378.178
ส841ค
ร.3

ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

13 ก.พ. 2545

สารนิพนธ์

ของ

นายเดชา บัวศรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
มกราคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ห-32018
160057

ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

บทคัดย่อ

ของ

นายเดชา บ่อวารี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา
มกราคม 2545

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษา ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

กลุ่มประชากรตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้างานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่สำเร็จการศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2532-2542 และปฏิบัติงานอยู่ในเขตอำเภอเมืองซึ่งได้จากวิธีการสุ่มแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จำนวนรวมทั้งสิน 80 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้วตรวจสอบคุณภาพ ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

3. หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4. หัวหน้างานมีความะพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ การนำเอาความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ รองลงมาคือ มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย

THE SATISFACTION OF THE HEAD OFFICIALS TOWARD THE OPERATING OF THE GRADUATES FROM THE FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCES (EXTRA PROGRAM) RAJABHAT INSTITUTE KANCHANABURI

AN ABSTRACT

BY

DECHA BOVAREE

Presented in partial fulfillment of the requirements for the

Master of Education degree in Business Education

at Srinakharinwirot University

January 2002

The purpose of this research was to examine the satisfaction of the head officials toward the operating of the graduates from the Faculty of Management Sciences (extra program) Rajabhat Institute Kanchanaburi covering 3 aspects : personality, capacity in working and the development of the responsibility function in their jobs.

The target subjects for this study were head officials who oversee the graduates from the Faculty of Management Sciences, Rajabhat Institute Kanchanaburi, who graduated between 1989 and 1999 academic years and work in Maung District. All were selected by using specific sampling method.

The information was collected by the researcher himself, using the questionnaire he created and was examined for quality, equity, and index of congruency and relation coefficients of .95 by 5 experts.

Percentage, Mean and standard Deviation were used for statistical analysis of data. The major findings were as follows:

1. The overall satisfaction of the head officials toward the operating of the graduates from the Faculty of Management Sciences, Rajabhat Institute Kanchanaburi was at a high level. For individual item consideration, the satisfaction was at a high level in personality, capacity in working and the development of the responsibility funciton, respectively.

2. Regarding the aspect of personality, the overall satisfaction of the head officials toward the operating of the graduates from the Faculty of Management Sciences, Rajabhat Institute Kanchanaburi was at a high level and for individual item consideration, the two high level items were honesty in working and ability in adaptation with colleaques, respectively.

3. Regarding the capacity in working, the overall satisfaction of the head officials toward the operating of the graduates from the Faculty of Management Sciences, Rajabhat Institute Kanchanaburi was at a high level and for individual item consideration, the two high level items were responsibility for the given assignment and ability in working with others.

4. Regarding the aspect of the development of the responsibility function, the overall satisfaction of the heads of officials toward the work of the graduates from the Faculty of Management Sciences, Rajabhat Institute Kanchanaburi was at a high level and for individual item consideration, the two high level items were applying new technology, having knowledge for work and improving work process in order to be right, rapid and up to date, respectively.

คณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ของ นายเดชา บ่อวารี แล้ว เห็นสมควร รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ่มไทย)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ่มไทย)

..... หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ่มไทย)

วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี ประธานที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำ แนวทาง และแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และผู้ช่วยศาสตร์จารย์สุพีร์ ลิ่มไทย ที่รับเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์บุญเมือง ชูชาติ คณบดี คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนา ชนะวิวัฒน์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สพโชค ตัณฑุลารักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักวิจัยและบริการทางวิชาการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่กรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดิเรก ตั้งสายัณห์ อธิการบดีสถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่สนับสนุนให้โอกาสทางการศึกษาแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ดร.สมคะเน ค้ำจุน ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล และอภิปรายผลการวิจัย และ อาจารย์ธีระพล เมฆะวัฒนะ ที่ช่วยรวบรวมข้อมูลในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณหัวหน้างาน หน่วยงานต่าง ๆ ที่บัณฑิตของคณะวิทยาการจัดการไปปฏิบัติงานอยู่ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณ แด่ บิดา มารดา ผู้ล่วงลับ และครู อาจารย์ทุกท่านที่เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

เดชา บ่อวารี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	ปรัชญาและแนวความคิด	7
	—วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา	14
	โครงสร้างของหลักสูตร	15
	—ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพึงพอใจ	22
	—คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์	30
	—คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
3	วิธีดำเนินการวิจัย	38
	ประชากรที่ศึกษา	38
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	39
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	39
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
	การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	41
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	44
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 50
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... 50
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า..... 50
ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า..... 50
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 51
การวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
สรุปผล..... 51
อภิปรายผล 53
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... 55
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... 56

บรรณานุกรม..... 57

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก..... 61
ภาคผนวก ข. 67
ภาคผนวก ค. 71
ภาคผนวก ง. 74

ประวัติย่อผู้วิจัย 75

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 แสดงโครงสร้างของหลักสูตร สาขาศิลปศาสตร์ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป..... 17

2 แสดงจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป..... 21

3 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง 38

4 แสดงความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการ
จัดการศึกษา กศ.บป.คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ในด้านบุคลิกภาพ
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 44

5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของหัวหน้างานที่
มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพ 45

6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของหัวหน้างาน
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏ กาญจนบุรี ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 46

7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของหัวหน้างาน
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 47

8 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุผลอื่น ๆ ที่เป็นความพึงพอใจของหัวหน้างาน
ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
และด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ 48

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 แผนผังโครงสร้างหลักสูตร สาขาวิชาศิลปศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี 18

2 วงจรพัฒนาบุคลิกภาพ..... 34

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงวิทยาการ และเทคโนโลยี ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องพัฒนาคนและคุณภาพของคน ทั้งนี้เพราะคนเป็นเหตุปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ (ประเวศ วาะสี. 2534:13) ด้วยเหตุนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงเน้น "คน" เป็นเป้าหมายหลักสำคัญของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ และมีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศอย่างเต็มที่ในทุกด้าน ซึ่งการศึกษาจะเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศและบุคคลในสังคม (โกวิท วรพิพัฒน์.2528:79)

สถาบันอุดมศึกษา นับว่ามีบทบาทโดยตรง ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้แก่ประเทศชาติตั้งแต่เริ่มแรกที่ทำหน้าที่เป็นแหล่งผลิตและเตรียมบุคคลเข้ารับราชการ ปัจจุบันเป็นการเตรียมประชาชนเพื่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการผลิตกำลังคนระดับสูงในสาขาวิชาการ และวิชาชีพต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนาประเทศ (เฉลิมเผ่า อจละนันท์.2541:2) ซึ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับสูง โดยเฉพาะการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ การสร้างสรรค์ และเผยแพร่ความรู้ในการพัฒนาทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นการเริ่มพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเดิมมีฐานะเป็น "วิทยาลัยครู" โดยมีหน้าที่ผลิตครูตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตร จนถึงระดับปริญญาตรี ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูปี พ.ศ. 2518 ต่อมาเมื่อสำรวจพบว่าบัณฑิตครูไม่มีงานทำสูงขึ้น ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ให้สามารถผลิตบัณฑิตได้ตามความต้องการของท้องถิ่น จึงมีการขยายการผลิตบัณฑิตจากเดิมที่ผลิตเฉพาะในสาขาวิชาการศึกษา มาเป็นการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาอื่น เพื่อให้นักศึกษาโดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ในท้องถิ่นชนบท ได้มีโอกาสมากขึ้นในการเข้าศึกษาตามความถนัดของตนเอง และความต้องการของท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้จึงได้เปิดสาขาวิชาเพิ่มขึ้นอีก 2 สาขา คือ สาขาวิทยาศาสตร์

และสาขาศิลปศาสตร์ แต่การผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาการอื่นภายใต้ชื่อของวิทยาลัยครู ไม่ส่งผลให้สังคมเข้าใจว่าวิทยาลัยครูผลิตบัณฑิตวุฒิการศึกษาอื่น นอกจากสาขาการศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา เห็นว่ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยครู ให้เป็นชื่อสากลเพื่อประโยชน์แก่นักศึกษาเป็นสำคัญ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่ว่า "สถาบันราชภัฏ" แทนชื่อวิทยาลัยครู เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 โดยประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ 112 ตอนที่ 4ก ในปัจจุบันมีสถาบันราชภัฏ จำนวน 36 แห่ง ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค 30 แห่ง จึงนับว่าสถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่พัฒนามาจากวิทยาลัยครู สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีภารกิจหลักตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ดังนี้ คือ 1.) จัดการศึกษา ผลิตบัณฑิตปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกตามความต้องการกำลังคนของสังคม และศักยภาพของสถาบัน 2.) ศึกษาวิจัย ทั้งการวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น 3.) ปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น และ 4.) ดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน และส่งเสริมวิทยฐานะครู (อิสระ โกวิบูลย์.2538:3)

พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 มาตรา 7 กำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา และวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู ซึ่งในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 ได้กำหนดทิศทางให้สภาการฝึกหัดครูเร่งพัฒนากระบวนการทางการศึกษาตามบทบาท และภารกิจพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชาชนในท้องถิ่น ศึกษาประยุกต์ความรู้สากล ค้นคว้า และพัฒนาองค์ความรู้ท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรทางศิลปวัฒนธรรม โดยให้วิทยาลัยครูประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร และบุคลากรท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด จึงก่อให้เกิดเป็นโครงการทางการศึกษาต่าง ๆ ขึ้นเป็นจำนวนมาก และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้กำหนดแนวทางไว้อย่างสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ความว่า "ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีอิสระในการบริหารจัดการ มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อเป็นแนวทางของการผลิตบัณฑิตให้กับภาครัฐและเอกชนควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้จากทั้งภายในและภายนอกมากขึ้น" (สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.2540:5)

สำหรับสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง ได้ปฏิบัติตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 เกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพ และวิทยฐานะของครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่

และผู้บริหารการศึกษาตลอดมา ซึ่งเมื่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไขโครงการให้การศึกษาฝึกอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ(อคป.) ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเสียใหม่ โดยได้กำหนดโครงการเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นเรียกว่า "โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศ.บป.) พ.ศ.2538" ทั้งนี้เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 ที่ระบุให้วิทยาลัยครูทำหน้าที่ให้การศึกษาวิชาการในสาขาต่าง ๆ แก่บุคคลทั่วไป นอกจากผู้ประกอบอาชีพครูอีกด้วย โดยให้มีหลักสูตรสาขาวิชาการอื่น ๆ ทั้งในระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี ตามความต้องการของท้องถิ่นเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาในกรณีดังกล่าวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของโครงการ ดังนี้คือ 1.) เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำการให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บุคลากร และมีส่วนในการพัฒนาชุมชน 2.) เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่บุคลากรประจำการให้สูงขึ้น 3.) เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่บุคลากรประจำการในท้องถิ่นอย่างเสมอภาค 4.) เพื่อนำ นวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในการเรียนการสอน และ 5.) เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และวิทยฐานะของบุคลากรประจำการให้มากที่สุด (กรมการฝึกหัดคร.2531:3-4)

สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ได้จัดให้มีโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ในคณะวิทยาการจัดการ โปรแกรมการจัดการทั่วไป และโปรแกรมบริหารธุรกิจ หลักสูตรศิลปศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (เดิมคือสภาการฝึกหัดครู) ได้อนุมัติให้เปิดสอนเมื่อปี พ.ศ. 2528 ต่อมาได้มีการปรับปรุงหลักสูตรในปี พ.ศ. 2531 และในปี พ.ศ.2536 โครงการดังกล่าว จัดการศึกษาให้กับบุคลากรประจำการ(กศ.บป.) หรือบุคคลที่กำลังปฏิบัติหน้าที่สังกัดภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยไม่จำกัดอาชีพ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นในด้านบริหารธุรกิจ และการจัดการ เพื่อนำไปพัฒนาในองค์กรหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ตลอดจนสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ และนำความรู้ความสามารถไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตของตนเอง และสังคมในปัจจุบัน โดยการนำวิทยาการใหม่ ๆ มาพัฒนาธุรกิจที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กจนถึงธุรกิจขนาดใหญ่ จนถึงปัจจุบัน คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ได้เปิดดำเนินการจัดการศึกษาตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศ.บป.) โปรแกรมการจัดการทั่วไป โปรแกรมบริหารธุรกิจทั้งระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) โดยเปิดศูนย์การศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี (วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี) ทำการสอนในปีการศึกษา 2539 สถาบันราชภัฏกาญจนบุรีได้เปิดทำการสอนโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศ.บป.) จนถึงปัจจุบันรวม 12 รุ่น

คือ ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2531-2542 และมีผู้สำเร็จการศึกษา โปรแกรมการจัดการทั่วไป และโปรแกรมบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 2,303 คน (สำนักงานส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.2534:8)

ในการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) โปรแกรมการจัดการทั่วไป และโปรแกรมบริหารธุรกิจ ทั้งระดับอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ได้ให้ความสำคัญในด้านคุณภาพของผู้ที่สำเร็จการศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งเน้นการพิจารณาถึงคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ บุคลิกภาพของผู้นำ และการทำงานเป็นทีม ตามหลักการของหลักสูตรศิลปศาสตร์ที่ว่า "มุ่งผลิตกำลังคนที่สนองความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งที่เป็นนักวิชาการกึ่งอาชีพชั้นสูง มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวตามสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางวิทยาการ" โดยเปิดโอกาสให้มีการเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง ทั้งหลักสูตรระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีต่อเนื่อง ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ จะมุ่งเน้นการปฏิบัติควบคู่ทฤษฎี และยึดหลักความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถภาพในวิชาชีพ ในด้านความรู้ ด้านเทคนิคและการจัดการงานอาชีพ และด้านคุณธรรม (กรมการฝึกหัดครู.2536) โดยมุ่งหวังว่าผู้ที่จบการศึกษาออกไป สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาว่า บัณฑิตที่จบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรี โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศ.บป.)สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความพึงพอใจแก่หัวหน้างาน ในด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือไม่เพียงใด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

2. เพื่อสำรวจความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การเรียน การสอน ของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ หัวหน้างานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2531-2542 และปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 146 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นหัวหน้างานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 80 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. หัวหน้างาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาโดยตรงในสายงานนั้น โดยมีหน้าที่ควบคุมให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่พิจารณาความดีความชอบ ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน หัวหน้าหน่วยงาน คือ หัวหน้าการเงิน พนักงานบัญชี หัวหน้าหน่วยงานคือ สมุห์บัญชี เป็นต้น

2. บัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ หลักสูตรปริญญาตรี โปรแกรมการจัดการทั่วไป และโปรแกรมบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

3. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ หรือ พอใจ ไม่พอใจ ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี จำแนกความพึงพอใจเป็น 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ในตัวบุคคล และวิธีแสดงออกของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบมีรสนิยมในการแต่งกาย มีความกระตือรือร้น พูดจาสุภาพ มีเหตุ มีผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์

3.2 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ มีความรับผิดชอบ น่าเชื่อถือ ตรงต่อเวลา เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงาน นำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หมายถึง การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย มีความคิดริเริ่ม สามารถวิเคราะห์งาน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ปรัชญาและแนวคิดในการดำเนินการจัดการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
2. วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
3. โครงสร้างหลักสูตรสาขาศิลปศาสตร์ หลักสูตร อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจ และโปรแกรมการจัดการทั่วไป
4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
5. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์
6. คุณลักษณะด้านบุคคลิกภาพ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปรัชญาและแนวคิดในการดำเนินการจัดการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

การจัดการศึกษาในแต่ละระดับมีความต่อเนื่องกัน และมีความสำคัญในตัวเอง ต่างก็มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้าน การจัดการศึกษาให้บรรลุทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพไปพร้อม ๆ กัน จำเป็นต้องจัดให้เหมาะสมกับความต้องการของท้องถิ่น สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร่วมด้วย ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของการศึกษาไทยว่า “การศึกษามุ่งพัฒนาคนที่สมดุลทั้งด้านร่างกาย ปัญญา จิตใจ และสังคม ให้คนไทยมีคุณลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคโลกาภิวัฒน์ การศึกษาที่จัดให้ต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้รู้จักเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในรูปแบบ(และวิธีการที่หลากหลาย การศึกษาจะต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้โอกาสผู้เรียนมีบทบาทร่วมในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ” (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 61–62) ดังนั้น จึงถือได้ว่า

การให้การศึกษาคือการพัฒนาคนเพื่อไปพัฒนาสังคม และประเทศชาติ โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ก็เป็นโครงการหนึ่ง ที่ได้ทำหน้าที่ดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยเฉพาะในรอบทศวรรษที่ผ่านมานั้น ถ้าดูในเชิงปริมาณจะพบว่า ผู้เข้าศึกษาตามโครงการนี้ในสถาบันราชภัฏ มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั่วประเทศ โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ช่วยให้คนมีการศึกษาที่สูงขึ้น 1 ใน 50 ส่วน (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 :17) และถ้าหากพิจารณาในเชิงคุณภาพก็จะพบว่าคนจำนวนมากนี้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ที่ผ่านมา สามารถตอบสนองความต้องการในการแสวงหาความรู้ของบุคคล โดยเปิดโอกาสให้เลือกศึกษาได้อย่างหลากหลาย ตามความสนใจของแต่ละบุคคล ตลอดจนยังเป็นการตอบสนองความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของข้าราชการ พนักงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีปรัชญาในการดำเนินงานโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ดังนี้

ก. เป็นการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลแสวงหาความรู้อย่างกว้างขวางและหลากหลาย (Education for All) คือการศึกษาที่ตอบสนองการเรียนรู้ของบุคคลในการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามความสนใจและความพร้อมของผู้เรียน

ข. เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ (Education for Career Development) คือการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพ จัดสำหรับผู้มีงานทำ และต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ค. เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น หรือชุมชน (Education for Community Development) คือการศึกษาที่จัดสำหรับบุคคลทั่วไป เพื่อพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นที่เขาอาศัยอยู่ พัฒนาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดำรงไว้ซึ่งสิ่งดีงาม และมีคุณค่าของสังคมไว้ ช่วยให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ง. เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาวัฒนธรรม (Education for Cultural Development) คือ การจัดการศึกษาที่ยึดแนวทางของการสืบทอด ทำนุบำรุงรักษาวัฒนธรรมของสังคม และท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ สามารถผสมผสานวัฒนธรรมดั้งเดิม กับวัฒนธรรมใหม่ได้อย่างกลมกลืนกัน ทั้งด้านภาษา ศาสนา ศิลปะ ดนตรี และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ตลอดจนระบบครอบครัวแบบชนบท

จ. การศึกษาเพื่อพัฒนาเทคโนโลยี (Education for Technological Development) คือการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการเลือก การใช้ และการสร้างสรรค์เทคโนโลยี ซึ่งหมายรวมทั้งเทคโนโลยีสมัยใหม่ และเทคโนโลยีชาวบ้าน ที่มีคุณค่าอันมีความสำคัญต่อตนเอง และท้องถิ่นตั้งแต่เทคโนโลยีการดำรงชีวิตการเกษตร การผลิตแบบไทย จนถึงเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และโทรคมนาคมโดยจะคำนึงถึงความสมดุลทางธรรมชาติ และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ปรัชญา และแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว เป็นเสมือนทิศทางที่สถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง นำไปสู่การดำเนินงานทั้งด้านการเรียน การสอน การบริหาร และการจัดโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.

อย่างเป็นระบบ ในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญหลายด้านไม่ว่าจะเป็น นโยบายการบริหารบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการแล้วองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ หลักสูตร เพราะหลักสูตรเป็นเสมือนแผนการ หรือพิมพ์เขียวที่กำหนดว่าการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนจะเป็นไปในทิศทางใด ในการกำหนดรูปแบบและกิจกรรมการเรียนการสอนโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ก็เช่นเดียวกัน สถาบันราชภัฏมีหลักสูตรที่เป็นตัวกลาง เพื่อการจัดการศึกษาตามโครงการดังกล่าว โดยใช้หลักสูตรวิทยาลัยครูฉบับปรับปรุง พ.ศ.2536 สำหรับการผลิตบัณฑิตในภาคปกติมาใช้ในทั้ง 3 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 18)

1.1 หลักการจัดการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.

เดิมสภาการฝึกหัดครูได้พิจารณาอนุมัติให้วิทยาลัยครูเปิดสอนตามหลักสูตร วิทยาลัยครู สาขาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2528 ฉบับปรับปรุง 2531 จำนวน 45 โปรแกรมวิชา และหลักสูตรวิทยาลัยครูสาขาวิชาการศึกษา พ.ศ. 2530 จำนวน 31 โปรแกรมวิชา ต่อมาวิทยาลัยครูได้พัฒนาหลักสูตรใหม่เพิ่มเติม จนในปัจจุบันมีหลักสูตรวิทยาลัยครู สาขาวิทยาศาสตร์ เพิ่มอีก 9 โปรแกรมวิชา และสาขาวิชาศิลปศาสตร์เพิ่ม 4 โปรแกรมวิชา รวมจำนวนหลักสูตรวิทยาลัยครูแยกตามระดับได้ 140 โปรแกรมวิชา ในเวลาต่อมากรมการฝึกหัดครู ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรวิทยาลัยครู 89 โปรแกรมวิชา หลักสูตรดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากสภาการฝึกหัดครู พิจารณาอนุมัติให้ใช้กับนักศึกษาที่เข้าใหม่ในปีการศึกษา 2536 โดยมีหน่วยศึกษานิเทศก์ติดตาม และประมวลปัญหาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรวิทยาลัยครูด้วยกระบวนการ และวิธีการต่าง ๆ หลาย ๆ วิธี (กรมการฝึกหัดครู. 2536 : หน้าพิเศษ ง.)

หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2536 นี้ได้ปรับปรุงมาจากหลักสูตรเดิม คือฉบับ พ.ศ. 2531 โดยยึดมาตรฐานวิชาการ และวิชาชีพระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีมาตรฐานตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตกำลังคนที่สนองความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือให้เป็นทั้งนักวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง มีความยืดหยุ่นสามารถปรับตามสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าของวิทยาการ เปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้อย่างกว้างขวางมีทั้งหลักสูตรระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) ในการจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้มุ่งเน้นการปฏิบัติควบคู่ทฤษฎี และยึดหลักความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับองค์กร และสถานประกอบการในชุมชนลักษณะทวิภาคี (Dual System) นำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และวิชาการ มุ่งเน้นการพัฒนาตัวผู้เรียนให้มีความรู้ด้านเทคนิค วิธีการจัดการงานอาชีพ และด้านคุณธรรม

1.2 จุดมุ่งหมายของโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.

หลักสูตรทั้ง 3 สาขา คือสาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ มีเจตนารมณ์ และจุดมุ่งหมายหลักเหมือนกัน คือมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ทักษะ และเทคนิคเฉพาะทาง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี ทั้งการประกอบอาชีพในหน่วยงาน หรือประกอบอาชีพอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ มีนิสัยใฝ่รู้ มีทักษะ และวิจารณญาณในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีเจตคติที่ดี มีจรรยาบรรณ มุ่งมั่นในการพัฒนาอาชีพ มีโลกทัศน์กว้างไกล พัฒนาคนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นพลเมืองดี มีความเป็นประชาธิปไตย ตลอดจนยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

สำหรับจุดมุ่งหมายเฉพาะของหลักสูตร ทั้งสามสาขาวิชานั้น มีความแตกต่างกันบ้างตามลักษณะของสาขาวิชานั้น และมีจุดเด่นของแต่ละสาขา เช่น สาขาวิชาการศึกษามุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู มีความรัก ศรัทธาในวิชาชีพครู และมีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพครู สำหรับสาขาวิชาวิทยาศาสตร์จะมุ่งเน้นการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานรัฐ เอกชนและประกอบอาชีพอิสระรวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ สังคม และสภาพแวดล้อม ส่วนสาขาวิชาศิลปศาสตร์นั้น มุ่งเน้นการนำความรู้ด้านศิลปศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การประกอบอาชีพทั้งภาครัฐ เอกชนและการประกอบอาชีพอิสระ รวมทั้งการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตน และสังคมได้อย่างเหมาะสมเช่นเดียวกัน (กรมการฝึกหัดครู. 2536 : หน้าพิเศษ จ.)

1.3 โครงสร้างหลักสูตรโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.

สถาบันราชภัฏ ยึดหลักมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพระดับอุดมศึกษา มุ่งผลิตกำลังคนที่สนองความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้งที่เป็นนักวิชาการ กึ่งวิชาชีพชั้นสูง มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตามสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าของวิทยาการเปิดโอกาสให้มีการเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง ทั้งหลักสูตรระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) ในการจัดกิจกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติควบคู่ทฤษฎี และยึดหลักความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชนนำไปสู่การพัฒนาก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถภาพในอาชีพทั้งในด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และการจัดการงานอาชีพและด้านคุณธรรม (กรมการฝึกหัดครู. 2536 : หน้าพิเศษ ฉ.)

