

153.4465

๑4330

๕.3

การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์

ของ

วันฉัตร เลิศล้ำศรีเทียน

13 ก.ย. 2536

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา

ตุลาคม 2535

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

185843

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....*ส.อ. ประมวล*.....ประธาน

(รศ.ดร.ส.วาสนา ประมวลพุกซ์)

.....*ฉัตร*.....กรรมการ

(อาจารย์ฉัตรนา เบญจรรวรงค์)

คณะกรรมการสอบ

.....*ส.อ. ประมวล*.....ประธาน

(รศ.ดร.ส.วาสนา ประมวลพุกซ์)

.....*ฉัตร*.....กรรมการ

(อาจารย์ฉัตรนา เบญจรรวรงค์)

.....*วิภา*.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ.วิภา วิศาลาภรณ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....*สมพร บัวทอง*.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๕

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์
ดร. ส.วาสนา ประवालพุกษ์ อาจารย์ลัคนา เบญจรรวาศ์ และ รศ.วิทยา วิชาลาภรณ์
ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ดังมีรายนามในภาคผนวก ที่ให้ความช่วยเหลือ
และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่หอสมุดกลาง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่อำนวยความสะดวกและให้บริการ ด้านการค้นคว้าเอกสารและ
ตำรา

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และคณะอาจารย์ของสถาน
ศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบใจนักเรียนทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิเคราะห์และประมวลผล สำนักงานทดสอบทางการศึกษา
กรมวิชาการ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ในการทำ
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา
มารดา ครู-อาจารย์ และผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

วันนิภา เลิศล้ำศรีเทียน

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากทุนงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งมอบให้แก่นิสิตในการ
ทำวิจัยผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณยิ่ง

วันนิภา เลิศล้ำศรีเทียน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดของการจัดการ	8
ความหมายของการจัดการ	14
กระบวนการจัดการ	18
จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	29
การจัดการทางธุรกิจ	32
คุณลักษณะของผู้จัดการทางธุรกิจ	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	46
ประชากร	46
กลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	48
วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	49

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	52
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	61
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	91
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	91
กลุ่มตัวอย่าง	91
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	91
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	92
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
อภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในวงการศึกษา	99
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	100
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	108
ประวัติย่อของผู้วิจัย	154

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	รายชื่อวิทยาลัย สังกัด จำนวนประชากร จำนวนนักเรียน ในกลุ่มตัวอย่าง และครั้งที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	48
2	ค่า EigenValue เพอร์เซ็นต์ความแปรปรวน เพอร์เซ็นต์ ความแปรปรวนสะสม	64
3	องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน	65
4	องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการจัดระบบงาน	66
5	องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	67
6	องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน	68
7	องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการปรับปรุงงาน	69
8	องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ	70
9	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จากการทดลอง ครั้งที่ 1	72
10	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จากการทดลอง ครั้งที่ 2	75
11	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ	77
12	โครงสร้างของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาการบริหารธุรกิจและสาขาพาณิชยกรรม ...	78
13	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จากการทดลอง ครั้งที่ 3	80
14	ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนน แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนชาย นักเรียนหญิง และรวมทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิง จากการทดลอง ครั้งที่ 3	82

15	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ	83
16	ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นรายข้อของแบบทดสอบวัด ความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จากการทดลอง ครั้งที่ 3	84
17	เกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของ นักเรียนชายและนักเรียนหญิง	86
18	โครงสร้างของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ	111
19	ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนนของแบบ ทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจจากการทดลอง ครั้งที่ 3	112
20	ค่าความเชื่อมั่นของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ	113
21	ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถใน การจัดการทางธุรกิจ	114
22	เกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ	117

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	ขอบเขตของการจัดการ	17
2	กระบวนการจัดการ	22
3	กระบวนการจัดการ	23
4	หน้าที่การจัดการ	24
5	ขั้นตอนของกระบวนการจัดการ	28
6	ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การธุรกิจและสิ่งแวดล้อม	37

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันรัฐบาลได้เปลี่ยนแนวการวางนโยบายเศรษฐกิจใหม่ โดยกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจออกไปทั่วทุกภาคในประเทศไทย มีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจการผลิตทั้ง สาขาเกษตร อุตสาหกรรม การพัฒนาพลังงานและเร่งการส่งออก ก่อให้เกิดการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ส่วนภูมิภาค และการกระจายรายได้สู่ชนบท (พิมพ์ข่าวการศึกษา, 2534 : 8) ซึ่งจะได้เห็นได้จากโครงการพัฒนาประเทศของรัฐบาลในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ต่อฉบับที่ 7 นั้น ปรากฏว่ามีหลายโครงการที่วางแผนและเริ่มงานไปแล้วเป็นจำนวนมาก ซึ่งแผนงานเหล่านี้จะส่งผลให้ประเทศชาติมีความต้องการกำลังคนในระดับต่าง ๆ มากมายไม่เฉพาะแค่ระดับปริญญาเท่านั้น ผู้ใช้แรงงานและช่างฝีมือแรงงานต่างมีความต้องการสูงขึ้น และในการทำงานนั้น นอกจากจะต้องใช้ช่างฝีมือ วิศวกร หรือเจ้าหน้าที่โรงงานอุตสาหกรรมแล้ว ก็ยังต้องการผู้ที่ จะทำงานด้านบริหารจัดการด้วย (วิจิตร ศรีสอาน, 2534 : 8)

ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษา ด้วยการจัดและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีระเบียบวินัย และมีทักษะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคม และปรับปรุงการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้ผู้จบการศึกษามีความรู้ มีทักษะ และคุณธรรม ที่จะไปประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529 : 2)

หลักสูตรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษา จะต้องมีส่วนช่วย และเกื้ออำนวยการให้บังเกิดผลดังกล่าว แต่หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะที่มุ่งหวังให้นักเรียนได้เรียนรู้วิชาต่าง ๆ มากกว่าที่จะส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา รู้จักพัฒนา มีทักษะในการทำงาน จึงทำให้การศึกษาในแต่ละระดับดังกล่าวไม่มีความเด่นชัดในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพที่สามารถพัฒนาชีวิต เศรษฐกิจและสังคมของตนเอง ชาติ บ้านเมือง และเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศชาติ (กรมวิชาการ, 2533 : 2 - 3)

ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับปรุงหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 เสียใหม่โดยกำหนดจุดหมายของหลักสูตรทั้งสามระดับ จะยึดถือเรื่องการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม เป็นสำคัญ (กรมวิชาการ. 2533 : 8)

จุดหมายของหลักสูตรทั้งสามระดับที่ปรับปรุงใหม่ในส่วนของการพัฒนาอาชีพนั้น ได้กำหนดเป้าหมายแต่ละระดับการศึกษาให้สอดคล้องต่อเนื่องกันดังนี้ ระดับประถมศึกษามุ่งปลูกฝังผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน มีนิสัยรักการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐาน ในการประกอบสัมมาชีพ มีความสามารถในการจัดการและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการทำงาน เต็มใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีทักษะในการจัดการ (กรมวิชาการ. 2533 : 11, 15, 22)

จะเห็นได้ว่าหลักสูตรทั้งสามระดับที่ปรับปรุงใหม่นี้ มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถที่เป็นพื้นฐานในการทำงานหรือการประกอบอาชีพอิสระได้ตามแนวนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อีกประการหนึ่งขณะนี้ประเทศไทยเรามีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในเชิงเศรษฐกิจด้วยเหตุผลทั้งภายนอกและภายในประเทศ โอกาสที่ความสำเร็จจะเพิ่มมากขึ้นหรือน้อยลงเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถหลาย ๆ อย่าง เช่น ความสามารถของคนซึ่งมีหลายรูปแบบ ที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางอยู่ในขณะนี้ คือ รูปแบบด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อีกรูปแบบหนึ่งที่ไม่ได้รับความสนใจ แต่มีความจำเป็น และสำคัญคือ รูปแบบของความสามารถในการบริหารการจัดการ (ไมซิด ปันเปียมรัชฎ์. 2531 : 37)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการจัดการเป็นตัวชี้บ่งถึงคุณภาพของคนได้ค่อนข้างหนึ่ง ถ้าบุคคลใดมีความสามารถในการจัดการแล้ว ไม่ว่าเขาจะทำภาระงานอะไรหรือประกอบอาชีพใด ๆ ย่อมมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้ทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เริ่มต้นธุรกิจใหม่หรือมีการริเริ่มความคิดใหม่ ๆ ในการผลิตสินค้าหรือบริการตอบสนองสังคม ย่อมมีการเสี่ยงควบคู่ไปด้วยเสมอ เพราะสาเหตุที่ทำให้ธุรกิจล้มเหลวนั้น ส่วนมากมักจะมิใช่เกิดจากสาเหตุ

ของการมองโอกาสทางธุรกิจผิดพลาดแต่ก็จะเกิดจากการบริหารหรือการจัดการไม่ดีเป็นส่วนมาก (อิงชัย สันติวงษ์. 2533 : 18) ดังนั้น ผู้ที่จะประกอบอาชีพอิสระหรือดำเนินธุรกิจ จะต้องมีความสามารถทางด้านการบริหาร หรือการจัดการ คือ จะต้องวางแผน จัดองค์การ สั่งการ และควบคุมธุรกิจของเขา (สมยศ นาวิการ. 2525 ข. : 438 - 439)

ความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ เป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคล ที่จะสร้างเสริมให้เกิดขึ้นได้ โดยหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พุทธศักราช 2531 สาขาวิชาบริหารธุรกิจและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม เป็นหลักสูตรที่สร้างเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจได้ (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. ม.ป.ป. : 2 ; กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 1 - 2) และผู้ที่ริเริ่มทำธุรกิจจะต้องมีความสามารถในการจัดการที่ดีด้วย จึงจะทำให้ธุรกิจของตนเจริญเติบโตต่อไปได้ (อิงชัย สันติวงษ์. 2533 : 14) ดังนั้น ในการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ก็ต้องให้มีความสอดคล้องระหว่างกระบวนการจัดการซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารธุรกิจกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดการและด้วยเหตุผลที่ยังไม่พบว่ามีผู้ใดสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่มีคุณภาพบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีการจัดการเชิงกระบวนการ โดยความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่นำมาสร้างแบบทดสอบนั้น ได้ผ่านการตรวจสอบโครงสร้างของแบบทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบและผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และความสามารถด้านการบริหาร การวัดผลการศึกษา และนักวิชาการบริหารแล้ว

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่มีคุณภาพ
2. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) นักเรียนชายและนักเรียนหญิง ของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาการบริหารธุรกิจ และประเภทวิชาพาณิชยกรรมโดยศึกษาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า ความสามารถนั้นน่าจะมีองค์ประกอบ (Traits) อะไรบ้าง แล้วนำคุณลักษณะเหล่านั้นมาสร้างเป็นแบบทดสอบวัดความสามารถดังกล่าว ซึ่งผลการศึกษาน่าจะมีประโยชน์ดังนี้

1. จะเป็นแนวทางในการศึกษาความสามารถในการจัดการด้านอื่น ๆ
2. จะช่วยให้มองเห็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร และปรับปรุงการเรียนการสอนกลุ่มวิชาการงานและอาชีพ
3. ช่วยให้ผู้บริหารและครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของความสามารถในการจัดการและหาทางส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสามารถดังกล่าว

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสายวิชาการบริหารธุรกิจ และประเภทวิชาพาณิชยกรรม ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2534 ในสถานศึกษาของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 4,636 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสายวิชาการบริหารธุรกิจ และประเภทวิชาพาณิชยกรรม ชั้นปีที่ 3 ปีการศึกษา 2534 ในสถานศึกษาของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 1,000 คน
3. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาตัวแปร กระบวนการจัดการ (Management Process) เท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการ หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการที่จะคิดหาการแก้ปัญหาปรับปรุงหาความสัมพันธ์ของสิ่งเร้าในแง่ต่าง ๆ อันเป็นการคิดที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความสามารถประกอบด้วย

1.1 การวางแผน หมายถึง ความสามารถที่จะคิดหาแต่ในสิ่งที่ถูกต้อง และ
เป็นไปได้

1.2 การจัดองค์การ หมายถึง ความสามารถที่จะคิด วิเคราะห์ เพื่อกำหนด
กิจกรรมการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับทรัพยากรและเป้าหมาย

1.3 การสั่งการ หมายถึง ความสามารถที่จะคิดหาวิธีกระตุ้นยั่วยุ ให้บุคคล
ทำงานจนสำเร็จ

1.4 การควบคุม หมายถึง ความสามารถที่จะคิดหาวิธีตรวจสอบผลงาน และ
คิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของงานและแก้ปัญหาหรือปรับปรุงคุณภาพของงานอยู่เสมอ

2. ความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถทางสมองของ
บุคคลที่แสดงออกให้เห็นว่า มีความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการ
ควบคุมให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจโดยมีผลกำไรเป็นเป้าหมายจากสถานการณ์
ทางธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 6 ด้าน คือ

2.1 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ หมายถึงความสามารถ
ทางสมองของบุคคลในการมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานกับประโยชน์ ที่ได้รับจากสถานการณ์
ทางธุรกิจที่กำหนดให้

2.2 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน หมายถึงความสามารถ
ทางสมองของบุคคลในการที่จะตั้งเป้าหมายของธุรกิจได้ชัดเจน และคิดหาวิธีการทำงานได้เหมาะสม
กับผู้นำและเป้าหมาย จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

2.3 ความสามารถในการจัดระบบงาน หมายถึง ความสามารถทางสมองของ
บุคคลในการมองเห็นความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วขยายความไปสู่ผลงานที่จะได้รับ
ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

2.4 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงความสามารถ
ทางสมองของบุคคลที่จะคิดหาวิธีกระตุ้นยั่วยุให้บุคคลลงมือทำงานจนสำเร็จ

2.5 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน หมายถึงความสามารถทางสมองของ
บุคคลในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบผลงานว่า เป็นไปตามเป้าหมายจริง
จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

2.6 ความสามารถในการปรับปรุงงาน หมายถึงความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดวิธีการแก้ไข คัดแปลงผลงานให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

3. คะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการตอบแบบทดสอบความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. คุณภาพของแบบทดสอบ หมายถึง คุณภาพของแบบทดสอบด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 อำนาจจำแนกของแบบทดสอบ (Discrimination) หมายถึงคุณสมบัติของแบบทดสอบที่สามารถจำแนกหรือแยกผู้ตอบออกเป็นกลุ่มที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจสูงกับต่ำได้ โดยใช้วิธีการหาจากการแจกแจง ที่ (t-distribution)

4.2 ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability) หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจได้คงที่แน่นอน ซึ่งคำนวณโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)

4.3 ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ (Validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจได้ตรงตามที่นิยามไว้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมของคุณลักษณะ (Trait) นั้น ๆ กับคะแนนเฉพาะข้อนั้น ๆ การคำนวณใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5. เกณฑ์ปกติ (Norms) หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนตัวแทนประชากรที่นิยามไว้ ซึ่งได้จากการสอบแบบทดสอบวัดความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ คะแนนตัวแทนนี้แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน ที่-ปกติ

6. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ ในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอนวิทยาการจัดการ หรือการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถทางสมอง (Mental Ability) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 กลุ่ม คือ

6.1 กลุ่มนักวิชาการบริหาร หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์
ในเรื่องหลักสูตร การเรียนการสอนวิทยาการจัดการ ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโททางด้าน
การบริหารขึ้นไป จำนวน 3 คน

6.2 กลุ่มครูผู้สอนสายวิชาการ หมายถึง ครูผู้สอนสายวิชาการธุรกิจในระดับ
ระดับ ปวช. ถ้ามีวุฒิปริญญาตรี มีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี ถ้ามีวุฒิปริญญาโท มี
ประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

