกึ่ง	เอกชน



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	สถานที่ทำงาน ชื่อ - นายจ้าง โทร.	ชื่อสถานประกอบการ ที่ประกอบการอาชีพอิสระ / มีรายได้ประจำ ที่อยู่ / โทร.	ตรง สาขา	ไม่ ตรง สาขา	เงินเดือน เริ่มต้น	ตำแหน่ง	ประเภท ของ หน่วยงาน
1	นส.ชลธร วิฑยามาม	โรมแรมเดอะแกรนด์ กรุงเทพฯ โทร. 02 - 2741515 *1376		✓		8,000.-		เอกชน
2	นส.ดวงใจ แผลงศร							ธุรกิจครอบครัว
3	นางรัตนา แแดงสี(เพียรงาน)	รร.ทบอ.เพชรราชวิทยาในพระ อุปถัมภ์ " สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดาสิริ โสภาพัฒน์วดี" โทร. 089 - 7775324		✓		10,000.-	ครูประจำชั้น	เอกชน
4	นส.ทองชัย สกษวดีรัมย์	โรงเรียนศิริชนศึกษา โทร. 02 - 4373425		✓		7,650.-	ครูผู้สอน	เอกชน
5	นส.สุนิตย์ จันทร์กระจ่าง	บจก.ชนะยนต์ ราชบุรี โทร. 032 - 313215 - 7			✓	6,000.-	พนักงานฝ่าย อะไหล่	เอกชน
6	นส.ทิตยา กอบัว	เทคโนโลยีมหาวิทยาลัยสุรนารี โทร. 044 - 224810		✓		11,000.-	นักเทคโนโลยี	องค์กรของรัฐ
7	นส.สุขสม สิวอมรรัตน์	โรงเรียนวัดเลียบราษฎร์บำรุง โทร. 02 - 5857077		✓		9,550.-	ครู คศ.1	สังกัด กทม.

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	สถานที่ทำงาน ชื่อ - นายจ้าง โทร.	ชื่อสถานประกอบการ ที่ประกอบการอาชีพอิสระ / มีรายได้ประจำ ที่อยู่ / โทร.	ตรง สาขา	ไม่ ตรง สาขา	เงินเดือน เริ่มต้น	ตำแหน่ง	ประเภท ของ หน่วยงาน
8	นส.สุชรา บุญมา	มูลนิธิสถาบันแสงสว่าง โทร. 02 - 3815362 - 3		✓		15,500.-	ครู	เอกชน
9	นส.สุชาดา คล้ายคดี	มูลนิธิสถาบันแสงสว่าง โทร. 02 - 3815362 - 3		✓		14,000.-	ครู	เอกชน
10	นส.สายเทียน มีอำนาจ	KNEN Retail Co.,Ltd. โทร. 02 - 2542780		✓		8,240.-	Sales Assistant	เอกชน
11	นส.ศิริพร อักษรภักดี	โรงเรียนอนุบาลอุบลราชธานี เกาะสมุย โทร.081 - 6286323			✓	8,000.-	ครูธุรการ ประชาสัมพันธ์	เอกชน
12	นส.นันทพร มงคลสวัสดิ์	ครัวริมบึง โทร. 02 - 3752923 - 4		✓		3,300.-	พนักงานเสิร์ฟ	ร้านอาหาร
13	นายแสนสิน ตริยะวัฒน์		ร้านต้นรักฟอรัรี่ 89 ถ.นางงาม ต.บ่อข่าง อ.เมือง จ.สงขลา 90000	✓		-	เจ้าของกิจการ	ส่วนตัว
14	นส.รัชชก ไทลักษณ์	โรงเรียนชาติศึกษา โทร. 089 - 2692622		✓		9,000.-	หัวหน้าหมวด	เอกชน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	สถานที่ทำงาน ชื่อ - นายจ้าง โทร.	ชื่อสถานประกอบการ ที่ประกอบการอาชีพอิสระ / มีรายได้ประจำ ที่อยู่ / โทร.	ตรง สาขา	ไม่ ตรง สาขา	เงินเดือน เริ่มต้น	ตำแหน่ง	ประเภท ของ หน่วยงาน
15	นส.บุรฉัตร เชื้อเงิน	ม.เทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ โทร. 038 - 777765 - 66		✓		7,260.-	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป	ราชการ
16	นส.โสวรี ย่านเคิม	-	02 - 2864757				-	-
17	นส.กนกกาญจน์ ชูประเสริฐ	ร้านดอกไม้คิ้วปิด ( ตึกมาลี นนท์ ไชนพลาซ่า ) โทร. 084 - 9718853 , 089 - 1374957		✓		10,000.-	พนักงานจัด ดอกไม้	เอกชน
18	นส.ขจรพรรณ เหมือนอ่วม	โรงเรียนกรพิทักษ์ศึกษา โทร. 02 - 4455890 , 02 - 28064156		✓		11,000.-	ครูผู้สอน	เอกชน
19	นส.ป.กุสมาลัย สุวรรณรัตน์	โรงเรียนวัดกระจับพินิจ โทร. 02 - 4779158		✓		10,060.-	ครู	ราชการ
20	นส.ศิริวรรณ กมลกิตติวงศ์	บจก.แซทเทลโลทีเฮลตี้ซิงสค โทร.02 - 9588608		✓		15,000.-	ผู้จัดการร้าน	เอกชน
21	นส.ศุภา หมั่นสิน	บจก.เอสวิน เค.เค.เอ.อิมพิต แอนด์เอ็กพ็ 02 -6589993		✓		7,000.-	พนักงาน	เอกชน