สำหรับโครงสร้างของหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. มีโครงสร้างทั้งในด้านหมวดวิชา กลุ่มวิชา หน่วยกิต และชั่วโมงเรียน เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยและข้อบังคับสภาการฝึกหัดครู ว่าด้วยเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ทั้งในสาขา

วิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ โดยมีโครงสร้างประกอบด้วยหมวดวิชาและกลุ่มวิชา ดังนี้

1.3.1. หมวดวิชาพื้นฐาน (General Education) เป็นการศึกษาเนื้อหาความรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียน เพื่อให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง และรู้รอบในสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองดีของสังคม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ

ก. กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร

ข. กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์

ค. กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์

ง. กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1.3.2 หมวดวิชาเฉพาะด้าน (Specialized Education) เป็นวิชาเฉพาะทางใดทางหนึ่งที่นักศึกษาแต่ละคนเลือกเรียนเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รู้เทคนิค และเข้าใจกระบวนการงานอาชีพ และมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มวิชา คือ

ก. กลุ่มวิชาเนื้อหา หรือกลุ่มวิชาเอก – โท

ข. กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ หรือกลุ่มวิชาชีพครู

ค. กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.3.3 หมวดวิชาเลือกเสรี (Free Education) เป็นสาขาที่ให้นักศึกษาเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจเพื่อให้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น

1.4 หลักสูตรที่ใช้ในโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. มี 3 หลักสูตรด้วยกัน คือ

1.4.1 หลักสูตรอนุปริญญา เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ใช้เวลาเรียน 2 ปี สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถกลับไปปฏิบัติงานหรือจะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) อีก 2 ปี ก็สามารถทำได้ การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอนุปริญญาต้องเรียนระหว่าง 70 – 90 หน่วยกิต ตามที่โปรแกรมวิชากำหนด

1.4.2 หลักสูตรปริญญาตรี เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้เวลาเรียน 4 ปี สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่า การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี ต้องเรียนระหว่าง 120 – 150 หน่วยกิต ตามที่โปรแกรมวิชากำหนด

1.4.3 หลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) เป็นหลักสูตรต่อเนื่องที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรีใช้เวลาเรียน 2 ปี สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) ต้องเรียนระหว่าง 60–80 หน่วยกิต ตามที่โปรแกรมวิชากำหนด

นอกจากการเข้าศึกษาในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งแล้วโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ยังเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาต่าง ๆ จากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐ และเอกชนเข้าศึกษาเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาอาชีพในหลักสูตรที่ต้องการเพิ่มเติมได้ โดยได้รับยกเว้นรายวิชาเรียน หรือขอโอนผลการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรและโปรแกรมวิชาที่เข้าศึกษาอันจะเป็นผลดีต่อผู้เรียน และสอดคล้องกับปรัชญาของโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ในด้านการพัฒนางานอาชีพของเขาเหล่านั้น สำหรับหลักสูตรที่จัดในสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง ตามโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. แบ่งออกเป็น 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาการศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาศิลปศาสตร์ ซึ่งในแต่ละสาขาวิชาจัดการเรียนการสอนเป็นโปรแกรมวิชา หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า "วิชาเอก "

1.5 รูปแบบของหลักสูตรในการดำเนินงานโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.

หลักสูตรตามโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. มีรูปแบบเป็นแบบได้รับปริญญา (Degree Program) เมื่อเรียนสำเร็จตามเกณฑ์ของหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมินผลแล้ว หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรรายวิชา คือ จะมีกระบวนวิชา และหน่วยกิตมากน้อยตามลักษณะวิชาแต่ละแขนงหรือแต่ละสาขา แต่หน่วยกิตในแต่ละรายวิชาในหลักสูตรจะไม่สูงมากอยู่ในระหว่าง 2–3 หน่วยกิต ยกเว้นรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ และโครงสร้างของหลักสูตรก็จะได้รับวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้จะมีทั้ง ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ส่วนมากเป็นการเข้าชั้นเรียน การใช้ห้องปฏิบัติการ การศึกษาจากสถานการณ์จริง และอื่น ๆ โดยจะใช้เวลาเรียนตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่องกันจนสำเร็จการศึกษา อาจมีหยุดพักหรือลาพักการเรียน (Drop)ได้บ้าง แต่ต้องสำเร็จการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนด ผู้เข้าศึกษาตามโครงการนี้ต้องลงทะเบียนเรียนนอกเวลาการปฏิบัติงาน คือ ในวันหยุดหรือภาคกลางคืน หลักสูตรนี้มีจุดเด่นในการเอื้อให้ผู้มีงานทำหรือประกอบอาชีพแล้ว ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ สามารถปฏิบัติงานไปด้วย และศึกษาไปด้วยทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน สามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาใช้ในการศึกษา โดยนำความรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ที่ศึกษาตามหลักสูตรไปใช้ในการปรับปรุง หรือพัฒนางานของตนเองด้วย อันเป็นการใช้กระบวนการสองทาง (Two–way Process) เพื่อการศึกษาและพัฒนางานอาชีพ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 20)

1.6 การบริหารหลักสูตร

เนื่องจากหลักสูตรที่ใช้ในโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. เป็นหลักสูตรกลางที่พัฒนา โดยสร้างขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย และสภาการฝึกหัดครู ในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรในเชิงนโยบาย มีแนวปฏิบัติที่ออกมาเป็นระเบียบหรือข้อบังคับที่เอื้อต่อการใช้หลักสูตร และเสนอผ่านสภาการฝึกหัดครูอนุมัติใช้ ซึ่งจะมีคณะกรรมการบริหารโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. มีหน้าที่ในการกำหนดแนวทางในการเปิดสอนตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีอยู่ และกำหนดศักยภาพโปรแกรมวิชาที่เปิดสอน สำหรับในระดับสถาบันนั้น การบริหารหลักสูตรเป็นหน้าที่ของสถาบันโดยตรง แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในโครงสร้างของหลักสูตร และข้อกำหนดเฉพาะของแต่ละโปรแกรมวิชา ตลอดจนระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ซึ่งออกโดยสภาการฝึกหัดครูแต่ละสถาบันจะมีคณะกรรมการบริหารหลักสูตร หรือคณะกรรมการวิชาการภายใต้การบริหารของอธิการบดี ซึ่งจะมอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ คณะกรรมการระดับสถาบันมีหน้าที่ในการจัด และดำเนินการเปิดสอนตามหลักสูตร ตามศักยภาพของสถาบัน และตามความต้องการของท้องถิ่นหรือชุมชนที่สถาบันนั้นรับผิดชอบอยู่ การตัดสินวินิจฉัยปัญหาเบื้องต้นอันเกิดจากการบริหาร และการใช้หลักสูตร คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นผู้ดำเนินการ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 21)

1.7 การจัดการเรียนการสอน

ปรัชญาของโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คือ มุ่งสนองตอบต่อการศึกษาตลอดชีวิต เป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ และนอกระบบเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปได้รับโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาโดยมิให้อุปสรรคจากภาวะเศรษฐกิจและสังคมมาเป็นเครื่องกีดขวางความเสมอภาคทางการศึกษา สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งจึงได้ดำเนินงานโครงการนี้ให้มุ่งสนองความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรในสาขาอาชีพอื่นที่มิใช่อาชีพครูในเขตจังหวัดที่สถาบันเหล่านั้นรับผิดชอบ เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งเป็นบุคคลทั่วไปได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มพูนวิทยฐานะของตนให้สูงขึ้นถึงระดับปริญญา จึงได้มีการกำหนดรูปแบบการศึกษาสำหรับบุคคลทั่วไปไว้ทั้งใน และนอกเวลาราชการ ทั้งระบบเข้าชั้นเรียน และไม่เข้าชั้นเรียน ซึ่งศึกษาด้วยตนเองจากชุดวิชา และสื่ออื่น ๆ ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน สำหรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย ผู้เรียน ผู้สอน การจัดกระบวนการเรียนการสอน สื่อ และเทคโนโลยีการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประเมินผลการเรียน สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งจะมีมาตรฐานในการดำเนินการในลักษณะใกล้เคียงกัน (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 21)

ในการจัดการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ของสถาบันราชภัฏกาญจนบุรีเป็นโครงการที่ปรับปรุงขึ้นมาจาก โครงการให้การศึกษาฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (อค.ป.)ที่วิทยาลัยครูทั่วประเทศดำเนินการ เพื่อพัฒนาครูประจำการให้มีโอกาสพัฒนาตนเองในด้าน

ความรู้ความสามารถ เป็นโครงการที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น ต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูที่แก้ไขใหม่ได้กำหนดให้วิทยาลัยครู สามารถเปิดสอนในสาขาวิชาการอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วิชาชีพครูได้ และวิชาการสาขาอื่น ๆ ที่วิทยาลัยครูจะให้การศึกษานั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นจึงได้เกิดโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับใหม่ วิทยาลัยครูกาญจนบุรี (ปัจจุบันคือสถาบันราชภัฏกาญจนบุรี) จึงได้ดำเนินการโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบัน

1.8 ปรัชญาของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

" ผลิตบุคลากรและสร้างแนวทางการจัดการอย่างสากลที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคม "

1.9 พันธกิจ (Mission) ของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

1.9.1 ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาทางการจัดการ

1.9.2 ส่งเสริมและรักษามาตรฐานทางการผลิตเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและคุณธรรม

1.9.3 วิจัยและบริการแก่สังคม

1.9.4 พัฒนาประยุกต์และถ่ายทอดเทคโนโลยี

2. วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโครงการการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

ก. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถด้านเทคนิคการอาชีพ และวิชาการกึ่งอาชีพชั้นสูงจนถึงระดับวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น ทั้งในด้านการบริหารงานธุรกิจขนาดย่อม เกี่ยวกับการติดต่อประสานงานการตรวจสอบ การควบคุม การให้คำแนะนำ การวิเคราะห์ประเมินผล และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ข. เพื่อให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่บริหารในด้านต่าง ๆ ในทางธุรกิจที่เกี่ยวกับสำนักงาน งานวางแผน งานบุคลากร งานฝึกอบรม งานบัญชี งานการตลาด และงานสื่อสารโฆษณาประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนความก้าวหน้าทางธุรกิจเป็นพื้นฐานของการศึกษาค้นคว้าในระดับสูงต่อไป พร้อมทั้งเผยแพร่สู่ชุมชน

ง. เพื่อให้นักศึกษามีความรับผิดชอบ และอุดมการณ์ในวิชาชีพ ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เชิงธุรกิจ ที่จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศ (สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. ม.ป.พ. : 1 – 4)

3. โครงสร้างหลักสูตรสาขาศิลปศาสตร์หลักสูตรอนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) โปรแกรมวิชาบริหารธุรกิจ และโปรแกรมการจัดการทั่วไป

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ (กรมการฝึกหัดครู.2536:4-12) สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาศิลปศาสตร์ สามารถประกอบอาชีพตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น โดยมีคุณสมบัติดังนี้

ก. สามารถประกอบอาชีพโดยใช้ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคเฉพาะทางด้านศิลปศาสตร์ในหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และประกอบอาชีพอิสระได้

ข. นำความรู้ทางด้านศิลปศาสตร์ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงความเป็นอยู่คุณภาพชีวิตของตน และสังคมได้อย่างเหมาะสม

ค. ตระหนักถึงความสำคัญของวิทยาการทางด้านศิลปศาสตร์ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ สังคม และสภาพแวดล้อม

ง. พัฒนาและส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม เจตคติ และศรัทธาในการประกอบอาชีพทางด้านศิลปศาสตร์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมได้เป็นอย่างดี

3.1 หลักสูตรสถาบันราชภัฏ สาขาศิลปศาสตร์ ประกอบด้วยหมวดวิชา และกลุ่มวิชา ดังนี้

3.1.1 หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป (General Education) หมายถึง วิชาการศึกษาทั่วไป นักศึกษาทุกคนต้องเรียน เพื่อให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง และรอบรู้ในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองดีของสังคม หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปแบ่งเป็น 4 กลุ่มวิชา คือ

ก. กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร

ข. กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์

ค. หมวดวิชาสังคมศาสตร์

ง. หมวดวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

จุดประสงค์ทั่วไปของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป มีดังต่อไปนี้

ก. ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม และวิชาการใหม่ ๆ โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี การเมือง การปกครองของไทย ความรู้ความเข้าใจเพื่อนร่วมโลก เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

ข. ให้มีทักษะการเรียนระดับอุดมศึกษา ทั้งทักษะในด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้านการคิดอย่างมีเหตุผล รู้จักวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดจนทักษะทางด้านภาษาให้สามารถติดต่อสื่อความหมายกับผู้อื่นได้ดี

ค. ให้มีเจตคติที่ดี และซาบซึ้งในคุณค่าของจรรยาบรรณ ความดี ความงาม และการดำรงตนให้มีคุณค่าต่อสังคม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ซาบซึ้งในศิลปะ และสุนทรียภาพ ตระหนักในการปฏิบัติตามวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย

3.1.2 หมวดวิชาเฉพาะด้าน (Specialized Education) หมายถึง วิชาเฉพาะทางใดทางหนึ่งที่นักศึกษาแต่ละคนจะเลือกเรียนเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ รู้เทคนิควิธีและเข้าใจกระบวนการงานอาชีพ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ หมวดวิชาเฉพาะด้านแบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา คือ

ก. กลุ่มวิชาเนื้อหา หรือกลุ่มวิชาเอก

ข. กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ

ค. กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

หมวดวิชาเฉพาะด้านมีจุดประสงค์ทั่วไป ดังนี้

ก.ให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาและวิทยาการใหม่ ๆ สามารถนำไปประยุกต์ในการประกอบอาชีพ และช่วยพัฒนาสังคมส่วนรวม

ข.ให้มีทักษะอย่างเพียงพอเกี่ยวกับเนื้อหา วิชาเทคนิควิธีการจัดงานอาชีพ และสามารถดำเนินงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค.ให้มีเจตคติที่ดี และตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพที่ได้ศึกษา มีจรรยาบรรณและมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพของตนให้เกิดความก้าวหน้า