6.3 กลุ่มนักวัดผล หมายถึง ผู้ที่มีความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการสร้าง
แบบทดสอบวัดความสามารถทางสมอง (Mental Ability) ได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโททาง
การวัดผลขึ้นไป จำนวน 3 คน

7. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในเรื่องการ
สร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจซึ่งได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโททาง
การวัดผลขึ้นไป จำนวน 5 คน และผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระหรือนักธุรกิจ จำนวน 5 คน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ของ
นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจ และประเภทวิชาพาณิชยกรรม ผู้วิจัย
ได้ศึกษาทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ แล้วนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดของการจัดการ
2. ความหมายของการจัดการ
3. กระบวนการจัดการ
4. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
5. การจัดการทางธุรกิจ
6. คุณสมบัติของผู้จัดการทางธุรกิจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของการจัดการ

นักวิชาการบริหาร ได้พยายามคิดค้นวิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถนำ
มาบริหารงานต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย จากความพยายามของนักบริหารเหล่านั้น ได้เกิด
แนวคิดทางการบริหารหลายแนวคิดด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอดังต่อไปนี้

1. การจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ (The Principle Scientific Management) ของเทเลอร์ (Taylor) มีความเชื่อว่าการยกระดับประสิทธิภาพของการผลิตให้
สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์กำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ขึ้นมาใช้ใน
องค์การ เพื่อให้ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยของผลผลิตต่ำ ตลอดจนมุ่งใจคนงานด้วยการให้ค่าจ้างสูงขึ้น
จากความเชื่อนี้เขาได้กำหนดหลักการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ 4 ประการ คือ

- 1.1 ต้องพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดสำหรับงานแต่ละอย่าง ที่จะให้แต่ละคนทำ
- 1.2 ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงานด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

1.3 ต้องมีการฝึกอบรมคนงานให้รู้จักวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ต้องมีการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน

(Hicks and Gullett. 1981 : 618 - 619 ; citing Taylor. 1911)

2. หลักการจัดการของฟาโยล (Fayol's General Principles of Management) ฟาโยล มีทัศนะว่า รากฐานของการจัดการ คือ หลักการจัดการและหน้าที่การจัดการต่าง ๆ เขากล่าวว่า หลักการจัดการที่ผู้จัดการควรใช้เป็นแนวทางในการจัดการมี 14 ข้อ คือ

2.1 การแบ่งงาน (Division of Work) ควรแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วมอบหมายงานย่อย ๆ เหล่านั้นให้แก่ผู้ที่มีความสามารถหรือชำนาญงานนั้น ๆ เป็นผู้ทำ

2.2 การกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority and Responsibility) จะต้องกำหนดอำนาจหรือสิทธิที่จะออกคำสั่งงานตามความรับผิดชอบของผู้จัดการแต่ละระดับ

2.3 การสร้างวินัยในการทำงาน (Discipline) จะต้องกำหนดระเบียบวินัยที่ชัดเจนและยุติธรรม

2.4 การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) กำหนดให้คนงานแต่ละคนมีนายเพียงคนเดียว

2.5 การมีทิศทางร่วมกัน (Unity of Direction) ผู้ร่วมงานจะต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการดำเนินงาน

2.6 ผลประโยชน์ส่วนรวมจะต้องมาก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว

2.7 การให้ผลตอบแทน (Remuneration of personnel) จะต้องให้ค่าจ้างอย่างยุติธรรม

2.8 การรวมอำนาจ (Centralization) การจัดการควรใช้แบบการรวมอำนาจ แต่ถ้าองค์การขนาดใหญ่ควรใช้แบบการกระจายอำนาจ (Decentralization)

2.9 สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) จะต้องมียสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนตั้งแต่ระดับบนจนถึงระดับล่าง

2.10 การจัดระเบียบ (Order) องค์การควรจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่และฐานะของแต่ละคน และทุกคนจะต้องสัณนิฐานในฐานะและตำแหน่งหน้าที่ของตน

2.11 ความเสมอภาค (Eguity) ผู้จัดการจะต้องมีความปรารถนาดีและความยุติธรรม จึงจะได้รับความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่องานจากคนงาน

2.12 ความมั่นคงในอาชีพ (Stability) จะต้องทำให้คนงานเห็นว่าตนมีเสถียรภาพในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

2.13 ความคิดริเริ่ม (Initiative) ควรให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดริเริ่มของตน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.14 ความสามัคคี (Esprit de' Corps) องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดต่อสื่อสารกันอย่างใกล้ชิด เพื่อเขาเหล่านั้นจะได้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

(Hicks and Gullett. 1981 : 20 - 21 ; Koontz and Donnell. 1972 : 24 - 25 ; citing Fayol. 1916)

ในส่วนของหน้าที่การจัดการ ฟาโยล (Fayol) ได้ชี้แจงให้เห็นว่า ผู้จัดการจะต้องปฏิบัติหน้าที่การจัดการ 5 อย่างด้วยกัน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) (Duncan. 1975 : 44 - 45 ; citing Fayol. 1916)

3. หลักการจัดการของ กุลลิค และเออวิค กุลลิค (Gulick) และเออวิค (Urwick) ได้แสดงทัศนะตามแนวคิดของฟาโยล (Fayol) ว่าหลักการจัดการควรมีดังต่อไปนี้

- 3.1 วางคนให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การ
- 3.2 ยอมรับผู้บริหารระดับสูงคนใดคนหนึ่งในฐานะที่เป็นแหล่งของอำนาจหน้าที่
- 3.3 ปฏิบัติตามหลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว
- 3.4 ใช้เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาเฉพาะด้านและทั่วไพบ
- 3.5 จัดแผนงานตามความมุ่งหมาย กระบวนการ และสถานที่
- 3.6 มอบหมายงานและใช้ประโยชน์จากหลักการข้อแตกต่าง
- 3.7 อำนาจหน้าที่ต้องเท่ากับความรับผิดชอบ
- 3.8 กำหนดขนาดของการควบคุมที่เหมาะสม

(สมยศ นาวีการ. 2523 : 10 ; อ้างอิงจาก Gulick and Urwick. 1937)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (The Human Relations Movement) ของเมโย (Mayo) มีแนวคิดตรงกันข้ามกับเทเลอร์ (Taylor) เมโย (Mayo) มีทัศนะว่า การเพิ่มผลผลิตสูงสุดนั้นมิใช่เพราะหลักการตามหลักวิทยาศาสตร์ แต่เป็นเพราะพฤติกรรมของบุคคล และพฤติกรรมของกลุ่มคนในองค์การ เมโย และคนอื่น ๆ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่โรงงาน (Hawthorne Experiment) ผลการวิจัยพบว่า

4.1 กลุ่มงานที่ไม่เป็นทางการและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการผลิต

4.2 ฝ่ายบริหารจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจที่จะช่วยกันทำงานให้มีประสิทธิภาพ

(Monday, Sharplin and Flippo. 1988 : 24 - 25 ; citing Mayo. n.d.)

5. หลักการจัดการที่เน้นบุคคลของฟอลเลต ฟอลเลต (Follett) มีความสนใจปัญหาทั่วไปในการดำเนินงานขององค์การ และได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การ พบว่า

5.1 คนงานไม่ชอบการออกคำสั่งหรือการท้าหัวเป็นนายตลอดเวลา เพราะถ้าพนักงานเข้าใจปัญหาและสถานการณ์แล้วจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง และสามารถควบคุมตัวเองได้

5.2 การประสานงานจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

5.3 การแก้ปัญหาภายในองค์การที่เกิดจากความขัดแย้งของบุคคล หรือกลุ่มไม่ควรใช้วิธีการใช้อำนาจครอบงำ (Domination) หรือการประนีประนอม (Compromise) แต่ควรใช้วิธีศึกษาปัญหาร่วมกัน (Integration) เพื่อจะได้แนวทางแก้ปัญหาที่ทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

(Duncan. 1975 : 56 - 58 ; citing Follett. n.d.)

6. หลักการจัดการภายในองค์การของบาร์นาร์ด บาร์นาร์ด (Barnard) มีทัศนะว่าการติดต่อสื่อสาร คือ หน้าที่อันดับแรกของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และใช้การติดต่อสื่อสารเป็นอำนาจที่จะชักจูงใจให้สมาชิกขององค์การยอมรับคำสั่ง และ

นิยมปฏิบัติตามคำสั่งนั้น บาร์นาร์ด มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการภายในองค์การว่าผู้บริหารจะต้องพยายามทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน และพัฒนาพนักงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Duncan, 1975 : 58 ; citing Barnard. 1938 : 163)

7. หลักการจัดการที่เน้นการตัดสินใจของ ไชมอน (Simon. 1949 : 8 - 9)
ไชมอน มีทัศนะเกี่ยวกับการจัดการ (Management) ว่ากระบวนการจัดการ คือ กระบวนการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้จัดการต้องตัดสินใจเลือกทางที่มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของพนักงานและกลุ่มพนักงานในองค์การด้วย เพราะกิจกรรมการจัดการ เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้คนหลายคนช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จากหลักการนี้เขาเสนอว่า องค์การควรจัดระบบคนในองค์การดังนี้

- 7.1 กำหนดหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบให้ชัดเจน
- 7.2 มอบหมายอำนาจให้เพียงพอที่แต่ละคนจะใช้ในการทำงานได้
- 7.3 กำหนดทางเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่กำหนดไว้ว่า ทางเลือกใดเป็นที่ยอมรับของแต่ละคนแต่ละกลุ่มในองค์การ

8. > การจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objectives) ของ
ดริคเกอร์ ดริคเกอร์ (Drucker) ให้ทัศนะว่า พนักงานจะทำงานมีประสิทธิภาพขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานเหล่านั้นทราบว่า วัตถุประสงค์ของตนสอดคล้องกับจุดประสงค์ขององค์การ ดริคเกอร์เห็นว่า ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วยแล้ว จะช่วยทำให้พนักงานมีแรงจูงใจทำงานสูงขึ้น ดังนั้น เขาจึงเกิดแนวความคิดในการมอบหมายและควบคุมงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก โดยมีกระบวนการจัดการดังต่อไปนี้

- 8.1 การให้พนักงานเสนอวัตถุประสงค์ที่เป็นเป้าหมายผลงานขึ้นมา
- 8.2 การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- 8.3 การติดตามและทบทวนเป้าหมายเป็นครั้งคราว
- 8.4 การประเมินผลเมื่อสิ้นกำหนดระยะเวลา

(Duncan. 1975 : 314 - 315 ; citing Drucker. 1945)

9. การจัดการที่เน้นเกี่ยวกับคนตามทฤษฎี Z ของอูชิ อูชิ (Ouchi) มีทัศนะว่าคนคือหัวใจสำหรับการเพิ่มผลผลิต ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการบังคับบัญชาคนในการทำงาน เพื่อที่จะให้เขาเหล่านั้นทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องค่อย ๆ ประสานผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และบุคคลให้เข้ากันได้เป็นอย่างดี ด้วยการสร้างเงื่อนไขบรรยากาศขององค์การให้มีบรรยากาศการทำงานต่าง ๆ ดังนี้

9.1 การว่าจ้างทำงานระยะยาว ให้โอกาสคนงานส่วนใหญ่สามารถทำงานตลอดอายุงานในบริษัทเดียวกันได้ตลอด

9.2 การไว้วางใจให้ทุกคนมั่นใจว่าการเสียสละ ทุกๆ เวลา ความพยายามและเงินทอง จะเกิดผลตอบแทนให้ได้ในอนาคต และจะได้รับความเป็นธรรมในที่สุด

9.3 การให้การเอาใจใส่ดูแล ให้พนักงานมีวิธีการทำงานร่วมกันอย่างคล่องตัว โดยมีการปกครองตนเอง และต่างฝ่ายต่างช่วยเหลือกันเพื่อเพิ่มผลผลิต

9.4 การประสานงาน เป็นการให้ความพยายามให้การกระทำของคนเชื่อมโยงกันไว้ด้วยความไว้วางใจ และการเอาใจใส่ดูแลระหว่างกัน

9.5 สร้างความสัมพันธ์ในทางส่วนตัวระหว่างคนงาน ให้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อกัน ซึ่งแสดงถึงการคอยช่วยเหลือกัน สนับสนุนกัน มีทัศนคติที่ไม่เห็นแก่ตัว และเปิดใจกว้างต่อกัน

(ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 162 - 163 ; อ้างอิงมาจาก Ouchi. n.d.)

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทางการจัดการของนักบริหาร และนักวิชาการบริหารพบว่าแนวคิดทางการจัดการแยกออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ การจัดการที่เน้นผลงาน การจัดการที่เน้นบุคคล และการจัดการที่เน้นทั้งผลงานและบุคคลให้สมดุลกัน การจัดการที่เน้นผลงาน ได้แก่ แนวคิดของเทเลอร์ (Taylor) ฟาโยล (Fayol) และกลุค กับเอวริค (Gulick and Urwick) แนวคิดกลุ่มนี้ให้ความสำคัญต่องาน หรือระบบการทำงานเป็นสำคัญ ส่วนการจัดการที่เน้นบุคคลอื่น ได้แก่ แนวคิดของเมโย และฟอลเลต เป็นการจัดการให้ความสำคัญกับคน เพราะคนเป็นปัจจัยที่พัฒนาได้ เขาเหล่านั้นสามารถสร้างผลผลิตสูงได้หากมีความพอใจและมีขวัญกำลังใจ การจูงใจด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินควบคู่การเสริมสร้างความพอใจ

ทั้งในแง่ขวัญและกำลังใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ที่จะช่วยกันทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่วนแนวคิดกลุ่มที่สามที่เน้นทั้งผลงานและบุคคล อันได้แก่ แนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard) ดริคเกอร์ (Drucker) และอูชิ (Ouchi) กลุ่มนี้มีแนวคิดที่พยายามให้บุคคลและผลงานมีความสมดุลโดยการผสมผสานระหว่างศาสตร์กับศิลป์ เพื่อให้ได้หลักการจัดการงานที่เหมาะสม คือได้ทั้งน้ำใจคนและผลงาน นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของไซมอน (Simon) ที่กล่าวว่า การจัดการคือการตัดสินใจ ซึ่งแนวคิดนี้ได้ช่วยให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารงานทำหน้าที่บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

หลักการจัดการตามที่กล่าวมานั้น ผู้จัดการจะใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้การจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่หลักการต่าง ๆ เหล่านั้นไม่อาจใช้ในทุกรณerie ทุกสถานที่ ทุกเวลา ดังนั้นผู้จัดการที่ชาญฉลาดจะต้องรู้จักเลือกกว่า ใช้หลักการใดเมื่อไร เพราะถ้าหากเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์แล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์แก่การจัดการขององค์การอย่างแน่นอน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2531 : 86 ; ธงชัย สันติวงษ์, 2533 : 524)

ความหมายของการจัดการ

การจัดการ (Management) เป็นคำที่คนส่วนมากเคยได้ยินได้ฟังมานานแล้ว แต่ในทางปฏิบัตินั้นโอกาสที่จะนำคำนี้มาใช้ให้ถูกต้องนั้น มีน้อยมากกว่าที่คาดคิดกัน เพราะคนส่วนมากมักจะเข้าใจว่า คำว่าการจัดการในความหมายที่แคบ ๆ เช่น การพูดถึงการบริหารเวลา การบริหารคน การบริหารพัสดุ เป็นต้น หรือบางครั้งอาจพูดในขอบเขตที่กว้างขึ้นว่า การจัดการหมายถึง รูปแบบของกระบวนการทำงาน หรือบางคนอาจบอกว่าการจัดการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคนและเป็นศาสตร์วิชาการอย่างหนึ่ง (ธงชัย สันติวงษ์, 2531 : 1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าความหมายของการจัดการ และนำเสนอดังต่อไปนี้

พอลเลต (Stone, 1978 : 7 ; citing Follett, n.d.) ได้ให้ความหมายอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง คือ การจัดการเป็นศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