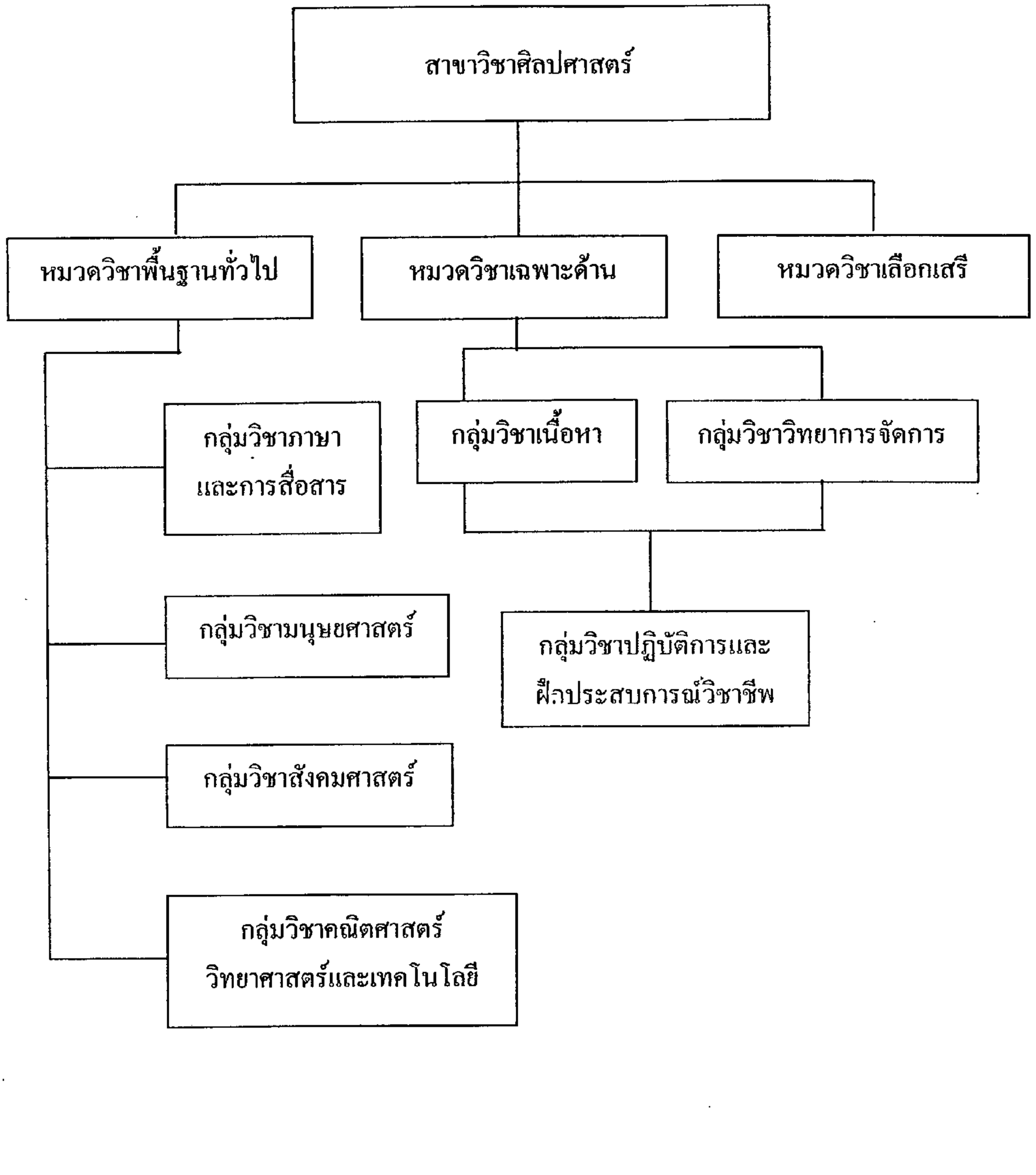
3.1.3 หมวดวิชาเลือกเสรี (Free Elective) หมายถึงวิชาที่ให้นักศึกษาเลือกเรียนได้ตามความถนัด และมีความสนใจเพื่อให้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นโดยกำหนดว่าระดับปริญญาตรีให้เรียน 10 หน่วยกิต ระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) ให้เรียน 6 หน่วยกิต

โดยทั้ง 3 หมวดวิชามีหน่วยกิตรวม และสัดส่วนหน่วยกิตขั้นต่ำ ตามโครงสร้างของหลักสูตรแต่ละระดับที่จัดไว้ โดยใช้ข้อบังคับสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยเกณฑ์มาตรฐาน (กรมการฝึกหัดครู. 2536 : 6)

ตาราง 1 โครงสร้างของหลักสูตร สาขาศิลปศาสตร์ โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป

ระดับ	ปริญญาตรี 120 – 150 นก.	อนุปริญญา 70 – 80 นก.	ปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) 60 – 80 นก.
1. พื้นฐานทั่วไป	40	16	24
1.1 กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร	10	4	6
1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	10	4	6
1.3 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	10	4	6
1.4 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	10	4	6
2. เฉพาะด้าน	70	48	45
2.1 กลุ่มวิชาเนื้อหา	48	37	31
2.2 กลุ่มวิชาปฏิบัติการฯ	7	5	5
2.3 กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ	15	6	9
3. เลือกเสรี	10	6	6
หน่วยกิตรวม	120	70	75

ภาพประกอบ 1 แผนผังโครงสร้างหลักสูตร สาขาวิชาศิลปศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี



3.2 โครงสร้างหลักสูตรโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไประดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา)

หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรของโปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป ต้องเรียนไม่น้อยกว่า 77 หน่วยกิต โดยมีสัดส่วนหน่วยกิตแต่ละหมวดวิชา และแต่ละกลุ่มวิชาดังนี้

1. หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป	24	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน	47	หน่วยกิต
2.1 กลุ่มวิชาเนื้อหา	33	หน่วยกิต
บังคับเรียน	18	หน่วยกิต
เลือกเรียน	15	หน่วยกิต
2.2 กลุ่มวิชาวิทยาการจัดการ	9	หน่วยกิต
บังคับเรียน	9	หน่วยกิต
2.3 กลุ่มวิชาปฏิบัติการ		
และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	5	หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี		
เรียน	6	หน่วยกิต

โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไปมีจุดประสงค์ดังนี้

ก. เพื่อผลิตบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถระดับวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ในวิชาวิทยาการจัดการที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจและสังคม สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. เพื่อผลิตบุคลากร ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพัฒนาตนเองให้ทันสมัย

ค. เพื่อผลิตบุคลากร ที่มีเจตคติ และค่านิยมในการประกอบอาชีพอิสระอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม และปัญญาธรรม (กรมการฝึกหัดครู. 2536 : 71 – 77)

3.3 โครงสร้างของหลักสูตรสาขาศิลปศาสตร์โปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ (หลังอนุปริญญา)

หลักสูตรโปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) หน่วยกิตตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่า 73 หน่วยกิต โดยมีสัดส่วนหน่วยกิตแต่ละหมวดวิชาและกลุ่มวิชาดังนี้

1. หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป	18		หน่วยกิต
1.1 กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร	3		หน่วยกิต
1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	6		หน่วยกิต
1.3 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	6	หรือ 3	หน่วยกิต
1.4 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์			
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6	หรือ 3	หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน	49		หน่วยกิต
2.1 กลุ่มวิชาเนื้อหา	35		หน่วยกิต
2.2 กลุ่มวิทยาการจัดการ	9		หน่วยกิต
2.3 กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	5		หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	6		หน่วยกิต

จากการจัดการศึกษาโครงการ กศ.บป. หลักสูตรโปรแกรมการจัดการทั่วไป และหลักสูตรโปรแกรมบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531–2542 มีบัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปจำนวนทั้งสิ้น 2,203 คน (สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. 2543 : 5) โดยมีรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.

ปีการศึกษา	จำนวนบัณฑิต(คน)
2531	55
2532	98
2533	96
2534	180
2535	185
2536	196
2537	195
2538	225
2539	190
2540	206
2541	215
2542	462
รวม	2,303

160057 - ร.3

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานได้รับความสนใจ และวิพากษ์ วิจารณ์ ถึงความสำคัญต่อระบบการบริหารบุคคลในตอนกลางศตวรรษที่ 20 ซึ่งอยู่ในยุคของการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) การบริหารในยุคดังกล่าวเน้นลักษณะเฉพาะบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการของบุคคล (Human Need) ในความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานยังคงได้รับความสนใจอยู่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของคำว่าความพึงพอใจจากนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

อารี เพชรผุด (2522 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานม่ต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจ ที่ผลงานนั้นได้ทำให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง

บลูม และเนย์เลอร์ (Bloom and Neyler. 1968 : 364) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลมาจากงานและปัจจัยต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ก ารยอมรับในความสามารถ ความเหมาะสม ปริมาณงานและทัศนคติ มิใช่ความพึงพอใจ แต่เป็นความพร้อมที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

พละ ดลวิทยากุล (2536 : 53)ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้าความตึงเครียดมีมากจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และความเครียดดังกล่าวนี้ เป็นผลรวมมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความเครียดก็จะลดลง ซึ่งเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519 : 259) เห็นว่าความพึงพอใจในงานของมนุษย์ คือ ท่าทีทั่วไปซึ่งมีผลมาจากท่าทีที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ สามอย่างคือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ลักษณะของปัจเจกบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในสิ่งที่อยู่นอกเหนือหน้าที่การงาน นอกจากนั้นยังได้สรุปในตอนท้ายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นส่วนประกอบระหว่าง ท่าที ลักษณะส่วนตัวของบุคคล และขวัญกำลังใจ

นิยะดา ชุณหวงศ์ และนินนาท โอฬารวรวุฒิ (2519 :90) เห็นว่าขวัญ และความพึงพอใจในงาน เป็นสิ่งซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ในแง่ความคิดขั้นพื้นฐานของทัศนคติและการจูงใจ

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

ความพึงพอใจจึงหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

โวลแมน (Wolman. 1973 : 374) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง การมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามความต้องการ หรือตามแรงจูงใจ

เฮอร์ซเบอร์ก (Herzsberg. 1959 : 98) ได้คิดทฤษฎีการจูงใจแบบมีปัจจัย 2 ด้าน คือปัจจัยทางด้านความพึงพอใจ (Satisfiers) และปัจจัยทางด้านความไม่พึงพอใจ (Disstisfiers) โดยกล่าวว่า ปัจจัยที่จะสร้างความพึงพอใจได้นั้น ต้องเป็นปัจจัยพิเศษนอกเหนือไปจากที่ผู้อื่นมี และควรหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดมีสิ่งที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจอันจะเป็นผลกระทบต่อการตัดสินใจของบุคคล

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 35) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า "ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย" และอธิบายว่าความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามี หรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเท่านั้น การที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจ จะต้องศึกษาปัจจัย และองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุแห่งความพึงพอใจนั้น

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

สมยศ นาวีการ (2533 : 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของบุคคล เพื่อผลความพึงพอใจจะเป็นได้ทั้งทางบวก และทางลบ

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

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

แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้พอสรุปได้ดังนี้

จอมพล พิเศษกุล (2537 : 17-18) พบว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่ 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 ความเป็นผู้ได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น

2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จในอนาคต

นอกจากนี้ยังเสนอความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานโดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงาน ให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติ โดยควรมีลักษณะดังนี

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำคัญสำหรับผู้ทำ

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานนั้นต้องมีลักษณะ ดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง

3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

3.4 งานนั้นมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นสามารถทำได้สำเร็จได้

กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : 13 – 14) มีความสนใจและได้ศึกษาความพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจึงรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน

4. ค่าจ้าง (Wages) ซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลในการดำรงชีพ ทุกคนจึงมีความมุ่งหวังทำงานเพื่อค่าจ้าง ที่นำไปดำรงชีวิตที่สุขสบายได้

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการ และความถนัด ก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) การปกครองบังคับบัญชามีผลโดยตรงต่อความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารที่บริหารไม่เป็น ปกครองบังคับบัญชาไม่ดี จะเป็นสาเหตุที่คนงานย้ายงาน และลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงาน

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ ก็เพราะมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ทุกคนรู้ และเข้าใจในกระบวนการ วิธีการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม ก็ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นสำคัญ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน มีส่วนเสริมสร้าง หรือบั่นทอนความพึงพอใจในงานได้

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย

ดิเซลอิ และคนอื่น ๆ (Ghiselle and others. 1955 : 430) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญมี 5 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงานต้องมีลักษณะสะดวกสบาย เหมาะแก่สภาพการปฏิบัติงาน

3. อายุผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25 – 34 ปี และระหว่าง 45 – 58 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย ๆ

4. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1960 : 33 – 58) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ในทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ได้กำหนดทฤษฎี X ขึ้น โดยอธิบายลักษณะของมนุษย์และการทำงานไว้ว่า

1. คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน

2. คนส่วนมากไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย และชอบที่จะให้มีการสั่งการ

3. คนส่วนมากมีความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาการทำงานน้อย

4. การจูงใจจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยเท่านั้น

5. คนส่วนมากจะถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด และถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลังจากแมคเกรเกอร์ได้อธิบายทฤษฎี X แล้ว ต่อมาได้พบว่า คนที่อาศัยอยู่ในสังคมประชาธิปไตย ซึ่งมีระดับการศึกษา มีมาตรฐานการครองชีพสูง และมีโอกาสที่จะหางานทำได้มากขึ้นนั้น การใช้ข้อสมมติฐานตามทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ไม่น่าจะถูกต้องมากนัก ซึ่งแนวทางต่าง ๆ ของฝ่ายบริหารที่ได้พัฒนาจากข้อสมมติฐานตามทฤษฎี ก็ประสบความล้มเหลวในการที่จะนำมาใช้จูงใจบุคคลในการทำงาน แมคเกรเกอร์ จึงได้เสนอข้อสมมติฐานที่เรียกว่าทฤษฎี Y ขึ้นอีกดังนี้

1. ในการทำงานก็เหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน เมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้จัดไว้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

2. การควบคุม และการบังคับจากภายนอก ไม่ใช่วิธีการที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ การควบคุมตนเอง และการเป็นตัวของตัวเองเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา จะมีอยู่ในบุคคลเกือบทุกคน

4. การจูงใจในการทำงานจะเป็นการจูงใจด้วยความต้องการทางสังคม ความมีชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

5. คนเราสามารถที่จะสั่งการด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ถ้าหากว่าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บริหารที่มีต่อลักษณะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยที่ความรู้สึกดังกล่าว เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่จะนำมาใช้ตามทฤษฎี X ซึ่งเป็นแนวทางในสมัยเดิมที่แมคเกรเกอร์ตั้งข้อสมมติว่า “คนโดยพื้นฐานแล้วจะมีลักษณะเกียจคร้าน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องบังคับให้ทำงาน” ส่วนทฤษฎี Y ซึ่งแมคเกรเกอร์

กำหนดเป็นแนวทางบริหารสมัยใหม่ที่ตั้งอยู่บนข้อสมมติที่ว่า"คนโดยพื้นฐานแล้วจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ" (สมยศ นาวีการ.2533:61–62)

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 – 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

3. บริษัทและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ

4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากร ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้ คนงานหญิงมีความรู้สึกไว กว่าคนงานชาย

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. การคมนาคม และการติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน

10.สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย และวันหยุดงาน

อีแวนส์ (Evant. 1971 : 31 – 58) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับ ไมเออร์ ซึ่ง อีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า " กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ " จากนั้นอีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path – Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสระภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็จะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มี

ประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงาน จะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้นจะเกิดขึ้น เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงานประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใดความสำเร็จจะลดน้อยลง

เกศินี หงสนันท์ (2518 : 128 – 135) ได้กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยนั้น นักวิชาการได้เสนอปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ได้กระทำ
2. เป็นงานที่ควรแก่ความสนใจ
3. การทำงานเป็นกลุ่มมีการประสานงานกันดี
4. มีความมั่นคงในการทำงาน
5. มีความก้าวหน้า ซึ่งจะได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
6. มีการควบคุมที่ดี
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง และการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ ของความพึงพอใจในการทำงานนั้น สิ่งที่น่ามาศึกษามากที่สุดประกอบด้วย สภาพการทำงานกับค่าจ้าง กลุ่มสมาชิกในการทำงาน หรือผู้ร่วมงานกับหัวหน้างาน ลักษณะงานกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และได้ข้อสรุปบางประการ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่า ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง และลักษณะงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการกำกับดูแล มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างน้อย

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

1. ผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ผลตอบแทน จะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหาร ต่อการมีส่วนช่วยของพวกเขาต่อองค์การ

2. การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบ และผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง

3. การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจงานนั้น ผู้บังคับบัญชา จะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่กระทบต่อพวกเขาซึ่งสอดคล้องกับที่ อรุณ รักธรรม (2532:41) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน หัวหน้างานที่คอยควบคุมบังคับบัญชาอย่างอาทรห่วงใย มักสร้างความพอใจในงานในหมู่คนทำงานเสมอ

4. เพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง พนักงานต้องการโอกาสพูดกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ชอบงานที่ทำให้พวกเขาแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ พนักงานมักจะใช้เพื่อนร่วมงาน เป็นกระบอกเสียงสะท้อนปัญหาของพวกเขา

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพราะว่าพวกเขาต้องการความสบายทางร่างกาย และสภาพแวดล้อมการทำงานจะกระทบต่อชีวิต นอกเวลาของเขาด้วย เช่น ถ้าพวกเขาต้องทำงานล่วงเวลา พวกเขาจะมีเวลาเพื่อครอบครัว เพื่อน และการพักผ่อนของพวกเขาน้อยลง

สรุปความพึงพอใจ จึงหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และความต้องการที่มีแรงจูงใจ

ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปยังหน่วยงาน หรือองค์การให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น มีขอบเขตกว้างขวาง เพื่อตอบสนองความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การ โดยการสร้างงานให้มีลักษณะของความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีทางเจริญก้าวหน้า และสมาชิกเกิดความพึงพอใจหน่วยงาน นายจ้างหรือหัวหน้าหน่วยงาน จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่อลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็คือ เมื่อพนักงานหรือลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ อย่างดียิ่ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความแตกต่างกัน และสามารถทดสอบให้เห็นได้ ทั้งในเชิงประจักษ์ และเชิงพฤติกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน และในหน่วยงานย่อมมีสิ่งที่จะก่อให้ผู้ปฏิบัติ เกิดความพึงพอใจได้หลายประการ ดังผลการศึกษาที่เมืองฮอร์ธอร์น (Hawthorne) ของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) และคณะที่สรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาสามารถทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น (อารี เพชรผุด. 2522: 58)

นอกจากนี้ เฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzsberg. 1959 : 113 – 115) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานของวิศวกร และนักบัญชีแล้ว สรุปได้ว่าคนที่ปฏิบัติงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก ได้แสดงให้เห็นถึง ความต้องการของคนในการทำงานคือ ความต้องการประการแรก เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ สภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการประการที่สอง เป็นความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความสามารถของเขาแสวงหาความก้าวหน้า

จึงพอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ ดังนั้นการที่บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก หรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะงาน เช่น สถานที่ปฏิบัติงาน ความถนัดต่องาน ความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สวัสดิการ การอำนวยความสะดวก และการเดินทางไปปฏิบัติงาน

3. เพื่อนร่วมงาน เช่น ความเป็นมิตร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับนับถือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. การบังคับบัญชา เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ระบบการบริหาร การแบ่งงานภายในหน่วยงาน และการพิจารณาความดีความชอบ

5. ความก้าวหน้าของอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อ การฝึกอบรม ความมั่นคงในการอยู่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารโครงการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

5. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม มีความสามารถสร้างงาน และประกอบอาชีพได้ สามารถพัฒนาตนเอง และปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ซึ่งได้มีผู้ศึกษาถึง คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ที่สำคัญไว้ดังนี้ คือ

ถาวร โชติชื่น (2532:48) ได้กล่าวถึงลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับธุรกิจไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความอดทน พร้อมที่จะต่อสู้กับงานและปัญหาต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ

2. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าพูด กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แม้ในปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น การที่จะมีความมั่นใจได้นั้น ต้องมีความรู้ในสาขาวิชาที่เรียนหรือมีการเตรียมตัวเป็นอย่างดี พร้อมในการทำงาน

3. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับคนอื่นได้ หากเป็นผู้มีปัญหา อยู่ที่ไหนมีแต่การทะเลาะเบาะแว้ง เพื่อนร่วมงานไม่พอใจ ไม่อยากติดต่อพูดจาด้วย ผลการทำงานจะไม่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม

4. มีความคิดริเริ่ม งานทุกประเภทต้องการบุคคลผู้มีความคิดแปลกใหม่ ใฝ่หาวิธีการที่จะพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และค่าใช้จ่ายต่ำ

5. เป็นคนมีเหตุผล ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่หลงตนถือว่าตัวเองถูกเสมอ แม้เมื่อเสนอโครงการ ความคิดเห็นใหม่แล้วถูกตัดค้านโต้แย้ง ก็ยินดีรับฟัง นำไปไตร่ตรองโดยรอบคอบ

6. เป็นผู้ศึกษาความรู้อยู่เสมอ การศึกษามิใช่จบเพียงแค่ในมหาวิทยาลัยเท่านั้น เพราะความรู้ ความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ มีเพิ่มเติมอยู่ทุกวัน จึงต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ทั้งในด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ และความรู้ในด้านอื่น ๆ จึงจะเป็นประโยชน์ต่อการก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

7. มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นผู้มีความหนักแน่น ไม่โกรธง่าย หรือโมโหง่าย มีสติรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ตกเป็นทาสของอารมณ์ ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ อาจจะก่อปัญหาอย่างมากขึ้นได้ เพราะอารมณ์เพียงชั่ววูบ

8. มีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน หลาย ๆ คนที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นเพราะขาดความสามารถในการสื่อสารให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ไม่ว่าจะด้วยการใช้ศัพท์ที่เข้าใจยาก หรือขาดวิธีการเสนอที่ถูกต้องก็ตาม

สมัคร ธัญญามาศรัตน์ และ ประกิต วิริโยทัย(2532:38) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องคุณสมบัติที่ต้องการจากบัณฑิต คือ

1. เรียนเก่ง ฉลาด มนุษยสัมพันธ์ดี มีศาสตร์ในการจูงใจ

2. มีประสบการณ์ในการทำงาน ฝึกภาคปฏิบัติมาดี

3. ควรเป็นผู้ที่สู้งาน มีสำนึกในการบริการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การมีพื้นฐานความคิดเกี่ยวกับการลงทุน

5. มีประสบการณ์ด้านกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ขณะที่ศึกษาอยู่ และสำนึกที่ต้องสร้างขึ้นในตัวนิสิตนักศึกษา ในด้านอาชีพ คือ การทำงานมิใช่เพียงอาชีพรับจ้างอย่างเดียว บัณฑิตอาจสร้างงานเองได้ด้วย

สรุป โดยทั่วไปผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปหรือที่เรียกว่า บัณฑิต ควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิต ถ้าหากมีบุคลิกภาพดีแล้ว ย่อมสร้างความมั่นใจ ความเชื่อถือ ศรัทธาต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายได้ บุคลิกภาพที่ดีจึงมีความสำคัญต่อผู้นิเทศเป็นอย่างมาก จึงมีผู้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้มากมาย ทั้งนักจิตวิทยา และนักสังคมวิทยา เช่น

วิมล ศรประสิทธิ์ (2541:35) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าบุคลิกภาพ คือ ภาวะการณ์ทั้งหมดของบุคคลนั้นๆ ทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และที่หวังจะเป็นในอนาคต โดยเฉพาะวิธีที่เขาติดต่อสัมพันธ์กับบุลคลอื่น และปฏิกิริยาที่เขาตอบสนองต่อผู้อื่น

ส่วนนักการศึกษาของไทย ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ดังนี้

ตุ้ย ชุมสาย (2508 : 49) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่มีความสำคัญมากต่อการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ และบุคลิกภาพเป็นผลซึ่งเกิดจากการเรียน และการฝึกทุกด้านด้วย

จากความเห็นดังกล่าวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสัมพันธ์กับสังคมแวดล้อม

ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เชื่อว่าประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น เป็นตัวกำหนดรูปแบบของบุคลิกภาพของบุคคล เช่นเดียวกันกับ บอสซาร์ด (Bossard ; อ้างถึงใน นวลละออ สุภาผล.2527: 12) ที่มีความเห็นว่า บุคลิกภาพมิใช่สิ่งติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นผลทางสภาพสังคม การพัฒนาบุคลิกภาพอาศัยองค์ประกอบ 2 อย่าง ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) คือ การที่บุคคลได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และวัฒนธรรมของกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้เรียนรู้จากการติดต่อกับบุคคลอื่น และเก็บไว้เป็นประสบการณ์ พัฒนาการของบุคลิกภาพพอสรุปได้ดังนี้ คือ บุคลิกภาพทั้งหมดเกิดขึ้นภายหลังเพราะเหตุต่าง ๆ กันไป เมื่อเกิดขึ้นได้ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ หากเรารู้ถึงสาเหตุที่เกิดเพราะ “นิสัย” เป็นความเคยชินของพฤติกรรม หากเราเปลี่ยนความเคยชินที่ไม่ดีบางประการได้ เท่ากับเราสามารถเปลี่ยนเป็นความเคยชินอย่างใหม่ หรือเกิดนิสัยใหม่ได้เช่นกัน การเปลี่ยนสภาพนิสัยที่ไม่พึงประสงค์เป็นสภาพที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นก็คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพที่จำเป็น ต้องการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ บุคลิกภาพของบัณฑิตเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง บุคลิกภาพที่จำเป็นเฉพาะตน ซึ่ง นวลละออ สุภาผล (2527:14) สรุปไว้ดังนี้

1. แต่งกายเรียบร้อย สุภาพ
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส
3. มีความอดทน อดกลั้น
4. มีสุขภาพดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
5. มีความคล่องแคล่วว่องไว
6. มีความรอบรู้รอบตัว
7. มีความเป็นสุภาพชน วางตัวดี เสียสละ ประพฤติดี
8. รู้จักประนีประนอม
9. มีไหวพริบ ปฏิภาณดี
10. ความเป็นนักประชาสัมพันธ์ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
11. เป็นนักประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น
12. เป็นผู้ที่น่าเชื่อถือศรัทธา
13. เป็นนักพูดและนักฟังที่ดี
14. เป็นนักจิตวิทยา เข้าใจความต้องการของมนุษย์
15. มีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

เทคนิควิธีในการพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพของบัณฑิตเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญ เพราะบุคลิกภาพมีอิทธิพลครอบคลุมพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของบุคลิกภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่สามารถปรับตนให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างดี