เดล (Dale, 1967 : 4) กล่าวว่า "การจัดการ" มักจะให้นิยามกันว่า หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น

ดรักเคอร์ (สัทธีร์ ลัมไทย. 2524 : 13 : อ้างอิงมาจาก Drucker : n.d.) มีความเห็นว่า การจัดการ คือ การทำหน้าที่เป็นผู้นำผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินงานการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจบุคคล ตลอดจนการปฏิบัติการประสานงาน และการควบคุมงาน

ไซมอน (สัทธีร์ ลัมไทย. 2524 : 3 : อ้างอิงมาจาก Simaon. n.d.) กล่าวว่า การจัดการเป็นการกระทำของกลุ่มโดยอาศัยความร่วมมือกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กูลิค (สมยศ นาวิการ. 2522 : 10 : อ้างอิงมาจาก Gulick. 1937) ให้ทัศนะว่าการจัดการเป็น "สาขาวิชาความรู้" อย่างหนึ่งที่แสวงหาความเข้าใจอย่างมีระบบว่าทำไมและอย่างไรคนจึงทำงานร่วมกันอย่างมีระบบเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

คันเคน (Duncan. 1975 : 5) อธิบายว่า การจัดการประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดภายในองค์การอันจะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายตลอดจนการประเมินผลและการพัฒนาแนวคิดการทำงานที่จะช่วยให้มั่นใจว่า องค์การจะอยู่รอดได้ในระบบสังคม

คุนท์ และดอนเนล (Koontz and Donnell. 1972 : 1) กล่าวว่า การจัดการคือการสร้างและบำรุงรักษาสีงแวดล้อมภายในองค์การ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานแต่ละคนร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลต่อความสำเร็จโดยส่วนรวมขององค์การ

เกษม สุวรรณกุล (2534 : 5) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กิจกรรมใดก็ตามที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความร่วมมือระหว่างบุคคลนั้น ๆ เพื่อกระทำกิจการอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง อันมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายแน่ชัด ในหมู่บุคคลผู้ร่วมมือทำกิจการดังกล่าว

บรรจง อภิรติกุล. (2529 : 6) สรุปว่า การจัดการ คือ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สมยศ นาวิการ. (2522 : 6) ให้ความเห็นว่า การจัดการ คือกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม กำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนด

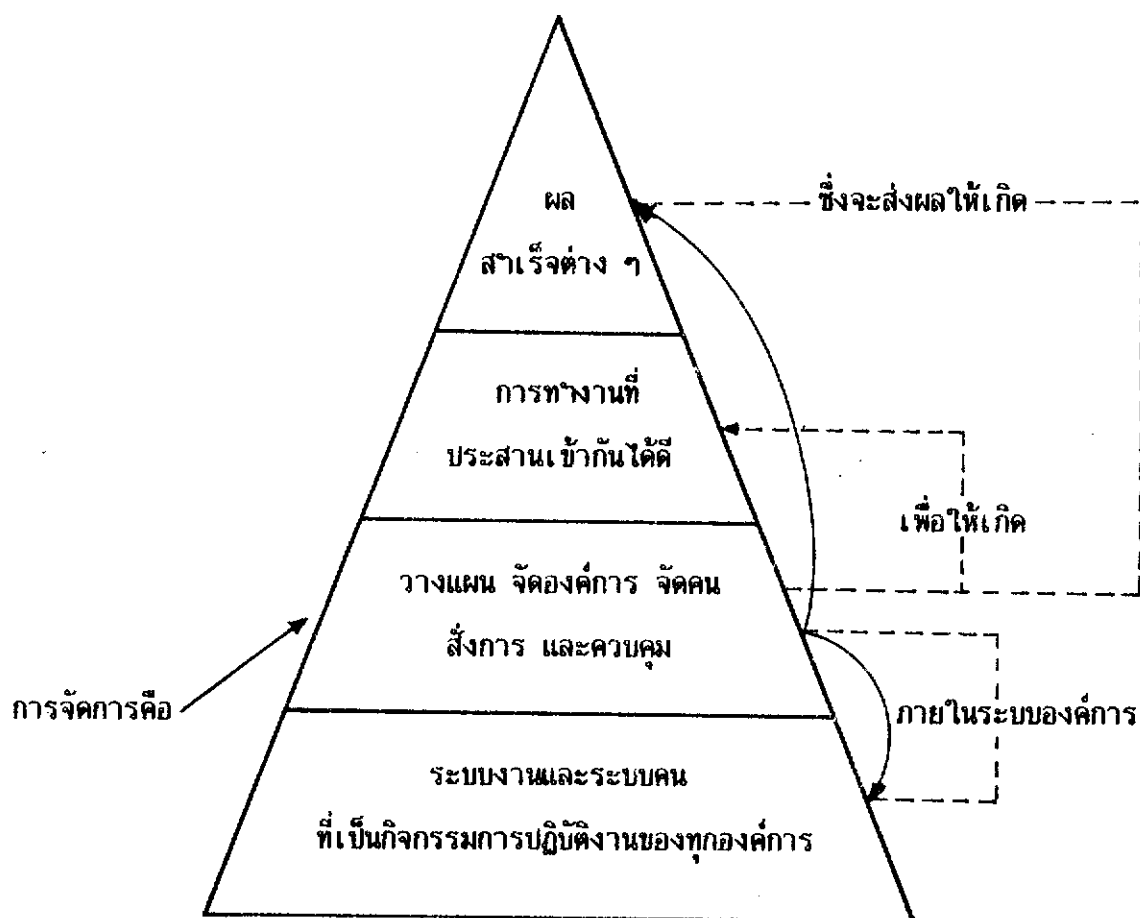
ธงชัย สันติวงษ์. (2531 : 1) กล่าวสรุปว่า การจัดการ น่าจะหมายถึงกระบวนการ
การทำงานของผู้จัดการเพื่อให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยอาศัยบุคคลอื่นเป็นผู้ทำ

สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี ลิทธิสมบูรณ์ (2532 : 1) ให้ทัศนะว่า การจัดการ
หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ
อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

สุพรีร์ ลีมไทย (2524 : 3 - 4) มีความเห็นว่า การจัดการมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การบริหารเป็นการกระทำหรือการดำเนินการที่จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ คือ
บุคคลเป็นองค์ประกอบในลักษณะความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) หรือให้เกิด
พลังร่วมของกลุ่ม (Group Effort) เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์
2. การบริหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน นอกเหนือ
จากบุคคลอีกด้วย เช่น เงิน วัสดุ ความรู้ในหลักการบริหาร
3. การบริหารงานมีลักษณะการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอนหรือเป็นกระบวนการดังนี้คือ
การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การปฏิบัติงาน การประสานงาน และการควบคุมงาน
4. การบริหารมีลักษณะเป็นศาสตร์ (Science) เพราะการบริหารต้องอาศัยความรู้ที่
ได้มาจากการสังเกต ค้นคว้า ทดลอง และทดสอบ เพื่อใช้ปฏิบัติกับกรณีทั่ว ๆ ไป มีการสร้างกฎ
ทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อช่วยให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานสูงขึ้น
5. การบริหารมีลักษณะเป็นศิลป์ (Art) กล่าวคือ เป็นการใช้ความชำนาญ
ประสบการณ์ ทักษะ หรือทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม
เฉพาะอย่าง

จากการศึกษาความหมายของการจัดการที่นักบริหาร หรือนักธุรกิจได้นิยามไว้ อาจสรุป
ได้ว่า การจัดการเป็นความพยายามของผู้จัดการที่จะจัดระบบงาน และระบบคน เพื่อให้ทำงาน
สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการกระทำนั้นผู้จัดการต้องทำหน้าที่วางแผน จัดองค์การจูงใจบุคคล
ให้ร่วมมือกันทำงาน มีการประสานงานและควบคุมงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะ
ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดระบบงานและระบบคนนี้ ธงชัย
สันติวงษ์. ได้เสนอภาพแสดงขอบเขตของการจัดการดังนี้



ภาพประกอบ 1 ขอบเขตของการจัดการ

ตามภาพประกอบข้างบนนี้ ทำให้มองเห็นได้ชัดเจนว่า แก่นแท้ของการจัดการจะอยู่ที่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) งานที่บุคคลฝ่ายต่าง ๆ กำลังกระทำอยู่และบริหารงานต่าง ๆ เหล่านี้ เรียกว่ากระบวนการจัดการ (Management Process) (ธงชัย สันติวงษ์, 2531 : 11)

กระบวนการจัดการ

การจัดการเชิงกระบวนการ เป็นความพยายามพิจารณาหน้าที่โดยทั่ว ๆ ไป ของการจัดการ แล้วตั้งขึ้นมาเป็นหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังเช่น ฟาโยล (Fayol) ได้แบ่งหน้าที่ในการจัดการออกเป็น 5 ชนิด คือ การวางแผน (Planning) การจัดสายงาน (Organizing) การออกคำสั่ง (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) (ไพลิน ผ่องใส. 2531 : 21)

นอกจากนี้ยังมีนักบริหาร นักวิชาการบริหารอีกหลายคน ได้กำหนดหน้าที่การจัดการไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำเสนอต่อไปนี้ .

กูลิค และเออวิค (Dale. 1967 : 5 ; citing Gulick and Urwick. 1937) มีความเห็นว่า หน้าที่การจัดการ (Management Functions) ของผู้จัดการนั้นควรมี 7 ประการด้วยกัน โดยเรียกย่อ ๆ ว่า POSDCORB ดังนี้

1. P (Planning) หมายถึง การวางแผน
2. O (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การ
3. S (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน
4. D (Directing) หมายถึง การสั่งการ
5. C (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน
6. R (Reporting) หมายถึง การรายงาน
7. B (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ

เดล (Dale. 1967 : 5 - 6) มีทัศนะว่าผู้จัดการควรมีหน้าที่ 7 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้จัดการที่จะต้องกำหนดจุดประสงค์ขององค์การ และกำหนดแนวทางในการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการทำงาน
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่จะต้องกำหนดความสามารถของบุคคลที่จะทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ โดยผู้จัดการจะต้อง

กำหนดตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลแต่ละกลุ่มงาน ตลอดจนจะต้องประสานงานให้เกิดความร่วมมือกันทำงานด้วย

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการจัดสรรคนให้ได้ทำงานตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลในทุกตำแหน่งขององค์การ

4. การสั่งการ (Direction) เป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่จะต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาจะต้องช่วยกันทำงานให้ดีที่สุด

5. การควบคุม (Controlling) ผู้จัดการจะต้องกำหนดมาตรฐานของงาน และตรวจสอบความก้าวหน้าของการทำงานว่าเป็นไปตามจุดประสงค์หรือไม่

6. การปรับปรุงงาน (Innovation) เป็นหน้าที่ของผู้จัดการอีกหน้าที่หนึ่งที่จะช่วยให้การจัดการไม่หยุดนิ่งกับที่ นั่นคือผู้จัดการควรมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน หรือใช้สำหรับการปรับปรุงงานหรือพัฒนางาน

7. การเป็นตัวแทน (Representation) เป็นอีกหน้าที่หนึ่งของผู้จัดการในองค์การ ในบางครั้งผู้จัดการอาจจะต้องเป็นตัวแทนขององค์การ ในการเข้าประชุมร่วมกับองค์การอื่น ๆ

เดล (Dale) มีทัศนะว่า หน้าที่การจัดการด้านการงบประมาณ (Budgeting) ด้านการประสานงาน (Coordinating) และด้านการรายงาน (Reporting) ตามแนวคิดของกุลlickและเออวิก (Gulick and Urwick) น่าจะรวมอยู่ในหน้าที่อื่น ๆ ได้คือ การงบประมาณรวมอยู่ในหน้าที่การวางแผน การประสานงานน่าจะอยู่ในหน้าที่การจัดองค์การ และ การรายงานอาจจะอยู่ในหน้าที่การควบคุม (Dale, 1967 : 7)

7 นิวแมน และซัมเมอร์ (Newman and Summer, 1961 : 10) มีทัศนะว่ากระบวนการจัดการ (Process of Management) ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การเป็นผู้นำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

AMI ซึ่งเป็นบริษัทผู้ประกอบกิจการเกี่ยวกับเครื่องดนตรีอัดโน้ต (Incorporated, Manufacturer of Musical Instruments) ได้แบ่งหน้าที่ของผู้จัดการออกเป็น 5

ประการคือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การประสานงาน (Coordinating)
4. การจูงใจ (Motivating)
5. การควบคุม (Controlling)

(Allen. 1958 : 20 ; citing AMI)

ดีสเลอร์ (Dessler. 1978 : 2) กล่าวว่ากระบวนการจัดการมี 5 ขั้นตอนต่อไปนี้

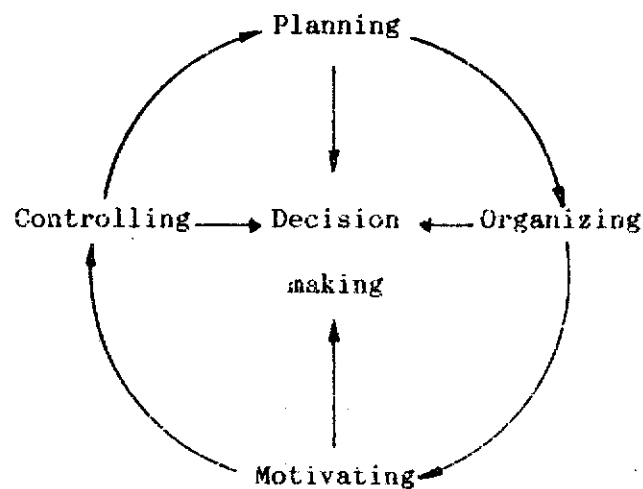
1. การวางแผน (Planning)
 - กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานของงาน
 - พัฒนาระเบียบและวิธีดำเนินการ
 - พัฒนาแผนงาน
 - คาดคะเนเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing)
 - ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน
 - การจัดโครงสร้างขององค์การ
 - การมอบหมายหน้าที่ที่การงาน
 - การกระจายอำนาจ
 - การติดต่อสื่อสาร
 - การประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารรองลงมา
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
 - การกำหนดคุณลักษณะของคนที่จะทำงาน
 - การจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

- การให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดี
 - การให้คำแนะนำแก่คนงาน
 - การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - การฝึกและพัฒนาบุคลากร
4. การเป็นผู้นำ (Leading)
- ต้องทำให้บุคคลเต็มใจทำงานตามหน้าที่ของเขา
 - จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้ทำงาน
 - จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน
5. การควบคุม (Controlling)
- กำหนดมาตรฐานของผลงาน
 - ตรวจสอบผลงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - แก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้งานเป็นไปตามที่ต้องการ

ฮิกส์ และกัลเลต (Hicks and Gullett. 1981 : 8 - 11) มีทัศนะว่างานของผู้จัดการคือการปฏิบัติหน้าที่ 4 ประการ คือ