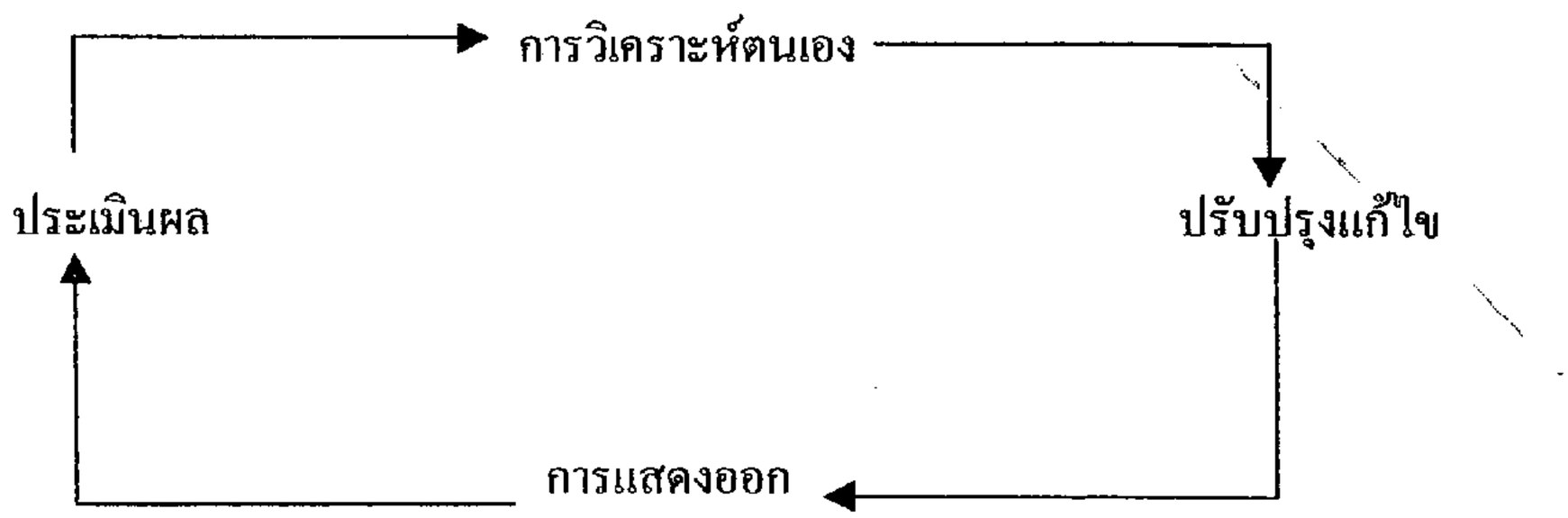
บุคลิกภาพที่เหมาะสมสำหรับบัณฑิต ที่ได้รับการกล่าวถึงโดยทั่วไปได้แก่ เป็นผู้มีความเสียสละ มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีใจกว้าง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน มีความรัก และศรัทธาในอาชีพครู มีความซื่อสัตย์ และการเป็นผู้นำ ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้ ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จของงาน

ลักษณะของบุคลิกภาพของคนเรานี้ สามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1. บุคลิกภาพภายนอก ได้แก่ รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง
2. บุคลิกภาพภายนอก ได้แก่ อารมณ์ ความอดทน ความรับผิดชอบ

ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพภายนอกนั้น สามารถปรับปรุงได้ง่าย และเห็นได้ชัดเจนกว่าบุคลิกภาพภายใน ดังนั้นเพื่อความสำเร็จในงานของบัณฑิต จึงควรใช้เป็นจุดในการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งมีเทคนิควิธีในการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบ ดังภาพประกอบ 2

ภาพประกอบ 2 วงจรพัฒนาบุคลิกภาพ



เทคนิควิธีในการพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ตนเอง หาจุดบกพร่อง จุดอ่อน พฤติกรรมที่น่าตำหนิ แจงออกเป็นข้อ ๆ เรียงลำดับความสำคัญ จากนั้นก็ลงมือปรับปรุงแก้ไขโดยใช้เวลาพอสมควร เมื่อแก้ไขแล้วแสดงออกเป็นพฤติกรรมใหม่ให้เคยชิน แล้วประเมินดูว่าสิ่งที่แก้ไขนั้นดี เหมาะสมมากน้อยเพียงใด มีอุปสรรคอะไรที่ทำให้ดีกว่านั้นไม่ได้ นั่นคือ เริ่มวิเคราะห์ตนเองอีกรอบหนึ่ง

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของนายจ้าง หรือหัวหน้าหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต ที่จบการศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลากรประจำการ (กศ.บป.) จากคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี มาก่อน แต่มีงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจการทำงานอยู่บ้าง ดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

นิภา ทองไทย (2518 : 76–79) ได้ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักนายกรัฐมนตรีพบว่า ความก้าวหน้าของงาน เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเป็นปัจจัยเสริมแรงให้แก่ข้าราชการทำงานอย่างไม่ต้องกังวล ผู้ร่วมงานและบรรยากาศที่ดีในห้องทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ควรจะมีอยู่อย่างพร้อมมูล

ความมั่นคงของงาน การมีอิสระ ภาพในการตัดสินใจ การมีเสรีภาพในการออกความคิดเห็น ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ล้วนมีผลต่อการปฏิบัติงาน และความล่าช้า หรือคล่องตัวของงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถของข้าราชการในหน่วยงานนั้น ๆ ส่วนราชการต่าง ๆ จึงควรจะได้มีการอบรมข้าราชการอย่างน้อยปีละครั้ง

พีรพรต นุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจ ในการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปรากฏว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แต่มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้าน การจำแนกสายงาน วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับตำแหน่ง

สุชาดา นิภานันท์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการในกรมการฝึกหัดครูมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในผู้ร่วมงานเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน สิ่งตอบแทน และปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับงานตามลำดับ

2. มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สิ่งตอบแทน ปัจจัยแวดล้อมเกี่ยวกับงาน และผู้ร่วมงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา และระยะเวลารับราชการในกรมการฝึกหัดครู กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไพโรจน์ เรืองสุขอุดม (2533 : 148) ได้ศึกษาเรื่องขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัดนราธิวาส จากการศึกษาพบว่า ปลัดอำเภอในจังหวัดนราธิวาส มีความพึงพอใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจจะดียิ่งขึ้น ถ้าได้มีการแก้ไขปัญหา การผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันทำ การจัดระบบอุปกรณ์การเป็นที่พึ่งของผู้บังคับบัญชา เงินรายได้ สวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการให้ความรู้ในด้าน ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม ศาสนา ภาษาท้องถิ่น

สุวารี สุขุมาลวรรณ (2533 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในโครงการสาธารณสุขมูลฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ ความเพียงพอของรายได้ของครอบครัว จากการศึกษาเพิ่มเติมยังพบว่า การประสานงานกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความพอใจของผู้รับบริการด้วย

อำไพ อินทรประเสริฐ (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยศึกษาระดับความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จากระดับสูงสุดถึงต่ำสุดรวม 13 ด้าน คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบาย และ

การบริหารของหน่วยงาน การนิเทศ สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่ง เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว และสวัสดิการ ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจของบุคลากร ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจเป็นอันดับ 1 ,2 ,3 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยเป็นอันดับ 11, 12, 13 คือ ด้านเงินเดือน สภาพการทำงาน และความก้าวหน้าตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมพงษ์ ทวิชศรี (2534 : 106) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของปลัดอำเภอของจังหวัดระนอง พบว่า ปลัดอำเภอมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่ปลัดอำเภอพึงพอใจระดับค่อนข้างสูงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ในการทำงาน ปริมาณงานกับความรับผิดชอบ โอกาสแสดงความคิดเป็น ลักษณะการบริหารงาน และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับปานกลาง

พละ ดลวิทยากุล (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นองค์ประกอบย่อยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของข้าราชการทั้งสองวิทยาเขต

โสภณ จันทร์สวย (2536:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อ ในลักษณะที่มีสัญญาผูกพันประเภทประกันราคา พบว่า เกษตรกรผู้เลี้ยงไก่ส่วนใหญ่ มีระดับความพอใจในการทำงานระดับค่อนข้างสูง ความพอใจในตัวงานที่ทำความพอใจในนโยบายของบริษัท มีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรที่ทำการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพอใจในนโยบายของบริษัท ความพอใจในความมั่นคงในงาน และความพอใจในผลตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรที่ทำการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เสาวรภย์ เรืองเทพ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสายธุรการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งทางราชการ ระดับของตำแหน่ง ระยะทางในการเดินทางจากบ้านถึงมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนบุตร ธิดา ที่อยู่ในความอุปการะ

และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานออมสิน กรณีศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 พบว่าพนักงานออมสินมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจนการปฏิบัติงานโดยแยกตาม เพศ อายุ การสมรส การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่ง จำนวนสมาชิกในครอบครัว และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวนตามเพศ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮอปกู๊ด (Hobgood. 1971 : 89 – A) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ลักษณะการบริหารงานของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

กรีน (Green. 1989 : 54 – A) ได้วิเคราะห์ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในหน่วยงานของรัฐจาก 88 แผนก จำนวน1,579 คน ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 73 ร้อยละ 13 ร้อยละ 11 ตามลำดับ องค์ประกอบทั้ง 3 อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิต และตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัวพบว่า ความพึงพอใจในชีวิต และตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 10 กลุ่มของตัวแปรคุณลักษณะส่วนตัว และความพึงพอใจในการทำงาน อธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจ ในชีวิตได้ร้อยละ 5

มิลโลเซฟฟ์ (Milosheff. 1990:46) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่วิทยาลัยชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลาจาก 35 วิทยาลัย จำนวน 703 คน และศึกษาเกี่ยวกับ ด้านพื้นฐานเรื่องทั่วไปของอาจารย์ ความสนใจ งานที่ต้องทำตามลักษณะอาชีพ และการรับรู้ ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานได้รับอิทธิพลจากวิทยาลัยการรับรู้ของนักศึกษา ความไม่ชอบด้านการเงินของหน่วยงาน คุณภาพทางวิชาการของวิทยาลัย การรับรู้ถึงแผนกที่ตนทำงาน และผู้ร่วมงาน

มอร์เฟท (Morphet. 1974 : 54) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพบว่า ถ้าครูใหญ่เป็นผู้มีความสามารถ และมีลักษณะความเป็นผู้นำสูง จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า ทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นหัวหน้าหน่วยงานในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ ซึ่งสำเร็จการศึกษาในช่วงปีการศึกษา พ.ศ. 2532-2542 ปฏิบัติงานอยู่จำนวน 146 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 80 คน โดยจำแนกตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หัวหน้างานภาครัฐ	92	64
หัวหน้างานภาคเอกชน	54	16
รวม	146	80

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ ลิเกิร์ต (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 182-183) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างาน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจความพึงพอใจของหัวหน้างาน ที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ในด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิตน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต ที่จบการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม

3. สำรวจความพึงพอใจเบื้องต้น เกี่ยวกับความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสำรวจเบื้องต้น ประกอบการสัมภาษณ์หัวหน้างานที่กำลังศึกษาอยู่ ใน คณะวิทยาการจัดการ

4. รวบรวมเนื้อหา สาระต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขต และเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย

5. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมาการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบ และเสนอแนะเพิ่มเติม

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ อาจารย์บุญเมือง ชูชาติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สพโชค ตัณฑุลารักษ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruency) คัดเลือกข้อความที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ไว้ แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง จึงนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปทดลองใช้

8. นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ไปทดลองเก็บข้อมูลกับหัวหน้างานที่กำลังศึกษาในโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าแบบสัมประสิทธิแอลฟา (∝ Cofficients) ของ Conbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปมอบให้กับหัวหน้างานทั้งภาครัฐ และเอกชน ในเขตอำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งผู้วิจัยได้สำรวจไว้ล่วงหน้าแล้ว โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอต่อหัวหน้างานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ติดต่อหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนที่มีบัณฑิตที่จบการศึกษาโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ปฏิบัติงานอยู่เพื่อขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 จัดเตรียมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่ใช้เก็บข้อมูล ในหน่วยงานแต่ละแห่ง

3.4 อธิบายให้หัวหน้างานเข้าใจจุดมุ่งหมายในการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และเก็บแบบสอบถามได้ครบ 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus) โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 การหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 หาค่าความถี่จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และแปลความหมายของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับความพึงพอใจมาก	4	คะแนน
ระดับความพึงพอใจปานกลาง	3	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อย	2	คะแนน
ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด	1	คะแนน

4.2 การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินตามแนวของ เบสท์ (Best. 1983 :187)

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538:73)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนประชากร

5.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538:79)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตราฐาน

N แทน จำนวนประชากร

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC:Index of Congrueney)โดยใช้สูตรของโรวิเนลลี่และแฮมเบลตัน (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2538 : 248-249)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง –1 ถึง +1

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. การวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 รวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจากแบบสอบถามปลายเปิดในแต่ละด้าน โดยใช้วิธีการนำเสนอในรูปความถี่ประกอบความเรียง

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ตาราง 4 ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ทั้ง 3 ด้าน

ความพึงพอใจของหัวหน้างาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.88	0.41	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.76	0.42	มาก
3. ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.63	0.48	มาก
รวม	3.78	0.38	มาก

จากตาราง 4 พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านบุคลิกภาพ

ความพึงพอใจของหัวหน้างาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านบุคลิกภาพ			
1.มีการแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน.....	3.95	0.84	มาก
2. มีรสนิยมในการแต่งกายสะอาดและดูเหมาะสมกับกาลเทศะ.....	4.01	0.74	มาก
3.มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน.....	3.75	0.63	มาก
4. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน.....	3.81	0.64	มาก
5. พูดจาสุภาพ.....	3.88	0.72	มาก
6. มีอารมณ์ดี และยิ้มแย้ม แจ่มใส เสมอ.....	3.91	0.70	มาก
7. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี.....	3.68	0.76	มาก
8. มีความกล้าในการแสดงออกที่เหมาะสม.....	3.68	0.71	มาก
9. เป็นคนที่มีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น.....	3.89	0.64	มาก
10.มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน.....	3.80	0.66	มาก
11.มีความเชื่อมั่นในการทำงานด้วยตนเอง.....	3.80	0.60	มาก
12.มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน.....	3.64	0.60	มาก
13.มีน้ำใจคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ.....	4.02	0.64	มาก
14.มีความอดทน และขยันในการทำงาน.....	3.89	0.60	มาก
15.สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน.....	4.06	0.62	มาก
16.มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่.....	4.26	0.76	มาก
17.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	3.90	0.59	มาก
18.แสดงกิริยาที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน.....	3.90	0.70	มาก
19.เป็นคนตรงต่อเวลา.....	3.74	0.76	มาก
20.ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน.....	3.96	0.66	มาก
รวม	3.88	0.41	มาก

จากตาราง 5 พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจของหัวหน้างาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
1. ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ.....	3.67	0.67	มาก
2. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์.....	3.96	0.75	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี.....	4.05	0.59	มาก
4. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	4.14	0.67	มาก
5. มีผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือ.....	3.88	0.60	มาก
6. สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็ว และเหมาะสม.....	3.51	0.64	มาก
7. มีไหวพริบและปฏิภาณในการปฏิบัติงานดี....	3.65	0.62	มาก
8. มีความตั้งใจ กล้าตัดสินใจ.....	3.70	0.66	มาก
9. ได้รับการยกย่อง และนับถือจากเพื่อนร่วมงาน.....	3.56	0.65	มาก
10. ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน.....	3.86	0.69	มาก
11. มีผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน.....	3.72	0.55	มาก
12. สามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว.....	3.75	0.68	มาก
13. นำความรู้ที่เรียนมาแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์.....	3.60	0.70	มาก
14. ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย.....	3.88	0.62	มาก
15. มีการวิเคราะห์ และการวางแผนในการปฏิบัติงาน.....	3.63	0.62	มาก
16. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ.....	3.97	0.73	มาก
17. สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติงานได้.....	3.69	0.67	มาก
18. สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน.....	3.45	0.65	ปานกลาง
รวม	3.76	0.48	มาก

จากตาราง 6 พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ความพึงพอใจของหัวหน้างาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ			
1. มีความคิดริเริ่ม และสามารถใช้ภูมิปัญญาในการปฏิบัติงาน.....	3.65	0.68	มาก
2. มีการนำเอาความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้.....	3.81	0.70	มาก
3. มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ถูกต้อง รวดเร็วทันสมัย..... ..	3.79	0.71	มาก
4. มีความสามารถวิเคราะห์งานและระบบข้อมูลใหม่.....	3.52	0.71	มาก
5. มีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่.....	3.51	0.66	มาก
6. มีความมุ่งมั่นพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ.....	3.76	0.62	มาก
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง.....	3.63	0.72	มาก
8. เป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ...	3.55	0.69	มาก
9. มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางาน.....	3.49	0.81	ปานกลาง
10.มีความเป็นผู้นำในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ.....	3.55	0.71	มาก
รวม	3.63	0.48	มาก

จากตาราง 7 พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบิตงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิด สำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตาราง 8 การรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงาน ของ บัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านบุคลิกภาพ	
1. การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก	26
2. สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง	22
3. พัฒนาบุคลิกภาพภายใน กิริยา มารยาท การแสดงออกต่อชุมชน	18
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
1. ให้มีทักษะในการใช้อุปกรณ์สำนักงานได้อย่างเชี่ยวชาญ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร	62
2. รู้จักนำความรู้ใหม่ ๆ ที่เรียน มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	16
ด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	
1. อยากให้มีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	52
2. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	15

จากตาราง 8 พบว่าความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ในด้านบุคลิกภาพ หัวหน้างานมีความเห็นว่า ควรเปิดสอนรายวิชาที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาบุคลิกภาพจำนวน 26 คน ควรมีความมั่นใจในตนเองและกล้าแสดงออกจำนวน 22 คน และควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน และภายนอกจำนวน 18 คน

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความเห็นว่า ควรมีทักษะในการใช้อุปกรณ์สำนักงานได้อย่างเชี่ยวชาญ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร จำนวน 62 คน และควรรู้จักนำความรู้ใหม่ ๆ ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 คน

ด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หัวหน้างานมีความเห็นว่า อยากให้บัณฑิตมีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 52 คน และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จำนวน 15 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

2. เพื่อสำรวจความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การเรียน การสอนของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ หัวหน้างานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2531-2542 และปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 146 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นหัวหน้างานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 80 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามตามความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกระทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus) โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และแปลความหมายของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

2. หาค่าความถี่จากแบบสอบถามตอนที่ 2

สรุปผล

จากการศึกษาความพึงพอใจ ของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต โครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ สรุปได้ ดังนี้

1. หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยหัวหน้างานมีความพึงพอใจสูงสุด

ในด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ แล้วพบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีความพึงพอใจในเรื่องของความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

3. หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อบัณฑิต ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยหัวหน้างานมีความพึงพอใจในความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายสูงสุด รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ยกเว้นความสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

4. หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจระดับมากในเรื่อง การนำเอาความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ มีความมุ่งมั่นพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบและการมีความคิดริเริ่ม สามารถใช้ภูมิปัญญาในการปฏิบัติงาน ยกเว้นในเรื่องการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางาน หัวหน้างานมีความพึงพอใจระดับปานกลาง

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ในด้านบุคลิกภาพ หัวหน้างานมีความเห็นว่า ควรเปิดสอนรายวิชาที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง และพัฒนาบุคลิกภาพ ควรมีความมั่นใจในตนเอง และกล้าแสดงออก และควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายในและภายนอก ส่วนด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานเห็นว่า ควรมีทักษะในการใช้อุปกรณ์สำนักงานได้อย่างเชี่ยวชาญ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ และควรรู้จักนำความรู้ใหม่ ๆ ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หัวหน้างานมีความเห็นว่าอยากให้มีการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ความพึงพอใจของหัวหน้าที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ครั้งนี้ พบว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ

หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่สำคัญ 5 ลำดับแรก ได้แก่ การมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีรสนิยมในการแต่งกายสะอาดและดูเหมาะสมกับกาลเทศะ และให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบัณฑิต กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่จบการศึกษาตามหลักสูตรของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ล้วนเป็นผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ และเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ในการทำงานอยู่ก่อนเข้าศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จึงย่อมที่จะมีวิสัยทัศน์ มีทักษะ และประสบการณ์ของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ประกอบกับในการจัดการศึกษาโครงการ กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การให้บัณฑิตเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคการอาชีพ จนถึงระดับวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในท้องถิ่น ตลอดทั้งเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, ม.ป.พ. : 1-4) ซึ่งในเรื่องนี้ยังสอดคล้องกับความเห็นของ ถาวร โชติชื่น (2532 : 48) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับธุรกิจ คือ ต้องมีบุคลิกภาพในลักษณะมีความอดทน พร้อมที่จะต่อสู้กับงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ มีความมั่นใจ มีความรู้ในสาขาวิชาที่เรียน มีความพร้อมในการทำงาน ตลอดทั้งต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับคนอื่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความเห็นของ ตุ้ย ชุมสาย (2508 : 49) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงาน จากเหตุผลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว จึงส่งผลให้หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ และที่สำคัญ 5 ลำดับแรก ได้แก่ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ และการมีผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาออกไปล้วนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และศักยภาพอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่อยู่ในชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) ของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ในการมุ่งมั่นและส่งเสริมรักษามาตราฐานในการผลิตบัณฑิต เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรม เพื่อไปปฏิบัติงานในสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความเห็นของ จอมพล พิเศษกุล (2537 : 18) ที่พบว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความต้องการภายนอก และความต้องการภายใน ในเรื่องของความต้องการภายในนั้น มนุษย์มีความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีความต้องการในศักดิ์ศรีของตน และความต้องการได้รับความสำเร็จในอนาคตจากการทำงานของตน ด้วยเหตุดังกล่าวมานี้ จึงอาจส่งผลให้หัวหน้างานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิด และเป็นผู้ใช้บัณฑิตดังกล่าวอย่างใกล้ชิด จึงเห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สร้างผลงานจนเป็นที่พึงพอใจ จึงส่งผลให้หัวหน้างานของบัณฑิตมีความพึงพอใจบัณฑิต ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พินิจ บุญอนันต์ (2541:68) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถาน และพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตโ ครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ และที่สำคัญ 5 ลำดับแรก ได้แก่ มีการนำเอาความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ถูกต้องรวดเร็ว และทันสมัย มีความมุ่งมั่นพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มและสามารถใช้ภูมิปัญญาในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของตน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างหลักสูตรต่าง ๆ ของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ได้กำหนดให้ผู้เรียนจะต้องเรียนทั้ง

หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะด้าน และหมวดวิชาเลือกเสรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับวิชาชีพชั้นสูง (Profession) ในสาขาวิชาวิทยาการจัดการที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ มีเจตคติ และค่านิยมในการประกอบอาชีพอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และปัญญาธรรม(กรมการฝึกหัดครู. 2536:77) ด้วยเหตุนี้บัณฑิตที่จบการศึกษาจาก คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ส่วนใหญ่จึงสามารถนำเอาความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ตลอดทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนางานอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาและใช้ภูมิปัญญาของตนเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นหัวหน้างานของบัณฑิตส่วนใหญ่ จึงมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับความเห็นตามทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (Mcgragor ; อ้างถึงใน สมยศ นาวีการ.2533:62) ที่ว่าโดยพื้นฐานในการทำงานแล้ว คนจะให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านบุคลิกภาพในระดับมากทุกข้อ ขอเสนอว่า คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ควรจัดการเรียนการสอน ในรายวิชาการเตรียมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีมาตราฐาน ทางด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นสากล ซึ่งตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

2. จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า หัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นความสามารถในการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอว่า คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมคิด ร่วมทำ และทำให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของการทำกิจกรรมร่วมกันในสถาบัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานต่อไป

3. จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าหัวหน้างานมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอว่า คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ควรปรับปรุงหลักสูตร

โดยจัดรายวิชาบังคับ และเลือกเสรีให้นักศึกษาทุกคนมีโอกาสเรียนวิชาการทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนางานในหน้าที่หลังจากจบการศึกษา และควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักศึกษาเรียนรู้วิธีการวางแผน ได้ทดลองฝึกปฏิบัติตามแผนงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต กับหัวหน้างานทั้งหมดที่บัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าการผลิตบัณฑิตเป็นไปตามที่เขาต้องการ

2. ควรประเมินหลักสูตร ด้านบริหารธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ หรือหน่วยงานที่จะรับบัณฑิตไปทำงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกวรรณ แสงหาญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

กาญจนา ภาสุรพันธ์. ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 8. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

การฝึกหัดครู , กรม. โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ. กรุงเทพ: กรมการฝึกหัดครู, 2531.

———— . หลักสูตรวิทยาลัยครู (ฉบับปรับปรุง) 2536. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์,2536.

เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,2518.

โกวิท วรพิพัฒน์. "แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" กรมการฝึกหัดครู, 2528.

จอมพล พิเศษกุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.

เฉลิมเผ่า อจละนันท์. "ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง". จุลสารวิชาการและวิจัย. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3,2541.

ชัยพร วิชชาวุธ. มูลสารจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ตุ้ย ชุมสาย, ม.ล. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2508.

ถาวร โชติชื่น. บัณฑิตที่พึงประสงค์. กรุงเทพฯ : อุดมศึกษาปริทรรศน์ , 2532.

ธิดารัตน์ บุญนุช. รูปแบบและกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยของหอพักนิสิตจุฬาฯ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530.

นิภา (ทองไทย) แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : ภาคจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ , 2518.

นิยะดา ชุณหวงศ์ และ นินนาท โอฬารวรวุฒิ. พฤติกรรมศาสตร์ทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บางกอกการพิมพ์ , (2519).

แน่งน้อย พงษ์สามารถ. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.

นวลละออ สุภาผล. ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,2527.

ประเวศ วะสี. (2534). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์ ,2534.

พละ ดลวิทยากุล. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2536.

พินิจ บุญอนันต์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ
และทัณฑสถาน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,2541.

พีรพรต นุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,2525.

พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2541.

ไพโรจน์ เรืองสุขอุดม. รายงานวิจัยเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัด
อำเภอในจังหวัดนราธิวาส. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย , 2533.