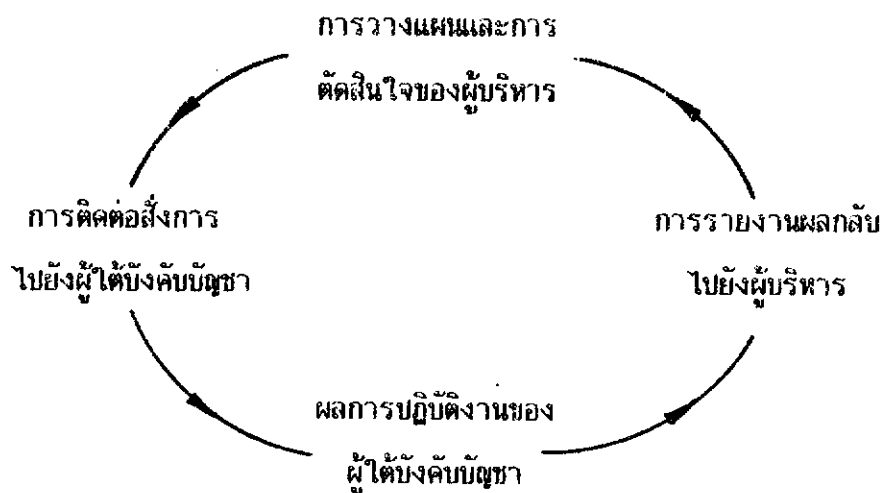
1. การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นการกำหนดจุดประสงค์ขององค์การ และการกำหนดวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดโครงสร้างของงานและกำหนดหน้าที่อำนาจ ความรับผิดชอบของแต่ละคน
3. การจูงใจ (Motivation) ผู้จัดการจะทำงานสำเร็จได้เพราะพนักงานช่วยกันทำงานนั้น ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องพยายามหาวิธีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด
4. การควบคุม (Controlling) เป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่ทำให้การจัดการครบวงจรนั่นเอง นั่นคือ เมื่อผู้จัดการได้วางแผนการทำงาน จัดระบบงาน และจัดคนเข้าทำงานพร้อมทั้งพยายามกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลช่วยกันทำงานอย่างดีแล้ว ผู้จัดการจะต้องทำการวัดผลงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือไม่ และอาจจะต้องปรับปรุงให้ดีขึ้นถ้าพบว่ามีข้อบกพร่อง

นอกจากนี้ ฮิกส์ และกัลเล็ท (Hicks and Gullett. 1981 : 11) ยังได้กล่าวว่า หน้าที่การจัดการของผู้จัดการแต่ละหน้าที่นั้นมีได้แยกออกจากกัน กล่าวคือ ขณะที่ผู้จัดการทำหน้าที่วางแผนอยู่นั้น ผู้จัดการอาจต้องทำหน้าที่จูงใจหรือจัดคนงานไปด้วย แล้วจะต้องตัดสินใจว่าจะใช้แผนงานอะไรจึงจะดี จะให้ใครทำหน้าที่นี้จึงจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดนี้ ฮิกส์ และ กัลเล็ท (Hicks and Gullett) ได้แสดงภาพการจัดการที่มีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่องครบวงจร ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กระบวนการจัดการ

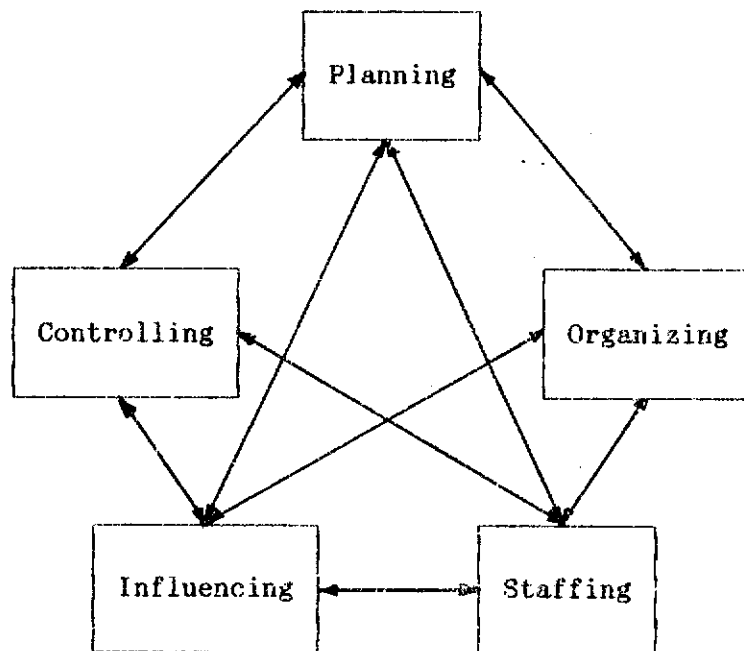
จากภาพประกอบข้างบนนี้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการจัดการ มีใช้การอยู่หนึ่ง แต่เป็นกระบวนการจัดการในลักษณะเคลื่อนไหวต่อเนื่องกัน ซึ่งการจัดการลักษณะต่อเนื่องนี้ เฮนรี อัลเบอร์ (Henry Albers) ได้วิเคราะห์กระบวนการจัดการในรูปของการเคลื่อนไหว เช่นเดียวกัน เฮนรี อัลเบอร์ (Henry Albers) ได้แสดงแผนภาพกระบวนการจัดการในลักษณะต่อเนื่องดังนี้



ภาพประกอบ 3 กระบวนการจัดการ

จากภาพข้างบนนี้ แสดงให้เห็นกระบวนการจัดการ ในลักษณะต่อเนื่องโดยเริ่มต้นจากการตัดสินใจในเรื่องการวางแผน ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรฐานของงานต่าง ๆ ขององค์การขึ้นมา ต่อจากนั้นก็ติดต่อแจ้งการตัดสินใจหรือคำสั่งนั้น ๆ ให้แก่ผู้ที่ต้องปฏิบัติงาน เมื่อผู้นับถือคำเนิการไปแล้ว จะต้องแจ้งผลการปฏิบัติงานกลับไปให้ผู้บริหารทราบ ผู้บริหารจะพิจารณาว่า จะต้องทำอะไรต่อไปอีก ถ้าหากผลงานยังไม่ถูกต้องตรงกับที่เป้าหมายกำหนดไว้แต่แรกก็จะเป็นการหมุนเวียนเคลื่อนไหวอย่างนี้ต่อไปเรื่อย ๆ (โพลิน ผ่องใส, 2531 : 23 - 24 ; อ้างอิงจาก Henry Albers. n.d.)

เฮแมนน์ และสค็อทท์ (Haimann and Scott) มีทัศนะว่าการจัดการมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเช่นเดียวกับทัศนะของฮิกส์ กับ กิลเล็ท (Hicks and Gullett) และอัลเบอ์ (Albers) เฮแมนน์ และ สค็อทท์ (Haimann and Scott) กล่าวว่า ถ้ามองการจัดการในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว จะพบว่าหน้าที่การจัดการ (Management Functions) ประกอบด้วยกระบวนการทำงานที่เป็นระบบขององค์การ และมีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังภาพประกอบข้างล่างนี้



ภาพประกอบ 4 หน้าที่การจัดการ

จากภาพประกอบข้างบนนี้ เฮแมนน์ และสก็อตต์ (Haimann and Scott) ได้แบ่งหน้าที่การจัดการ (Management Functions) ออกเป็น 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความขาดแคลนที่จะมองไปข้างหน้าว่าองค์การควรจะมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงการ และวิธีดำเนินการอย่างไรบ้าง จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและอยู่รอด ต่อจากนั้นก็จะคัดเลือกทางเลือกที่เหมาะสมกับเป้าหมาย ในขณะที่ดำเนินการวางแผนอยู่นั้น ผู้จัดการจะต้องหาหน้าที่จัดระบบงาน คิดวิธีการควบคุมผลการปฏิบัติงาน คิดวิธีการคัดเลือกคนเข้าทำงาน และคิดหาวิธีการกระตุ้นขวัญให้พนักงานร่วมมือกันทำงานจนสำเร็จด้วย

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการทำงาน และประเมินว่ากิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะทำให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ กิจกรรมเหล่านี้จะแบ่งออกเป็นแผนกต่าง ๆ อย่างเหมาะสมต่อจากนั้นผู้จัดการ

จะกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้จะต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ (Authority) ให้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือการคัดเลือกคนเข้าทำงานและฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ตลอดจนการกำหนดค่าจ้าง แรงงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังต้องคิดค้นระบบการทำงานแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือการทำงานแทนพนักงานที่ลางานในบางโอกาส

4. การใช้อิทธิพล (Influencing) อิทธิพลที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ จริยธรรม (Morale) ความพึงพอใจของพนักงาน ความสามารถของพนักงาน การเป็นผู้นำของผู้จัดการ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน และชักจูงให้พนักงานยอมรับเป้าหมายขององค์การ

5. การควบคุม (Controlling) กระบวนการควบคุม (Controll Process) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้มั่นใจว่า การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงาน (Haimann and Scott. 1974 : 1, 15 - 17)

นอกจากทัศนะของฮิกส์ และกัลเลตต์ (Hicks and Gullett) อัลเบอร์ (Albers) เฮแมนน์ และสก็อตต์ (Haimann and Scott) ที่เห็นว่ากระบวนการจัดการมีลักษณะเคลื่อนไหวต่อเนื่องกันแล้ว ยังมีคุนท์ และดอนเนล (Koontz and Donell) ที่มีความคิดเห็นเช่นเดียวกัน บุคคลทั้ง 2 กล่าวว่า หน้าที่การจัดการของผู้จัดการมี 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นการเลือกจุดประสงค์ นโยบายโครงการ วิธีดำเนินงาน จากทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้คิดค้นขึ้นมา แล้วตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การ และการกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมาย เช่น กิจกรรมกลุ่มงาน กิจกรรมของผู้จัดการ อำนาจหน้าที่ของบุคคล ข้อกำหนดการประสานงานและบังคับบัญชา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งแนวดิ่งและแนวนอน

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) เป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และฝึกอบรมหรือพัฒนาพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การสั่งการ (Directing) เป็นหน้าที่ของผู้จัดการที่จะต้องหาวิธีการที่จะช่วยให้พนักงานเข้าใจจุดประสงค์ขององค์การ รู้จักโครงสร้างขององค์การ มีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานและบุคคล ตลอดจนเข้าใจและรู้จักอำนาจหน้าที่ของแต่ละคนภายในองค์การ เพื่อว่าพนักงานจะได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน และช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้จัดการจะต้องจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความไว้วางใจในตัวหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

5. การควบคุม (Controlling) คือ การวัดและการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อจะได้ทราบว่าการดำเนินงานไปตามแผนหรือมีข้อบกพร่องอะไรที่จะต้องแก้ไข การควบคุมจะช่วยให้ทราบว่าแผนปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จแล้ว

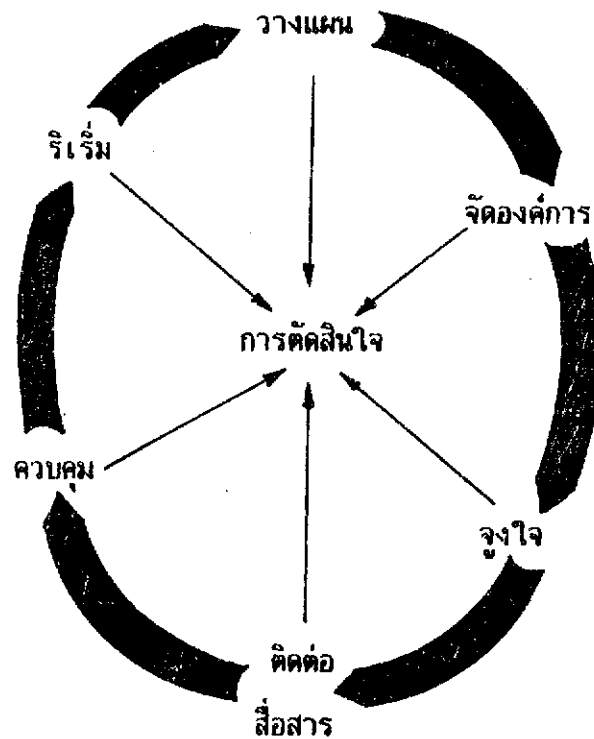
คุนท์ และดอนเนล (Koontz and Donnell) สรุปว่าหน้าที่การจัดการทั้ง 5 นั้น มิใช่เรียงลำดับจากการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม เพราะขณะที่ผู้จัดการกำลังทำหน้าที่วางแผนอยู่นั้นผู้จัดการจะต้องคิดถึงวิธีการควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน หรือคิดวิธีการจูงใจให้พนักงานช่วยกันทำงานให้เสร็จทันเวลา ดังนั้น การปฏิบัติงานของผู้จัดการจะต้องเป็นไปในลักษณะการเคลื่อนไหวต่อเนื่องจากหน้าที่หนึ่ง ไปยังหน้าที่อื่น ๆ และจะต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย (Koontz and Donnell, 1972 : 47 - 49)

จากการศึกษาค้นคว้า ที่สนใจเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ (Management Process) ของนักบริหารต่างประเทศพบว่า ทุกคนมีความเห็นตรงกันว่า กระบวนการจัดการเป็นหน้าที่ของนักบริหารหรือผู้จัดการ ส่วนการจำแนกกระบวนการจัดการหรือหน้าที่การจัดการและการเรียกชื่อหน้าที่เหล่านั้นอาจจะแตกต่างกันไป แต่ก็พอจะสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการ (Management Process) หรือหน้าที่การจัดการ (Management Functions) น่าจะแบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
4. การสั่งการ (Directing)
5. การควบคุม (Controlling)

สำหรับทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ (Management Process) ของนักบริหารไทยนั้น จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า นักบริหารไทยทุกคน มีความเห็นว่ากระบวนการจัดการเป็นหน้าที่ของนักบริหาร หรือผู้จัดการเช่นเดียวกับนักบริหารต่างประเทศ ส่วนการจำแนกหน้าที่การจัดการนั้น นักบริหารไทยที่มีความเห็นว่า หน้าที่การจัดการมี 5 ประการ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม (โชติ เพชรชื่น. 2530 : 1 ; พงษ์ศักดิ์ มณีศรี. 2531 : 19 ; สมพงษ์ เกษมสิน. 2521 : 10 ; ธงชัย สีนดวงษ์. 2533 : 79 - 83) ส่วนนักบริหารไทยที่มีความเห็นแตกต่างจากที่กล่าวมาแล้วคือ สมยศ นาวิการ (2522 : 14 - 15) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเป็นกิจกรรมของการจัดการ ที่สำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม

วิรัช สงวนวงษ์วาน ให้ความเห็นว่า หน้าที่การบริหารมีลักษณะเป็นการควบหมายความว่า แต่ละหน้าที่มีการควบกันอยู่กับหน้าที่อื่น ตัวอย่างเช่น ในกระบวนการวางแผนอาจมีการริเริ่ม การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุมอยู่ด้วย ในทางเองเดียวกัน ในกระบวนการจูงใจ ก็อาจมีการวางแผนการจัดองค์การ และหน้าที่อื่น ๆ เกี่ยวข้องอยู่ด้วย หรือในการควบคุมเราจำเป็นต้องมีการริเริ่ม การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการควบคุมร่วมอยู่ด้วย หรืออีกนัยหนึ่ง หน้าที่การบริหารทั้งหกหน้าที่อาจมาเป็นส่วนหนึ่งของแต่ละหน้าที่ในหกหน้าที่นี้ได้ ลักษณะการควบของหน้าที่การจัดการดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกันตามภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนของกระบวนการจัดการ

(ริรัช สงวนวงศ์วาน. 2531 : 91 - 92)

สมาน รังสิโยภักดิ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์ (2532 : 5) อธิบายว่า ขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการจัดการ (Process of Management) แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนงาน (Planning)
2. การจัดรูปแบบ (Organizing)
3. การบริหารงานบุคคล (Staffing)
4. การอำนวยการ (Directing)
5. การประสานงาน (Co - ordinating)
6. การควบคุม (Controlling)

จากการศึกษาค้นคว้าทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการจัดการของนักบริหารต่างประเทศ และนักบริหารไทย พบว่า ทุกคนยอมรับว่า กระบวนการจัดการ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคน และทุกระดับของทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐบาลหรือเอกชน ในการทำงานด้าน บริหารหรือการจัดการของผู้จัดการทุกคนจะประกอบด้วยกิจกรรมการจัดการ ด้านการวางแผนการ จัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการควบคุม หรือกิจกรรมด้านอื่น ๆ ตามแต่จะ จานแนก หรือเรียกชื่อต่างกันออกไป และการจัดการนั้นจะต้องมีลักษณะเคลื่อนไหวต่อเนื่องกันด้วย จึงจะทำให้การจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

นักจิตวิทยาการศึกษาได้พยายามค้นหาวิธีในการจำแนกจุดมุ่งหมายของการศึกษาเชิง พฤติกรรมมาเป็นเวลานาน จนได้แนวคิดเกี่ยวกับการจำแนก โดยอาศัย Taxonomy ซึ่งช่วยให้ เข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมต่าง ๆ และใช้เป็นสื่อสำหรับการอ้างอิง และเข้าใจ ระหว่างนักการศึกษาได้สะดวกยิ่งขึ้น การจำแนกตาม Taxonomy นี้ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของ การศึกษาออกเป็น 3 Domain คือ Cognitive Domain Affective Domain และ Psychomotor Domain ใน Cognitive Domain ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่ เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ทางสมอง แบ่งออกเป็น 6 ชั้น คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล เรียงจาก พฤติกรรมที่ง่ายไปพฤติกรรมที่ยากตามลำดับ Affective Domain เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางคุณธรรมและคุณค่า ตลอดจนการพัฒนาความซาบซึ้ง และการปรับตัว ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ การรับรู้ การตอบสนอง การเห็นคุณค่า การจัดระบบคุณค่า และการพัฒนาเป็นนิสัย ส่วน Psychomotor Domain เกี่ยวข้องกับระบบการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย ในด้านนี้ แบ่งออกเป็น 5 ชั้น เช่นเดียวกัน โดยเรียงจากง่ายไปหายาก คือ การเลียนแบบ การลงมือ ทำตามแบบ การหาความถูกต้อง การต่อเนื่อง และการทำเองโดยธรรมชาติ (อนันต์ ศรีโสภณ, 2520 : 12 - 16)

ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 พุทธศักราช 2531 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม เป็นหลักสูตรวิชาชีพที่รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา ตามหลักสูตร
มัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 เข้าศึกษาต่อโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพดังกล่าว สามารถออกไปประกอบอาชีพอิสระหรือธุรกิจได้ ตรงตามความ
ต้องการของตลาดแรงงาน สังคม และเศรษฐกิจ หลักสูตรทั้งสองฉบับต่างก็คาดหวังว่า ผู้ที่สำเร็จ
การศึกษาในระดับนี้แล้ว จะเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพ มีคุณธรรมและสติปัญญาที่จะสามารถจัดการ
เชิงธุรกิจ เชิงอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีได้ (วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.
ม.ป.ป. : 2 ; กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 1 - 2) และเพื่อให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษามี
ความสามารถในการจัดการทางธุรกิจได้จริง หลักสูตรทั้งสองฉบับกำหนดโครงสร้างดังต่อไปนี้

โครงสร้างของหลักสูตรประกาศนียบัตร (ปวช.) พุทธศักราช 2524

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พุทธศักราช 2531

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

วิชา	การบัญชี หน่วยกิต	การเลขานุการ หน่วยกิต	การขาย หน่วยกิต	ภาษาต่างประเทศ หน่วยกิต
วิชาพื้นฐานทั่วไป	38	38	38	38
วิชาแกนธุรกิจ	26	32	32	22
วิชาแกนธุรกิจสัมพันธ์	24	20	24	24
วิชาชีพเฉพาะสาขา	24	24	24	30
วิชาชีพเลือก	20	18	20	20 - 22
วิชาเลือกเสรี	8	8	8	8
รวม	140	140	146	142 - 144

(วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. ม.ป.ป. : 9)

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2530

ประเภทวิชาพาณิชยกรรม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

หมวดวิชา/กิจกรรม	จำนวนคาบเรียน			ร้อยละ	
	ทฤษฎี	ปฏิบัติ	รวม	หน่วยกิต (คาบเรียน)	
1. หมวดวิชาพื้นฐาน	1,100	220	1,320	64	28.82
2. หมวดวิชาชีพ	660	700	1,360	52	29.69
3. หมวดวิชาเลือก	720 - 1,100	920 - 1,480	1,900	53 - 64	41.49
3.1 วิชาชีพเลือก	280 - 700	520 - 920	1,100	35 - 40	
3.2 วิชาเลือกเสรี	240 - 400	0 - 160	400	14 - 20	
3.3 การฝึกงาน	-	400	400	4	
4. กิจกรรม		220		220	
รวมทั้งสิ้น	2,280 - 2,860	2,060 - 2,620	4,800		100.00

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2531 : 10)

โครงสร้างของหลักสูตรทั้งสองฉบับกำหนดให้ผู้เรียนต้องศึกษาหมวดวิชาพื้นฐาน ได้แก่ ภาษาไทยธุรกิจ สังคมศึกษา สุขศึกษา วิทยาศาสตร์พาณิชยกรรม คณิตศาสตร์พาณิชยกรรม ภาษาอังกฤษธุรกิจ มนุษยสัมพันธ์ และองค์การนักธุรกิจ ในอนาคตแห่งประเทศไทย ส่วนหมวดวิชาชีพของหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาพาณิชยกรรมกำหนดให้ผู้เรียนศึกษารายวิชาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ได้แก่ เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น ภาษีเงินได้ กฎหมายธุรกิจ เอกสารธุรกิจ การจัดตั้งสถานประกอบการ การบัญชี การขาย พิมพ์ดีด ซึ่งตรงกับวิชาแกนธุรกิจ

และวิชาแกนธุรกิจสัมพันธ์ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พุทธศักราช 2531 สายวิชาบริหารธุรกิจ นอกจากนี้ หลักสูตรทั้งสองฉบับยังกำหนดให้ผู้เรียนศึกษาวิชาเลือก ซึ่งเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเช่นเดียวกัน ได้แก่ วิชาบัญชี ประเภทต่าง ๆ การดำเนินงานด้านขายปลีก การโฆษณาและประชาสัมพันธ์ธุรกิจ การหาข้อมูลทางตลาด การจัดแสดงสินค้า การเลขานุการ ธุรกิจโรงแรม ฯลฯ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2531 : 11 - 19 ; วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, ม.ป.ป. : 10 - 23)

จากการวิเคราะห์หลักสูตรทั้งสองฉบับ จะเห็นได้ว่า เป็นหลักสูตรที่มุ่งหวังฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถจนเกิดทักษะในวิชาชีพทางด้านธุรกิจ และสามารถนำทักษะเหล่านั้นไปใช้ในการประกอบอาชีพอิสระหรือดำเนินงานทางธุรกิจได้จริง

การจัดการทางธุรกิจ

จากการสังเกตและวิเคราะห์ด้วยหลักเหตุผลอาจกล่าวได้ว่า ธุรกิจ หมายถึงการนำเอาทรัพยากรชนิดใดชนิดหนึ่งหรือหลายชนิดมาแปรสภาพหรือผสมผสานกัน โดยมีผลให้เกิดคุณค่าสูงขึ้นกว่าเดิม หรือหากจะกล่าวในแง่ของพฤติกรรมของบุคคลก็อาจกล่าวได้ว่า ธุรกิจ หมายถึงการที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคนใช้ทักษะและความสามารถของตน ทำให้เกิดสินค้าหรือบริการ ซึ่งจะขายให้แก่บุคคลอื่นในราคาที่มีค่าสูงกว่าต้นทุนในการผลิตนั้น (สตี เอกะฮิดานนท์ และคนอื่น ๆ, 2530 : 6 ; อ้างอิงมาจาก Sullivan, 1977) หรืออาจกล่าวในแง่ของหน้าที่หรือการดำเนินงานกิจกรรมของธุรกิจจะนิยามได้ว่า ธุรกิจ หมายถึง การดำเนินงานกิจกรรมทางด้านการผลิต (Production) การจำหน่าย (Distribution) และการบริการ (Business Services)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การประกอบธุรกิจ คือ การผลิตสินค้าและบริการตลอดจนการนำสินค้าและบริการนั้น ๆ ขายให้แก่ผู้บริโภค ถ้าบุคคลใดผลิตสินค้าหรือบริการขึ้นมา เพื่อใช้ในการอุปโภคและบริโภคของตนเอง ไม่ถือว่าบุคคลนั้นดำเนินการทางธุรกิจ และตัวเขาเองก็ไม่ได้เรียกว่าเป็นนักธุรกิจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525 : 5)

จุดมุ่งหมายในการประกอบธุรกิจ คือ การแสวงหากำไร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525 : 5 ; สุปรี ลิ้มไทย, 2524 : 4 ; วิรัช สงวนวงศ์วาน,

2531 : 60 ; Reinecke, Dessler and Schoell. 1989 : 119) ดังนั้น ผู้จัดการธุรกิจจะต้องคำนึงงานบริหารโดยมุ่งหวังที่จะอำนวยความสะดวกและบริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด และมีความก้าวหน้าตลอดจนมีกำไรในระดับพึงพอใจ การที่จะทำเช่นนั้นได้ผู้จัดการธุรกิจจะต้องมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนปัจจัยในการบริหารงานหลายประการด้วยกัน (สุพีร์ ลัมไทย. 2524 : 5) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าหลักการจัดการทางธุรกิจและนำเสนอดังต่อไปนี้

ฟาโยล (Fayol) เสนอความเห็นว่าการดำเนินงานทางธุรกิจ แบ่งออกเป็นกิจกรรมต่าง ๆ 6 ประเภท คือ การผลิต (Production) การพาณิชย์ (Commercial) การเงิน (Financial) ความมั่นคง (Security) การบัญชี (Accounting) และการจัดการ (Management) (Duncan. 1975 : 44 - 45 ; citing Fayol. 1916) ซึ่งการจัดการนี้ ฟาโยล เชื่อว่าเป็นทักษะอย่างหนึ่งของมนุษย์ ฟาโยล มีความรู้ลึกว่า ทักษะการจัดการได้ถูกกละเลยมากที่สุดในการดำเนินงานของธุรกิจ (สมยศ นาวิการ. 2522 : 33 ; อ้างอิงมาจาก Fayol. 1916) ดังนั้น เขาจึงพยายามสรุปหน้าที่การจัดการ (Management Functions) ของผู้บริหารออกมาเป็นกระบวนการจัดการงานประกอบด้วยหน้าที่ต่าง ๆ 5 ประการคือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ แล้วกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในส่วนที่เหมาะสม ที่จะช่วยให้งานขององค์การธุรกิจบรรลุผลสำเร็จได้
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง การสั่งการงานต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วยตลอดจนเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การด้วย
4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และไปสู่เป้าหมายเดียวกันในที่สุด

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้แล้ว (ธงชัย สันติวงษ์.

2531 : 24 - 25 ; Duncan. 1975 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Fayol. 1916)

คาจิโอะ วาตะ (Kazuo Wada) มีทัศนะในการจัดการทางธุรกิจดังนี้

1. การสำรวจอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการณ์ที่เป็นจริงในชีวิตประจำวัน และดูแลการให้บริการลูกค้าของธุรกิจที่เราต้องการจะทำ

2. คัดเลือกบุคลากรดำเนินงานให้เพียงพอ

3. จัดหาเงินทุนให้เพียงพอ

4. ถือความพอใจของลูกค้าเป็นจุดมุ่งหมายในการดำเนินการไม่ฉวยโอกาสกอบโกยกำไร

5. พยายามให้พนักงานมีอุดมการณ์ตรงกัน เพื่อจะได้พากเพียรพยายาม เพื่อเป้าหมายร่วมกัน และให้เขาเกิดความสุขจากผลงานที่ได้รับร่วมกัน (พ.พ. เมืองเดิม. 2532 : 99, 178, 211 ; อ้างอิงมาจาก Wada. n.d.)

รีเน็ค คิสเลอร์ และสค็อทท์ (Reinecke, Desaler and Schoell) เสนอความเห็นสำหรับผู้เริ่มทำธุรกิจขนาดย่อมว่า ถ้าผู้เริ่มทำธุรกิจต้องการให้ธุรกิจมั่นคงเขาจะต้องวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ เพราะแผนปฏิบัติงานจะช่วยให้เราทราบว่า จะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร นอกจากนี้ในบางครั้งอาจจะต้องขอคำแนะนำจากนักบัญชี (Accountant) ผู้แทนประกันภัย (Insurance Agent) ทนายความ (Lawyer) และนายธนาคาร (Banker) รีเน็ค คิสเลอร์ และ สค็อทท์ ได้เสนอบันได 6 ขั้น สำหรับผู้เริ่มทำธุรกิจดังต่อไปนี้

1. การประเมินสถานการณ์ (Conduct a Situation Assessment) ผู้เริ่มทำธุรกิจจะต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อตัดสินใจว่า สภาพแวดล้อมนี้เหมาะสมสำหรับทำธุรกิจหรือไม่ ถ้าเหมาะสมควรทำธุรกิจอะไรจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ

2. กำหนดแผนงานธุรกิจตลอดแนว (Develop an Overall Business Plan) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของธุรกิจที่ชัดเจน และกำหนดกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงยุทธศาสตร์และแนวทาง (Strategies and Tactics) ที่จะทำให้อุรกิจบรรลุวัตถุประสงค์

3. กำหนดโครงการใช้เงิน (Project Financing Plan) ผู้เริ่มทำธุรกิจจะต้องวางแผนการใช้เงินอย่างรัดกุม เพราะจะช่วยทำให้เราทราบว่า จะต้องใช้เงินทุนเริ่มแรกเท่าใด และแผนการใช้เงินนี้จะช่วยให้รอดพ้นจากความวิกฤตในเคื่นต่อ ๆ ไปได้ด้วย

4. มีความมั่นคงด้านทุนทรัพย์ (Secure the Needed Resources and Permits) ธุรกิจที่เกิใหม่จะต้องมีทุนทรัพย์มากเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงานธุรกิจ

5. กำหนดกระบวนการควบคุมการดำเนินงานธุรกิจ (Establish Internal Control Procedures) เจ้าของธุรกิจจะต้องกำหนดการควบคุมการดำเนินงานธุรกิจที่ดีพอสมควร เพื่อที่จะได้แน่ใจว่าธุรกิจจะมีกำไร หรือเป็นการป้องกันการสูญเปล่า

6. ต้องรับใช้ลูกค้า (Start Serving Customers) จุดประสงค์ของธุรกิจ คือ การแสวงหากำไร ดังนั้นเจ้าของธุรกิจจึงต้องรับใช้ลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ (Reinecke, Dessler and Schoell. 1989 : 113 - 119)

อานวย วีรวรรณ มีทัศนะว่า การบริหารแบบหนึ่งย่อมจะเหมาะสมกับอุปนิสัย และสิ่งแวดล้อมของชนชาติใดชาติหนึ่งเท่านั้น นักบริหารมืออาชีพจึงต้องหล่อหลอมลักษณะของแต่ละชาติเข้าด้วยกัน ซึ่งมีลักษณะดังนี้

ทำการค้าเก่ง	แบบคนจีน
ปกครองอะลุ่มอล่วย	แบบคนไทย
มีระเบียบวินัยและขยันขันแข็ง	แบบคนญี่ปุ่น
มีระบบและมีเหตุผล	แบบฝรั่ง
และติดตามหนี้เก่ง	แบบแขก

(คณีย เทียนพพ. 2530 : 33 - 34 ; อ้างอิงมาจาก อานวย วีรวรรณ. ม.ป.ป.)

คุชฎี สวัสดิ์ - ฐาโต เสนอความเห็นเกี่ยวกับลักษณะการบริหารแบบฝังลูกกลิ้งคน ดังนี้

1. บุคคลและฐานะในการทำงาน
2. รู้จักใช้จังหวะและโอกาส
3. ใช้พลังจิตสู่การต่อต้าน
4. สร้างความสัมพันธ์ทางใจ

นอกจากนี้ยังได้เสนอหลักการบริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ต้องแข็งแกร่ง มีหลักการดี ธุรกิจนี้จึงจะก้าวหน้า
2. จะต้องมีศรัทธา เพราะจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบัน
3. มีการริเริ่ม
4. ต้องเข้าถึงพนักงานเพื่อรู้และแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้อย่างทันที่

(คณีย เทียนพุด. 2530, 11, 31 - 32 ; อ้างอิงมาจาก คุษฎี สวัสดิ์ - ชูโต.