เฟื่องนภา เตียเจริญ. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของมัคคุเทศก์ใน
กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,
2541.

รุ่ง แก้วแดง. ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน , 2514.

รสริน สกุลโรจนประวัติ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหง.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2541.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สุริยสาส์น , 2538.

วิมล ศรประสิทธิ์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภท
อาชีวศึกษา จังหวัดนนทบุรี.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,
2541.

สุชาดา นิภานันท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู.วิทยานิพนธ์
ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2526.

สมัคร ธัญญมาศรัตน์ และประกิต วิริโยทัย. คุณสมบัติของบัณฑิตที่นายจ้างต้องการ. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2532.

สุเทพ เมฆ. ความพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนการสอนของนักเรียนและครูโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , 2532.

ราชภัฏกาญจนบุรี,สถาบัน. คู่มือนักศึกษา. สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี , 2540.

_____ . รายงานผลการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาสถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี. กาญจนบุรี , 2540. อัดสำเนา.

สุวารี สุขุมาลวรรณ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในโครงการสาธารณสุขมูลฐาน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2533.

สมพงษ์ ทวิชศรี. รายงานการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของปลัดอำเภอศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดระนอง. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย , 2534.

สมยศ นาวีการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพบรรณกิจ , 2533.

โสภณ จันทร์สวย.แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเกษตรกรผู้เลี้ยงไก่เนื้อในลักษณะที่มีสัญญาผูกพันประเภทประกันราคา. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2533.

เสาวรภย์ เรืองเทพ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายธุรการมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2537.

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. รายงานการวิจัยแนวปฏิรูปการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ , 2538 ก.

_____ . กศ.บป. กับการพัฒนาคนทำงาน. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์,2540.

อรุณ รักธรรม. มนุษยสัมพันธ์กับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ป.สัมพันธ์พานิช , 2532.

อารี เพชรผุด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คุรุปริทรรศน์ , 2522.

อิสระ โกวิบูลย์. "จากวิทยาลัยครูสู่สถาบันราชภัฏ". ในราชภัฏกรุงเก่า. หน้า 3 : สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา , 2538.

อำไพ อินทรประเสริฐ. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2533.

Best, John W. Research in Education . 4th ed. New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited ,1983.

Bloom L.& J.C.Noyler. Industrial psychology. New York : Harper & Pubishshers ,1968.

Evant, Martin T. Personnel Administration ,1971.

Frederick Herzsberg. The Motivation to work.. New York.,1959.

Ghiselli, Edwin E. Personnel and Industrial Psychology. New York , 1955.

Gilmer, B. Von Haller and others. Industrial Psychology. New York , 1966.

Good Carter V. Dictionary of Education. New York , 1973.

Green, P. A. Dissertation Abstracts International ,1989.

Hobgood, Thomas W.Personnel Management and Human resources.New York ,1971.

Mcgregor , Dougla M.Behavioria Science and Manager's Role. Washington,D.C. , 1960.

Milosheff, Factors Contributing to Job Satisfaction at the Community College ;1990.

Morphet, Edgar L. Educational and Organization Administration. Prentice Hall ,1974.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavior Science. New York , 1973.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม
เรื่อง
ความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต
โครงการจัดการศึกษา กศ.บป.
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านหัวหน้างานว่า มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
2. แบบสอบถามนี้ไม่มีข้อถูก และข้อผิด เป็นเพียงความคิดเห็นของท่านเท่านั้น จะไม่มีผลเสียต่อตัวท่าน และหน่วยงานของท่าน ซึ่งผู้วิจัยจะปกปิดเป็นความลับ ดังนั้นขอให้ท่านได้ตอบคำถามอย่างจริงใจที่สุด

ขอได้รับความขอบคุณ
นายเดชา บ่อวารี
อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1

แบบสอบถามความพึงพอใจของหัวหน้างานที่มีต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

คำชี้แจง

ขอให้ท่านได้พิจารณาข้อความเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่าน ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมากที่สุด
4 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิตมาก
3 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิตปานกลาง
2 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิตน้อย
1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิตน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
0) มีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง			/		
00) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน		/			

ข้อ 0) หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิตในด้านการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองระดับปานกลาง

ข้อ 00) หมายถึง มีความพึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิตในด้านการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนระดับมาก

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพ					
1. มีการแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน					
2. มีรสนิยมในการแต่งกายสะอาด และเหมาะสมกับกาลเทศะ					
3. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
4. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
5. พูดจาสุภาพ					
6. มีอารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอ					
7. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
8. มีความกล้าในการแสดงออกที่เหมาะสม					
9. เป็นคนมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
10. มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					
11. มีความเชื่อมั่นในการทำงานด้วยตนเอง					
12. มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
13. มีน้ำใจคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
14. มีความอดทน และขยันในการทำงาน					
15. สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน					
16. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่					
17. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
18. แสดงกิริยาที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน					
19. เป็นคนตรงต่อเวลา					
20. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
21. ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ					
22. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์					
23. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
24. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย					
25. มีผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือ					
26.สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็ว และเหมาะสม					
27. มีไหวพริบ และปฏิภาณในการปฏิบัตงานดี					
28. มีความมั่นใน กล้าตัดสินใจ					
29. ได้รับการยกย่อง และนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
30. ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน					
31. มีผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน					
32. สามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว					
33. นำความรู้ที่เรียนมาแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					
34. ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย					
35. มีการวิเคราะห์และการวางแผนในการปฏิบัติงาน					
36. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
37. สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติงานได้					
38. สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
39. มีความคิดริเริ่ม และสามารถใช้ภูมิปัญญาในการปฏิบัติงาน					
40. มีการนำเอาความรู้ และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้					
41. มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ถูกต้อง รวดเร็วทันสมัย					
42. มีความสามารถวิเคราะห์งาน และระบบข้อมูลใหม่					
43. มีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่					
44. มีความมุ่งมั่นพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ					
45. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
46. เป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ					
47. มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางาน					
48. มีความเป็นผู้นำในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ					

ตอนที่ 2

ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิตโครงการจัดการศึกษา กศ.บป.
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

1. <u>ด้านบุคลิกภาพ</u>

ความคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

2. <u>ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</u>

ความคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

3. <u>ด้านการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ</u>

ความคิดเห็น.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ที่ ทม 1012/ 0539๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายเดชา บ่อวารี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบัณฑิต กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธ์มณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้ผู้ที่จบการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี 2 ปีหลัง ตามโครงการ กศ.บป. ซึ่งปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของหัวหน้างานต่อบัณฑิต กศ.บป. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2543

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายเดชา บ่อวารี ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 258-4119, 664-1000 ต่อ 5644, 5664
โทรสาร. 258-4119

รายชื่อหน่วยงานที่ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้จัดการธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
2. นางช่างแขวงการทางกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
3. เจ้าพนักงานที่ดิน จังหวัดกาญจนบุรี
4. ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี
5. นายอำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
6. เสมียนตราจังหวัดกาญจนบุรี
7. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองกาญจนบุรี
8. นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
9. ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดกาญจนบุรี
10. หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดกาญจนบุรี
11. หัวหน้าสำนักงานบังคับคดี จังหวัดกาญจนบุรี
12. นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี
13. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี
14. อัยการจังหวัดกาญจนบุรี
15. ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี
16. ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกาญจนบุรี
17. ผู้กำกับการตำรวจตระเวณชายแดนที่ 13 ค่ายพระพุทธยอดฟ้า จังหวัดกาญจนบุรี
18. ป่าไม้จังหวัดกาญจนบุรี
19. หัวหน้าสถานีพัฒนาที่ดินจังหวัดกาญจนบุรี
20. คลังจังหวัดกาญจนบุรี
21. สรรพสามิตจังหวัด จังหวัดกาญจนบุรี
22. สรรพากรจังหวัด จังหวัดกาญจนบุรี
23. ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
24. ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดกาญจนบุรี
25. ผู้อำนวยการโรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
26. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
27. พาณิชย์จังหวัด จังหวัดกาญจนบุรี
28. ขนส่งจังหวัด จังหวัดกาญจนบุรี
29. ผู้อำนวยการศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี
30. ทรัพยากรธรณีจังหวัด จังหวัดกาญจนบุรี

31. ผู้อำนวยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดกาญจนบุรี
32. ผู้อำนวยการสำนักงานประปา จังหวัดกาญจนบุรี
33. โทรศัพท์จังหวัด จังหวัดกาญจนบุรี
34. ผู้จัดการบริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด สาขากาญจนบุรี
35. ผู้จัดการบ้านบ่อค้าไม้ จังหวัดกาญจนบุรี
36. ผู้จัดารห้างหุ้นส่วนดีพาร์ทเมนสโตร์ จำกัด จังหวัดกาญจนบุรี (มหาชน)
37. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด สาขากาญจนบุรี
38. ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
39. ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
40. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
41. ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
42. ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาย่อยถนนบวร กาญจนบุรี
43. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
44. ธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
45. ธนาคาร ดี บี เอส ไททนุ จำกัด(มหาชน) สาขากาญจนบุรี
46. ธนาคารออมสิน สาขากาญจนบุรี
47. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สาขากาญจนบุรี
48. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขากาญจนบุรี
49. ผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ 9 จังหวัดกาญจนบุรี
50. ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 9
51. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 9
52. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 9
53. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 9
54. ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 19
55. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 19
56. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 19
57. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 19
58. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29
59. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 29
60. ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 29
61. ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 29
62. ผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ที่ 9

63. ผู้บังคับการกรมสนับสนุนที่ 9
64. ผู้บังคับกองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 9
65. ผู้บังคับกองพันทหารขนส่ง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 9
66. ผู้บังคับกองพันเสนารักษ์ กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 9
67. ผู้บังคับกองพันทหารสื่อสารที่ 9
68. ผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ 19
69. ผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 9
70. ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 9
71. ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 19
72. ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 109
73. ผู้บังคับกองร้อยลาดตระเวณระยะไกลที่ 9
74. ผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตร กองพลทหารราบที่9
75. ผู้บังคับกองร้อยบิน กองพลทหารราบที่ 9
76. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรสีห์
77. ผู้บังคับการจังหวัดทหารบกกาญจนบุรี
78. ผู้จัดการบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด จังหวัดกาญจนบุรี
79. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมโมเรียลกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
80. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธนกาญจน์ อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

ภาคผนวก ค

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(I O C : Index of Congruency)

ข้อความ	IOC
ด้านบุคลิกภาพ	
1. มีการแต่งกายถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน	0.8
2. มีรสนิยมในการแต่งกายสะอาด และเหมาะสมกับกาลเทศะ	0.8
3. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	0.8
4. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	1.0
5. พูดจาสุภาพ	1.0
6. มีอารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอ	0.8
7. สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	0.8
8. มีความกล้าในการแสดงออกที่เหมาะสม	1.0
9. เป็นคนมีเหตุผลยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	1.0
10. มีอารมณ์ขัน สร้างบรรยากาศเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน	0.8
11. มีความเชื่อมั่นในการทำงานด้วยตนเอง	0.8
12. มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.8
13. มีน้ำใจคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1.0
14. มีความอดทน และขยันในการทำงาน	1.0
15. สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน	0.8
16. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่	0.8
17. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	1.0
18. แสดงกิริยาที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน	1.0
19. เป็นคนตรงต่อเวลา	0.8
20. ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	0.8

ข้อความ	IOC
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
1. ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ	1.0
2. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1.0
3. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.8
4. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	0.8
5. มีผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือ	0.8
6. สามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วและเหมาะสม	1.0
7. มีไหวพริบและปฏิภาณในการปฏิบัติงานดี	1.0
8. มีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ	1.0
9. ได้รับการยกย่อง และนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	0.8
10. ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน	0.8
11. มีผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	1.0
12. สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อย่างคล่องแคล่ว	1.0
13. นำความรู้ที่เรียนมาแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์	0.8
14. ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย	0.8
15. มีการวิเคราะห์และการวางแผนในการปฏิบัติงาน	0.8
16. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	1.0
17. สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติงานได้	1.0
18. สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	1.0

ข้อความ	IOC
ด้านพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	
1. มีความคิดริเริ่มและสามารถใช้ภูมิปัญญาในการปฏิบัติงาน	0.8
2. มีการนำเอาความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้	1.0
3. มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย	1.0
4. มีความสามารถวิเคราะห์งานและระบบข้อมูลใหม่	1.0
5. มีความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่	0.8
6. มีความมุ่งมั่นพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ	0.8
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	0.8
8. เป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ	1.0
9. มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางาน	1.0
10. มีความเป็นผู้นำในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ	1.0

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์บุญเมือง ชูชาติ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันทนา ชนะวิวัฒน์ ภาควิชาบัญชี คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สพโชค ตัณฑุลารักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักวิจัย และบริการวิชาการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายเดชา บ่อวารี
เกิดวันที่	27 มกราคม 2496
สถานที่เกิด	32 ตำบลบ้านใต้ อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงาน	คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2511	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวิสุทธรังษี จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ.2514	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พณิชยการสีลม ถนนสีลม บางรัก กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2517	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.สูง) วิทยาลัยครูเพชรบุรี อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ.2521	กศ.บ. (ธุรกิจศึกษา – การตลาด) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)
พ.ศ.2544	กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