ม.ป.ป.)

บุญชู โรจนเสถียร กล่าวว่า การจัดการทางธุรกิจที่ดี จะต้องเป็นการจัดการที่สามารถสร้างกำไรได้ กิจกรรมของธุรกิจจะประสบความสำเร็จ คือ สร้างกำไรได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับหัวหน้าผู้นำทางการบริหารเป็นสำคัญ ซึ่งก็คือผู้จัดการนั่นเอง ดังนั้นขั้นตอนการจัดการเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายของธุรกิจก่อนแล้วจึงกำหนดแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่การผลิต การตลาดการเงิน ฯลฯ นอกจากนี้ผู้จัดการจะต้องมีลักษณะเป็นผู้นำที่พนักงานศรัทธา และเชื่อมั่นในความสามารถ มีความสามารถในการถ่ายทอดและรับฟังความคิดเห็นระหว่างพนักงานกับองค์การ และจะต้องหมั่นตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติทุกจุดงาน เพื่อจะได้รู้เหตุการณ์หรือพฤติกรรมในการทำงาน (คณีย เทียนพุด. 2530 : 20 - 21 ; อ้างอิงมาจาก บุญชู โรจนเสถียร. 2528)

เกษม จาติกวณิช ให้ทัศนะการบริหารงานว่า ต้องตั้งเป้าหมายให้ถูกต้อง ต้องมีการจูงใจที่ดี ต้องดูแลกิจการอย่างทั่วถึง ต้องใกล้ชิดกับลูกน้องให้ถึงระดับล่างที่สุดเท่าที่จะทำได้ และจะต้องให้ลูกน้องได้ร่วมรับรู้แผนการ เป้าหมาย และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในทุกสถานการณ์ แล้วใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อความเข้าใจซึ่งทุกคนจะได้มีเวลาเตรียมตัว และมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน (คณีย เทียนพุด. 2530 : 9, 45 ; อ้างอิงมาจาก เกษม จาติกวณิช. ม.ป.ป.)

บัญชา ส่วา ให้สัมภาษณ์ว่า หลักการบริหารควรมีดังต่อไปนี้

1. มีนโยบายในการสร้างคน ไม่ใช่ซื้อคน
2. มีนโยบายการขยายสาขาในแนวนอน (เพิ่มจำนวนสาขา) และในปัจจุบันจะขยายในแนวตั้ง (เพิ่มคุณภาพในแต่ละสาขา)
3. มีนโยบายการให้บริการ คือ บริการทุกระดับประทับใจ
4. หัวใจของการบริหารอยู่ที่การพัฒนาบุคคลอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการบริหารธุรกิจ ที่เพิ่งก่อตั้งใหม่ว่า ผู้จัดการจะต้องมีลักษณะดังนี้

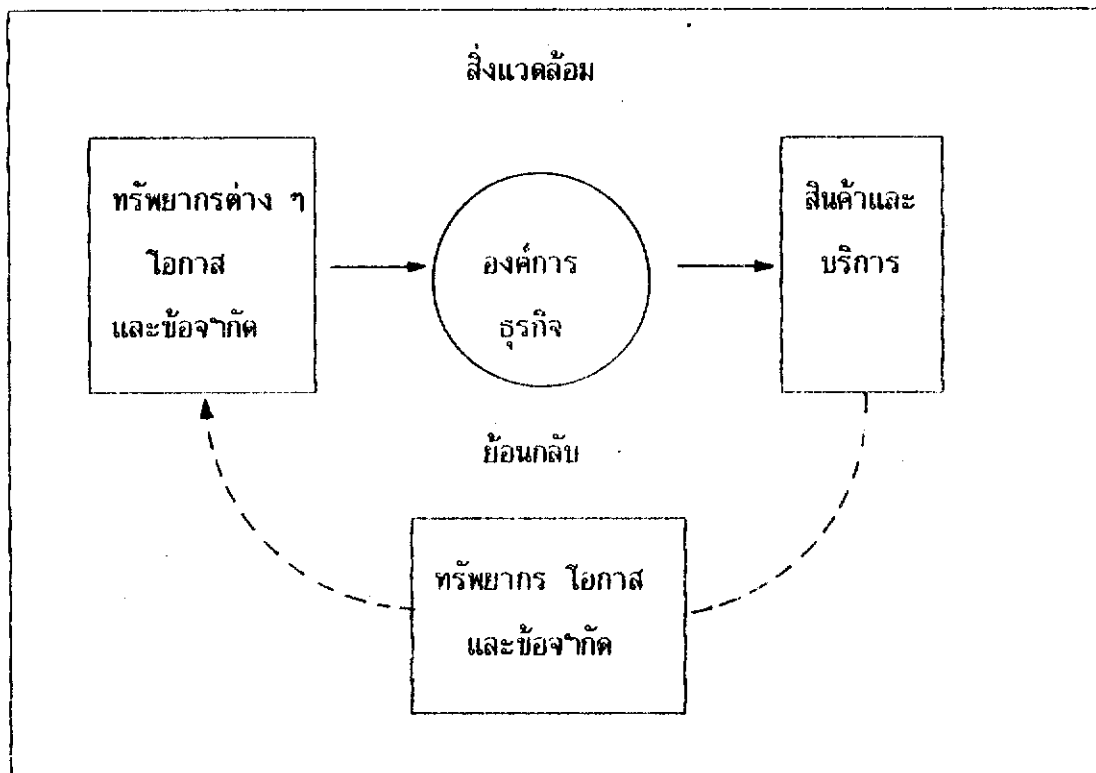
1. รู้ขั้นตอนของการทำงานทั้งหมดในทุกด้านและสามารถทำได้ด้วย
2. เมื่อบริษัทขยายตัวเจริญขึ้น ผู้จัดการจะต้องสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ให้

คนรุ่นหลังได้ พนักงานจึงจะเกิดศรัทธา เมื่อพนักงานมีศรัทธาแล้ว จะบอกให้ทำอะไรก็ตาม หรือจะให้ทำอะไรก็สำเร็จ

(คณีย เทียนพุด. 2530 : 12 ; อ้างอิงมาจาก บัณฑิตา ส่วชา. ม.ป.ป.)

วิรัช สงวนวงษ์วาน มีทัศนะว่าผู้บริหารองค์การธุรกิจจะต้องตระหนักว่า ธุรกิจของตนดำรงอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าของธุรกิจจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อธุรกิจนั้นสามารถปรับตัวเอง ไปตามความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้น ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์การธุรกิจและสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังภาพประกอบต่อไปนี้

แสดงถึงองค์การและสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การธุรกิจและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น ผู้บริหารองค์การธุรกิจ จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยนอกเหนือไปจากหน้าที่การบริหารงานขององค์การธุรกิจให้เจริญก้าวหน้า และแสวงหากำไรให้ได้มากที่สุด (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2531 : 60 - 61)

สุธี เอกะหิตานนท์ และคนอื่น ๆ (2530 : 46 - 48) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการและปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมขนาดย่อม ในภาคตะวันออกของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การจัดการธุรกิจส่วนใหญ่ในภาคตะวันออก ตามสายงานบริหารนั้น เป็นธุรกิจที่ดำเนินกิจการในรูปของบุคคลธรรมดา เจ้าของธุรกิจเป็นผู้จัดการเอง มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน ยอดขายเฉลี่ยต่อปีต่ำกว่า 5 ล้านบาท วงเงินลงทุนเมื่อเริ่มกิจการต่ำกว่า 5 ล้านบาท การปกครองบังคับบัญชาใช้วิธีดูแลทุกข์สุขของลูกจ้างด้วยตนเอง ตัดสินใจเกี่ยวกับธุรกิจด้วยตนเอง มีการวางแผนล่วงหน้า และใช้วิธีการพยากรณ์การขายด้วย

คุณลักษณะของผู้จัดการทางธุรกิจ

เนื่องจากสภาพของงานภายในองค์การธุรกิจจะเกี่ยวข้องกับการจัดการระบบย่อย 2 ระบบ คือ ระบบงานและระบบคน ดังนั้นผู้จัดการจึงต้องทำหน้าที่จัดการระบบงาน เพื่อให้ธุรกิจสามารถผลิตสินค้าและให้บริการแก่ลูกค้าไปพร้อมกับจะต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องคน เพื่อให้ทุกคนทุ่มเทความสามารถทั้งทางกายและใจให้เกิดผลงานที่ดี (ธงชัย สันติวงษ์. 2531 : 6) ซึ่งผู้ที่จะสามารถจัดการธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความรู้และคุณลักษณะหลายประการ ได้แก่ การมีความรู้เรื่องสินค้าที่จะผลิต ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเต็มใจที่จะเสียสละเวลาและความสุขให้กับธุรกิจ และความสามารถด้านการบริหาร (สมยศ นาวิการ. 2525 : 438 - 440) ซึ่งความสามารถด้านการบริหาร หรือการจัดการนี้ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจมาก เพราะความสามารถในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์อันจำเพาะซึ่งเกิดในโลกอันแท้จริงของวงการค้าและอุตสาหกรรม คือ สิ่งที่จะสร้างหรือทำลายกิจการที่เราลงทุนได้ (ถนอมชัย วรวิมลกุล. ม.ป.ป. : 69 ; อ้างอิงมาจาก Avis. n.d.) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าทัศนะของนักบริหาร เกี่ยวกับคุณลักษณะและวิธีการจัดการของผู้จัดการในแง่ของกระบวนการจัดการ และนำเสนอดังต่อไปนี้

ประพนธ์พงษ์ กุลมาศย์ และชัยวัฒน์ ดันตยมาศย์ มีทัศนะว่า ผู้บริหารที่มีทักษะในการจัดการทางธุรกิจ จะต้องมีความรู้ลักษณะดังนี้

1. วางแผนให้เป็น
2. จัดรูปงานให้เป็น
3. วางหน่วยงานให้เป็น
4. คัดเลือกคนทำงานให้เป็น
5. ญาติมิตรไม่เอาเข้ามาทำงาน
6. ต้องมีความรู้เรื่องการผลิต ผลิตอย่างไรให้ได้สินค้ามีคุณภาพ แต่ต้นทุนต่ำ
7. ต้องหาตลาดเป็น

(กรมวิชากร. 2531 : 9 ; อ้างอิงมาจาก ประพนธ์พงษ์ กุลมาศย์ และชัยวัฒน์ ดันตยมาศย์. 2531)

ไกรวิทย์ ประवालพฤกษ์ สรุปว่า ผู้บริหารที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. เลือกงานแต่ในสิ่งที่ถูกต้อง
2. เลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด
3. ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า
4. มุ่งมั่นในจุดมุ่งหมาย เป้าหมายของงาน
5. ปรับปรุงคุณภาพของงานด้วยตนเองอยู่เสมอ

(ไกรวิทย์ ประवालพฤกษ์. 2530 : 15)

ไพฑูรย์ ดำรงชัยธรรม มีทัศนะว่า ผู้จัดการทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร โดยเฉพาะกับลูกค้าต้องรู้ว่าลูกค้าอย่างไร จึงจะทำให้เขาพอใจเพื่อจะได้มาเป็นเจ้างานของเรา
2. จะต้องมีความสามารถในการวางแผน
3. มีความซื่อสัตย์ เพื่อให้ลูกค้าไว้วางใจ ไม่ค้ากำไรเกินควร เพราะถ้าเราตรงไปตรงมา ไม่คดโกง ก็จะได้ลูกค้ามากขึ้น

4. ต้องใจกว้าง มีความรักและไว้วางใจลูกน้อง เพราะถ้าเราไว้วางใจเขา เขาจะทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมาย ต้องหมั่นชมเชยเสมอ ๆ นอกจากหัดมาก ๆ ค่อยหักเตือน นอกจากนี้ ถ้าธุรกิจได้รับผลประโยชน์มาก เราต้องแบ่งปันคนอื่นมากด้วย เขาจะได้ทำงานให้เราเต็มที่แล้วเราจะได้ผลคืนมามากขึ้นไปอีก

5. ต้องสร้างทีมงาน เพราะถ้าทีมงานดี จะช่วยผลักดันให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

6. ต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา

(ไพบลีย์ คาร์ล ชัยธรรม. 2532 : 161 - 169)

สตี เอกะฮิดานนท์ กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีทักษะหรือความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้

1. ความรู้ความสามารถในเรื่องทฤษฎี หลักการ และแนวคิดของธุรกิจที่ตนดำเนินการอยู่ เพื่อจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมขององค์การว่าแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้วย

2. ความรู้ความสามารถในเรื่องคน เป็นความสามารถที่จะชักจูงให้คนทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ซึ่งความสามารถเหล่านี้ จะทำให้บุคคลอื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ

3. ความรู้ความสามารถในด้านรายละเอียดของงานและเทคนิคต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการ เทคนิคและรายละเอียด เกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำ

(ไพลิน ผ่องใส. 2531 : 125 ; อ้างอิงมาจาก สตี เอกะฮิดานนท์. 2525)

สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ มีทัศนะว่า ผู้บริหารที่สมบูรณ์แบบนั้นคงหาไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารที่จะนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้ จะต้องมีความสมบัติ 3 ประการ คือ

1. มีความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและติดตามผล เพราะจะมีผลให้สามารถกระตุ้นสมาชิกให้ร่วมกันคิดวางแผนได้อย่างถูกแนวทาง และสามารถปฏิบัติได้จริง

2. มีเทคนิคการจูงใจและการเสริมแรง ผู้บริหารจะต้องให้ความสามารถจูงใจให้สมาชิกอาสาทำงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างจริงใจ และจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกแข่งขัน เพื่อความสำเร็จของส่วนรวม

3. มีเทคนิคในการเผชิญปัญหาและแก้ปัญหา ผู้บริหารจะต้องมีไหวพริบที่จะทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ทำเรื่องตึงเครียดให้เป็นเรื่องสนุกสนานมีความสามารถในการจับประเด็น ความขัดแย้ง คลี่คลายสถานการณ์และความขัดแย้งได้

(สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์. 2533 : 39 - 40)

เกษม จาติกวณิช มีทัศนะว่า ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการควรมีลักษณะดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายให้ถูกต้อง
2. จะต้องรู้จักวางแผนดำเนินงานในระยะยาวแต่ก็พร้อมที่จะปรับปรุงแผนระยะยาวนั้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

3. ทำให้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยดูลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน และทั้งนี้ต้องไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปซึ่งเกิดความวิตกกังวล

4. ต้องดูแลกิจการอย่างทั่วถึง
5. ต้องใกล้ชิดลูกน้อง

(ดนัย เทียนพุฒ. 2530 : 9 ; อ้างอิงมาจาก เกษม จาติกวณิช. ม.ป.ป.)

ศุภชัย สวัสดิ์-ชูโต ให้ความเห็นว่า ผู้จัดการควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีการริเริ่ม
2. ทำงานด้วยความตั้งใจอย่างดีที่สุด
3. ต้องเข้าถึงพนักงานเพื่อรู้และแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ได้อย่างทันทั่วถึง
4. เป็นผู้ที่สนุกสนานกับการทำงาน

(ดนัย เทียนพุฒ. 2530 : 11 ; อ้างอิงมาจาก ศุภชัย สวัสดิ์-ชูโต. ม.ป.ป.)

บัญชา ลำเนา กล่าวว่ นักบริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ถือว่าอุปสรรคเป็นตัวท้าทายให้มุ่งมั่นทำงานและไม่ยอมวางมือเป็นอันขาดจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย

2. มีทีมงานที่ดี จะต้องฝึกให้ทุกคนมี "การตลาดอยู่ในจิตใจ" ธุรกิจจึงจะอยู่รอด
3. มีความซื่อสัตย์และจริงใจ
4. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น แต่เมื่อรับมติแล้ว จะต้องทำตามมติไปในทิศทางเดียวกัน

5. มีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ

(คณีย เทียนพุทธ. 2530 : 12 - 13 ; อ้างอิงมาจาก บัญชา ล้ำชา. ม.ป.ป.)

บุญชู ไรจนเสถียร เสนอความคิดเห็นว่า ผู้จัดการควรมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
2. รู้จักวิธีการถ่ายทอด มอบหมายงาน การสื่อข้อความ การมอบอำนาจและติดตาม

ผลของการทำงาน

3. รู้จักกระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้นที่จะใช้ความรู้ความสามารถโดยการแข่งขัน
กันสร้างความก้าวหน้าให้กับงาน

4. ต้องรู้จักใช้คนให้ทำงานแทนตนได้
5. ต้องพัฒนาอุปสรรคให้เกิดผลสำเร็จ

(คณีย เทียนพุทธ. 2530 : 14 - 15 ; อ้างอิงมาจาก บุญชู ไรจนเสถียร. 2528)

อานวย วีรวรรณ กล่าวว่า ผู้จัดการควรมีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ
2. เป็นคนที่ทำงานจริง
3. มีความริเริ่มสร้างสรรค์
4. เป็นผู้สื่อข้อความได้ดี
5. ยอมรับความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยการรับฟังและสนับสนุน
6. ต้องวางคนให้เหมาะกับตำแหน่งหน้าที่การงาน

(คณีย เทียนพุทธ. 2530 : 16 ; อ้างอิงมาจาก อานวย วีรวรรณ. ม.ป.ป.)

นาบิชิมะ ให้ทัศนะว่า ผู้จัดการควรมีความสามารถในการจัดการธุรกิจ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนงานล่วงหน้า โดยตัวเขาเองเป็นผู้วางแผนงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด เขากล่าวว่า ธุรกิจที่ไม่มีระยะเวลาจะไม่ใช้ธุรกิจ และธุรกิจที่ไม่มีแผนงานก็ไม่ใช้ธุรกิจ ระยะเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะบอกว่า คุณจะอยู่บนหรือล่างในระบบธุรกิจ

2. การทำงานเป็นทีม เขามีความคิดว่า มนุษย์ไม่ว่าจะเก่งแค่ไหนย่อมมีข้อจำกัดระบบวันเมนโชว์ควรหมดไปได้แล้ว เพราะไม่ว่าคุณจะเก่งแค่ไหนก็ไม่สามารถให้องค์การก้าวไป

ข้างหน้าได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญก็คือ ทำอย่างไรที่จะให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารละเลยไม่ได้เลย คือ ทำอย่างไร จึงจะใช้คนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(นาบิซิมะ. 2534 : 100)

จูเนียร์ มีทัศนะว่า วิธีที่ดีที่สุดในการกระตุ้นให้คนทำงานดีคือ จัดวางให้คนอยู่ในตำแหน่งและลักษณะงานที่แข่งขันกัน และคอยหาวิธีกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันภายในอยู่เสมอ เช่น เมื่อต้องการกระตุ้นให้ลูกน้องแก้ปัญหา ผู้บริหารจะต้องบั่นเสี้นำให้ดูเครียดกังวลมากกว่าปกติ หรือแก้งทำเป็นโกรธทั้งที่ไม่ได้รู้สึกโกรธจริง (ทักษิณา จิรสิทธิ์ และเสริมศักดิ์ สุกรวรรณ. 2534 : 58 - 59 ; อ้างอิงมาจาก Junior. n.d.)

อาวิส เสนอความเห็นว่าการบริหารงาน เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จของธุรกิจใด ๆ มีขั้นตอนพื้นฐานอยู่ 4 ข้อ คือ

1. ต้องตกลงใจเสียก่อนว่า จะปฏิบัติงานในลักษณะใด เจ้าของธุรกิจจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการลงทุนทำธุรกิจเสียก่อนว่าต้องการอะไร และจะทำอย่างไร
2. ต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์
3. ต้องหาสิ่งที่ส่งเสริมเป้าหมายนั้น ๆ องค์ประกอบที่นำมาใช้สนับสนุนเพื่อให้ธุรกิจดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้แก่ การรู้จักคัดเลือกคนเข้าทำงาน การสื่อสารทำความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่มีคุณภาพให้เพียงพอ
4. ต้องติดตามผลเพื่อประเมินสถานการณ์และปรับปรุงทุกสิ่งทุกอย่างให้เข้ากับเหตุการณ์

(ถนอมชัย วรวิวัฒนกุล. ม.ป.ป. : 114 - 141 ; อ้างอิงมาจาก Avis. n.d.)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

X สุธี เอกะหิตานนท์ และคนอื่น ๆ (2530 : 47 - 48) ได้ศึกษารูปแบบของผู้บริหารธุรกิจ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมขนาดย่อม ในภาคตะวันออกของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบ (Profile) ของผู้บริหารธุรกิจส่วนใหญ่เจ้าของธุรกิจเป็นผู้จัดการหรือผู้บริหารเอง มีพื้นฐานการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจที่ตนทำอยู่เกิน 5 ปี ตัดสินใจดำเนินธุรกิจโดยลำพังด้วยตนเอง ปกครองบังคับบัญชาลูกน้องโดยวิธีการเข้าไปสังเกตตรวจสอบตามด้วยตนเอง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการดำเนินธุรกิจตามลำดับจากมากไปหาน้อยที่สุด คือ การผลิต การตลาด การเงิน การใช้คน และการบัญชี

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าของธุรกิจขนาดย่อมในภาคตะวันออก เรียงลำดับความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การประมาณการล่วงหน้าเกี่ยวกับสินค้าที่จะขายแต่ละปี ร้อยละของสินทรัพย์ที่เพิ่มขึ้นจากการประกอบธุรกิจปัจจุบัน และการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับธุรกิจที่ทำอยู่

X สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 93 - 101) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีส่วนเกื้อหนุนให้ผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในงานอาชีพ ได้แก่ ความขยันอดทน จลาคมีไหวพริบ รอบรู้ทันคนทันเหตุการณ์ มองเห็นการณ์ไกล รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม เพื่อให้ลูกน้อง และลูกค้าศรัทธา เชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถทำให้ลูกจ้างพึงพอใจที่จะทำงานด้วย และลูกค้าพอใจที่จะติดต่อซื้อขาย มีความสามารถร่วมงานกับผู้อื่น มีสุขภาพดี มีความสามารถและความถนัดในอาชีพที่ตนทำ เพื่อจะได้แนะนำชี้แจงแก่ลูกค้าและลูกจ้างได้ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ทำอยู่ มีความตรงต่อเวลาในการนัดหมาย และใฝ่หาความรู้ และประสบการณ์เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงงานอาชีพที่ทำอยู่

X นงราม เศรษฐพานิช และคนอื่น ๆ (2533 : 3 - 5) ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้วไม่ได้เรียนต่อสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวได้ ผลการศึกษาพบว่า การที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะประกอบอาชีพส่วนตัวได้นั้น โรงเรียนควรจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นทั้งความรู้ ทักษะ และการปลูกฝังทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งสอดแทรกกระบวนการคิดทางวิทยาศาสตร์ โดยเปิดโอกาสให้

ผู้เรียนได้คิดโครงการวางแผนและปฏิบัติจริง มีรายได้ระหว่างเรียน รวมทั้งมีการปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีต่อการประกอบอาชีพส่วนตัว ให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์โครงสร้างงานอาชีพ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพส่วนตัว ให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์โครงสร้างงานอาชีพ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพส่วนตัวในชุมชน

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวไปแล้วนั้น จะเห็นว่า ความสามารถในการจัดการเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพอิสระหรือธุรกิจ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัย สรุปได้ว่า ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการจะต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ประเมินความต้องการ
2. กำหนดแนวทางในการทำงาน
3. จัดระบบงาน
4. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
5. ตรวจสอบผลงาน
6. ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังไม่พบว่ามีผู้ใดได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดความสามารถในการจัดการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดที่จะสร้างเครื่องมือวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ และการจัดการด้านอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาเกณฑ์ในการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 สายวิชาบริหารธุรกิจ และประเภทวิชาพาณิชยกรรม สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ตลอดจนหาคุณภาพของแบบทดสอบ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาแบบทดสอบต่อไป โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สายวิชาบริหารธุรกิจ และประเภทวิชาพาณิชยกรรม สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2534

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
ขั้นที่ 1 คำนวณหาขนาดที่พอดีของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

(Yamane, 1967 : 886)

(ผู้วิจัยกำหนดให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5 เปอร์เซ็นต์)

จำนวนประชากร 4,636 คน สามารถคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดพอดีได้
จำนวนไม่น้อยกว่า 368 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อคำนวณหา
จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสังกัด ซึ่งมีหน่วยการสุ่มเป็นจำนวนนักเรียน

จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนตามสังกัด ดังนี้

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวนนักเรียน 183 คน

กรมอาชีวศึกษา จำนวนนักเรียน 185 คน

ขั้นที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวนตามสังกัดแล้ว ทำการสุ่มนักเรียนโดยวิธี
สุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละ
วิทยาเขตและวิทยาลัยในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา ได้อัตราส่วน
จำนวนนักเรียนของแต่ละสังกัด ดังนี้

วิทยาเขตในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของ
วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ วิทยาเขตบึงพระวินยบ จักรวรรดิ วิทยาเขตบึงพระวินยบ พุ่มพวงเมธ
และวิทยาเขตพัฒนียการพระนคร ในอัตราส่วนจำนวนนักเรียน 1 : 2 : 3 : 4 ตามลำดับ

วิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยอาชีวศึกษา
เอี่ยมหล่อ วิทยาลัยอาชีวศึกษาอินทราชัย วิทยาลัยพัฒนียการบางนา และวิทยาลัยพัฒนียการ
เขตุน ในอัตราส่วนจำนวนนักเรียน 1 : 2 : 6 : 7 ตามลำดับ ดังนั้น จะได้จำนวนนักเรียน
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 1,012 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 รายชื่อวิทยาลัย สังกัด จำนวนประชากร จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง และ
ครั้งที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ลำดับที่	สังกัด/วิทยาลัย	จำนวน ประชากร นักเรียน	จำนวนนักเรียนในการสอบ		
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3
	<u>สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล</u>	2,300			
1	วิทยาเขตจักรพงษ์พานารก	271	30	21	40
2	วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ	450	26	21	76
3	วิทยาเขตบพิตรพิมุข ท่ามเทพเมธ	593	34	30	127
4	วิทยาเขตพัฒนัยการพระนคร	936	39	54	166
	<u>กรมอาชีวศึกษา</u>	2,336			
5	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ	163	35	25	38
6	วิทยาลัยอาชีวศึกษาอินทราชัย	209	46	30	78
7	วิทยาลัยพัฒนัยการบางนา	974	31	54	227
8	วิทยาลัยพัฒนัยการเขตพน	990	59	75	260
	รวม	4,636	300	310	1,012

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทาง
ธุรกิจตามแนวทฤษฎีการจัดการในแง่ของกระบวนการจัดการ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยาม
ปฏิบัติการที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบโครงสร้างของแบบทดสอบ

(Construct Validity) แล้ว แบบทดสอบประกอบด้วยข้อคำถามที่วัดความสามารถด้านต่าง ๆ ตามองค์ประกอบที่ค้นพบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ลักษณะแบบทดสอบจะเป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ชนิด 5 ตัวเลือก ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่คิดที่สุดเพียงคำตอบเดียว ให้เวลาตอบข้อละ 1 นาที

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของแบบทดสอบและการสร้างแบบทดสอบโดยวิเคราะห์ในแง่ของกระบวนการจัดการ หรือหน้าที่การจัดการของผู้จัดการ

2. กำหนดโครงสร้างของแบบทดสอบ ทำการวิเคราะห์เอกสารและคำให้สัมภาษณ์ของนักธุรกิจในการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

3. ตรวจสอบโครงสร้างของแบบทดสอบ ทำการตรวจสอบโครงสร้างของแบบทดสอบ (Construct Validity) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.1 สร้างแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และพาณิชย์กรรม โดยจำแนกพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้คือ

3.1.1 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ จำนวน 10 ข้อ

3.1.2 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

3.1.3 ความสามารถในการจัดระบบงาน จำนวน 10 ข้อ

- 3.1.4 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ
- 3.1.5 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน จำนวน 10 ข้อ
- 3.1.6 ความสามารถในการปรับปรุงงาน จำนวน 10 ข้อ
- รวมจำนวน 60 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดน้ำหนักออกเป็น 6 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	พฤติกรรมที่จำเป็นมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	พฤติกรรมที่จำเป็นมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	พฤติกรรมที่จำเป็นพอสมควร
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	พฤติกรรมที่จำเป็นน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	พฤติกรรมที่จำเป็นน้อยที่สุด
ระดับคะแนน	0	หมายถึง	พฤติกรรมที่ไม่จำเป็นเลย

3.2 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสำรวจ นำแบบสำรวจความคิดเห็นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัยของแบบสำรวจ นำข้อเสนอนี้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสำรวจไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และพาณิชยกรรม สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา จำนวน 318 คน

3.4 คัดเลือกแบบสำรวจ ทำการคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสำรวจฉบับที่สมบูรณ์ คือ ฉบับที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสำรวจครบทุกข้อเท่านั้นมาวิเคราะห์ เพื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) และศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและพาณิชยกรรม

3.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social

Science-X) โดยสกัดองค์ประกอบแบบแกนสำคัญ (Principal Component Factor Analysis Method) และหมุนแกนองค์ประกอบ 2 ครั้ง แบบออร์โธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax)

3.6 แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดชื่อองค์ประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) แต่ละตัวแปรเป็น 0.45 (Tabachnick, 1983 : 411) และในองค์ประกอบนั้นมีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1

4. สร้างข้อสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ตามโครงสร้างของแบบทดสอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ลักษณะข้อสอบเป็นแบบเลือกตอบชนิด 5 ตัวเลือก องค์ประกอบ (Factor Loading) หนึ่ง ๆ มีข้อสอบ 10 ข้อ วิธีดำเนินการสร้างแบบทดสอบมีขั้นตอนดังนี้

4.1 เขียนข้อความวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจตามโครงสร้างของแบบทดสอบ

4.2 นำข้อสอบและโครงสร้างของแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านวัดผลพิจารณาความเที่ยงตรงของข้อสอบแต่ละข้อ นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขในตัวข้อสอบต่าง ๆ

4.3 นำข้อสอบที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปให้นักธุรกิจจำนวน 5 คน พิจารณาให้น้ำหนักคะแนนของตัวเลือกทั้ง 5 ตัวเลือก ในข้อสอบแต่ละข้อ เพื่อจัดทำเฉลยคะแนนของข้อสอบ ซึ่งข้อสอบแต่ละข้อจะมีน้ำหนักคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

4.4 นำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างครั้งที่ 1 คือนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 จำนวน 300 คน กลุ่มตัวอย่างนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีใช้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบโครงสร้างของแบบทดสอบ

4.5 นำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนนตามเฉลยที่จัดทำไว้

4.6 วิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบแต่ละข้อ โดยวิธีการหาจากการแจกแจง ที (t-distribution) แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ได้ตามเกณฑ์

4.7 นำแบบทดสอบไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างครั้งที่ 2 จำนวน 310 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตรวจสอบโครงสร้างของแบบทดสอบ และมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองครั้งที่ 1

4.8 นำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์ข้อสอบรายข้อ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบแต่ละข้อ หาค่าความเชื่อมั่น แล้วคัดเลือกข้อสอบที่ได้ตามเกณฑ์ของแต่ละด้านไว้

4.9 นำข้อสอบที่คัดเลือกไว้จากการทดลองครั้งที่ 2 ไปทดสอบครั้งที่ 3 กับกลุ่มตัวอย่างใหม่ จำนวน 1,012 คน

4.10 นำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนน แล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และหาเกณฑ์ปกติโดยคำนวณค่า ที-ปกติ

4.11 เขียนคู่มือการใช้แบบทดสอบ

รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 5 ตัวเลือก วัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจตามโครงสร้างของแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบโครงสร้างของแบบทดสอบแล้ว การตรวจให้คะแนนแต่ละข้อจะให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกคือ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

ตัวอย่างข้อสอบ

1. ความสามารถในการประเมินความต้องการทำธุรกิจ

1.1 ถนนสายหนึ่งมีโรงพยาบาล ศาลเจ้าของคนจีน และวัดของพุทธศาสนา ซึ่งสถานที่ทั้ง 3 แห่งนี้ มีผู้คนเดินเข้าออกเป็นประจำทุกวัน ถ้าต้องการเปิดร้านค้าในบริเวณนี้ ควรขายอะไรมากที่สุด

- ก. อาหาร
- ข. ผลไม้
- ค. เครื่องไหว้เจ้า
- ง. ดอกไม้ ธูป เทียน
- จ. เครื่องไทยทาน

2. ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน

2.1 ถ้าต้องการเปิดร้านขายเสื้อผ้าสำเร็จรูปในศูนย์การค้าที่มีนักเรียนวัยรุ่นมาเที่ยวกันมาก ควรขายเสื้อผ้าที่มีลักษณะใดจึงมีโอกาสขายสินค้าได้มากที่สุด

- ก. เสื้อยืด
- ข. เสื้อบูติก
- ค. กางเกงยีนส์
- ง. กระโปรงทันสมัย
- จ. กางเกงตามสมัยนิยม

2.2 สามีภรรยาคนหนึ่งมีลูกเล็ก 1 คน และลูกจ้าง 1 คน มีบ้านอยู่ตึกแถวหน้าหมู่บ้านขนาดใหญ่ สามีทำงานในบริษัทเอกชนต้องกลับบ้านดึกทุกวัน ถ้าภรรยาต้องการขายอาหาร เขาควรขายด้วยวิธีใดจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุด

- ก. ขายส่งร้านอาหารใกล้หมู่บ้าน
- ข. ฝากขายที่ร้านขายของชำหน้าหมู่บ้าน
- ค. ขายหน้าบ้านเฉพาะตอนเย็น
- ง. ให้ลูกจ้างส่งไปโตตามบ้าน
- จ. ให้ลูกจ้างเร่ขายในหมู่บ้าน

3. ความสามารถในการจัดระบบ

3.1 แจ้วเป็นคนร่าเริง ยิ้มง่าย พรเป็นคนทำงานไว พุงคหังคง่าย คาวเป็นคนรอบคอบ ทำงานช้า ทั้งสามคนร่วมกันเปิดร้านขายข้าวต้มปลา เขาควรแบ่งงานกันทำอย่างไรจึงจะดีที่สุด

- ก. พรปรุงอาหาร คาวเสิร์ฟ แจ้วล้างชาม
- ข. คาวปรุงอาหาร แจ้วเสิร์ฟ พรล้างชาม
- ค. แจ้วปรุงอาหาร พรเสิร์ฟ คาวล้างชาม
- ง. พรปรุงอาหาร แจ้วเสิร์ฟ คาวล้างชาม
- จ. แจ้วปรุงอาหาร คาวเสิร์ฟ พรล้างชาม

4. ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4.1 แจ้และพลอยลงทุนเปิดร้านขายอาหารร่วมกัน พลอยเป็นพนักงานทำวันหนึ่ง พลอยทำอาหารไม่ทันขายทำให้สูญเสียรายได้จึงหมดกำลังใจ แจ้ควรทำอย่างไรจึงจะช่วยให้พลอยมีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

- ก. พุดปลอบใจ
- ข. หาคคนไปช่วยทำ
- ค. บอกพลอยให้หาวิธีทำงานใหม่
- ง. บอกวิธีทำงานที่รวดเร็วให้
- จ. ให้พลอยไปหาพนักงานอื่น

5. ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน

5.1 อะไรเป็นตัวบ่งชี้ว่าอาหารที่ขายประทับใจลูกค้า

- ก. ความสะอาด
- ข. มีลูกค้าประจำเพิ่มขึ้น
- ค. เคยได้รับรางวัลดีเด่น
- ง. ปริมาณการขายเพิ่มขึ้น
- จ. ได้รับคำชมจากลูกค้าเสมอ

6. ความสามารถในการปรับปรุงงาน

- 6.1 วิชขายอาหารที่หน้าโรงงานแห่งหนึ่งมีพนักงานประมาณ 1,000 คน ถ้ามีคนทำอาหารอย่างเดียวกันขายแข่งกัน นักเรียนคิดว่าวิชขายจึงแก้ไขตามข้อใดจึงจะทำให้ยอดขายสินค้าไม่ลดลง
- ก. ปรับปรุงรสชาติของอาหาร
 - ข. บริการหนังสือพิมพ์และน้ำดื่มฟรี
 - ค. ตกแต่งหน้าร้านให้สวยงามขึ้น
 - ง. ตักอาหารเพิ่มขึ้นแต่ขายราคาเท่าเดิม
 - จ. ตักอาหารเท่าเดิมแต่ราคาลดลง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อวิทยาเขตและวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขออนุญาตผู้บริหารวิทยาลัย และนัดหมายวัน เวลา เพื่อนำแบบทดสอบไปทำการสอบ
2. จัดเตรียมข้อสอบให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่สอบแต่ละครั้ง วางแผนการดำเนินการสอบโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสอบเอง
3. อธิบายให้นักเรียนในกลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทดสอบ
4. อธิบายให้นักเรียนในกลุ่มตัวอย่างเข้าใจวิธีทำแบบทดสอบ และวิธีตอบก่อนที่จะลงมือทำ
5. นำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนน วิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบรายข้อจากการทดสอบครั้งที่ 1 วิเคราะห์หาคุณภาพของข้อสอบรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจากการทดสอบครั้งที่ 2 และคัดข้อที่ดีไปทดสอบครั้งที่ 3
6. นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งผ่านการวิเคราะห์รายข้อ ปรับปรุงและคัดเลือกมาแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบ และหาเกณฑ์ปกติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของแบบทดสอบ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยหาจากการแจกแจง ที (t-distribution) (ลิวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 187 - 189)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{n_H} + \frac{s_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ
	$\bar{X}_H$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเก่ง
	$\bar{X}_L$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มอ่อน
	s_H^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มเก่ง
	s_L^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มอ่อน
	n_H	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มเก่ง
	n_L	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มอ่อน

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ลิวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2524 : 171 - 173)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน จำนวนข้อสอบของเครื่องมือวัด
S_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
S_t^2	แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

4. ความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ หากค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้วิธีพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรวมของคุณลักษณะ (Trait) นั้น ๆ กับคะแนนเฉพาะข้อนั้น ๆ การคำนวณใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) (ไพศาล หวังพานิช. 2531 : 181 - 182)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
N	แทน จำนวนคน (หรือ จำนวนข้อ)
X	แทน คะแนนการสอบเฉพาะข้อ
Y	แทน คะแนนการสอบรวมของคุณลักษณะ

5. ค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile Rank) โดยใช้สูตร (สมบูรณ์ ชิตพงษ์ และสำเริง บุญเรืองรัตน์. 2518 : 92)

$$PR = \frac{100}{N} (cf + 1/2 f)$$

เมื่อ	PR	แทน	ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์
	f	แทน	ความถี่ของแต่ละช่วงคะแนน
	cf	แทน	ความถี่สะสม
	N	แทน	จำนวนนักเรียน

6. หาค่าคะแนน ที-ปกติ (T-Score) โดยนำค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ไปเปิดตาราง
สำหรับเปลี่ยนคะแนน ที-ปกติ (Garrett. 1966 : 467)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนข้อสอบของแบบทดสอบ
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SEM	แทน	คะแนนความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบรายข้อ
r_{xy}	แทน	ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อสอบรายข้อ
T	แทน	คะแนนที-ปกติ (Normalized T-score)
X_1	แทน	ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน
X_2	แทน	ความสามารถในการจัดระบบงาน
X_3	แทน	ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
X_4	แทน	ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน
X_5	แทน	ความสามารถในการปรับปรุงงาน
X_6	แทน	ความสามารถในการประเมินความต้องการทรัพยากร

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โครงสร้างของแบบทดสอบ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ

2.1 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1

2.1.1 การวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก

2.1.2 การปรับปรุงข้อสอบ

2.2 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 2

2.2.1 การวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

2.2.3 การคัดเลือกและจัดทำแบบทดสอบ

2.3 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 3

2.3.1 การวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก

2.3.2 ค่าสถิติพื้นฐานของแบบทดสอบ

2.3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

2.3.4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ

2.3.5 คะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โครงสร้างของแบบทดสอบ

ในการวิเคราะห์โครงสร้างของแบบทดสอบ ผู้วิจัยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ เป็นเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์โครงสร้างของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจซึ่งแบบสำรวจความคิดเห็นนี้ประกอบด้วยตัวแปร หรือข้อความคิดเห็นจำนวน 60 ข้อความ ที่ผู้วิจัยสร้างเองและนำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเป็นปรนัยของ

ข้อความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 ท่าน ปรากฏว่าได้แบบสำรวจความคิดเห็นที่ผ่านการตรวจสอบดังนี้

ความสามารถในการประเมินความต้องการทำธุรกิจ	จำนวน	10	ตัวแปร
ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน	จำนวน	10	ตัวแปร
ความสามารถในการจัดระบบงาน	จำนวน	10	ตัวแปร
ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวน	10	ตัวแปร
ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน	จำนวน	10	ตัวแปร
ความสามารถในการปรับปรุงงาน	จำนวน	10	ตัวแปร

ผู้วิจัยนำแบบสำรวจความคิดเห็นดังกล่าว ไปให้นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาบริหารธุรกิจและพาณิชยกรรม จำนวน 320 คน ตอบแบบสำรวจโดยใช้เวลาในการตอบ 30 นาที แล้วนำผลการสำรวจมาคัดเลือกเอาเฉพาะแบบสำรวจ ฉบับที่กลุ่มตัวอย่างตอบครบทุกข้อมาวิเคราะห์ ซึ่งผลการคัดเลือกแบบสำรวจฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 318 ฉบับ จึงนำแบบสำรวจดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ ในการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ปรากฏว่า ได้กลุ่มละ 80 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของตัวแปรต่าง ๆ ทั้ง 60 ข้อ โดยวิธีทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 4.01 ถึง 13.22 ซึ่งเป็นตัวแปรหรือข้อความคิดเห็นที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ และเมื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจดังกล่าว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ปรากฏว่าแบบสำรวจฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.935 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการวัด เท่ากับ ± 5.987 จากผลการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจความคิดเห็นนี้ แสดงให้เห็นว่าแบบสำรวจนี้มีความเหมาะสมเชื่อถือได้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการตอบแบบสำรวจมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ (Factor Loading) โดยสะกิดองค์ประกอบแบบแกนสำคัญ (Principal Component Factor Analysis Method) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์โธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) จากการสะกิดองค์ประกอบและหมุนแกนครั้งที่ 1 พบว่า มี

17 องค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) เกิน 1 แต่มีบางองค์ประกอบที่คลุมเครือ กล่าวคือ มีตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 ในองค์ประกอบใดเลย ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรนั้น ๆ มีค่าน้อยกว่า 20 เปอร์เซ็นต์ของความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบ ส่วนอีก 80 เปอร์เซ็นต์ อยู่ในองค์ประกอบเฉพาะ หรืออยู่ในองค์ประกอบร่วมบวกกับความคลาดเคลื่อน (Comrey. 1973 : 226) ดังนั้นผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.45 ในองค์ประกอบใดเลยออก ผลการคัดเลือกได้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป จำนวน 35 ตัวแปร ไปวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2 ด้วยวิธีการเดิม

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2 พบว่า มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ แต่ ตัวแปรข้อที่ 38 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกินกว่า 0.45 ในองค์ประกอบที่ 6 และองค์ประกอบ ที่ 8 กล่าวคือ มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.5009 และ 0.5142 ตามลำดับ แสดงว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบครั้งที่ 2 นี้ยังไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงคัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ ไม่ถึง 0.45 ในองค์ประกอบใดเลยออก ผลการคัดเลือก ได้ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป จำนวน 29 ตัวแปร ไปวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการเดิม อีกครั้งหนึ่ง

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 3 หลังจากหมุนแกนองค์ประกอบครั้งสุดท้ายแล้วได้ องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 2 เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (Eigenvalue) พบว่ามีค่าเกิน 1 ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ มีตั้งแต่ 1.1363 ถึง 8.2854 และแต่ละตัวแปรมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบเกินกว่า 0.45 ในองค์ประกอบหนึ่ง ๆ เท่านั้น แสดงว่าข้อคิดเห็นหรือตัวแปร ที่เกี่ยวกับความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาย วิชาบริหารธุรกิจและพาณิชยกรรมทั้ง 29 ตัวแปร มีองค์ประกอบร่วมที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 3 - 8

ตาราง 2 ค่า Eigenvalue เพอร์เซ็นต์ความแปรปรวน เพอร์เซ็นต์ความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบที่	Eigenvalue	เพอร์เซ็นต์ความแปรปรวน	เพอร์เซ็นต์ความแปรปรวนสะสม
1	8.2854	28.6	28.6
2	1.7524	6.0	34.6
3	1.6636	5.7	40.3
4	1.4597	5.0	45.3
5	1.3468	4.6	49.9
6	1.1363	3.9	53.8

จากตาราง 2 ค่า Eigenvalue ขององค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบมีค่าเกิน 1 แสดงว่าองค์ประกอบที่ 1 ถึง 6 เป็นองค์ประกอบร่วมของความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาพาณิชยกรรม โดยทั้ง 6 องค์ประกอบสะท้อนความแปรปรวนจากความแปรปรวนร่วมทั้งหมดเท่ากับ 53.8 เพอร์เซ็นต์

ตาราง 3 องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
30	สามารถกำหนดเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน แต่ละอย่างให้สำเร็จ	.4838
44	สามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	.6951
45	สามารถกำหนดวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานได้	.7057
46	พยายามเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน ที่กำหนดไว้	.7149
47	สามารถระบุความแตกต่างระหว่างเป้าหมายของ ธุรกิจกับเป้าหมายของพนักงานได้	.7362
1		
ค่าความแปรปรวนรวมที่มาจากองค์ประกอบนี้		8.2854

จากตาราง 3 แสดงว่าองค์ประกอบที่ 1 เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการตรวจสอบผลงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปรที่สำคัญ 5 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ สามารถระบุความแตกต่างระหว่างเป้าหมายของธุรกิจกับเป้าหมายของพนักงานได้ พยายามเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถกำหนดวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานได้ องค์ประกอบที่ 1 นี้ เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวม 8.2854 คิดเป็นร้อยละ 28.6 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด

ตาราง 4 องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการจัดระบบงาน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
23	สามารถกำหนดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับผู้ทำ และเป้าหมายของธุรกิจ	.5399
25	สามารถจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และผู้ปฏิบัติงาน	.7081
26	สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ งานแต่ละตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้อง	.6607
28	สามารถบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งใน องค์การธุรกิจ ได้อย่างถูกต้อง	.5745
29	สามารถกำหนดตำแหน่งหน้าที่และจำนวนพนักงาน ได้เหมาะสมกับเป้าหมายของธุรกิจ	.6473
ค่าความแปรปรวนรวมที่มาจากองค์ประกอบนี้		1.7524

จากตาราง 4 แสดงว่าองค์ประกอบที่ 2 เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการจัดระบบงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปรที่สำคัญ 5 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ สามารถจัดสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและผู้ปฏิบัติงาน สามารถกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้อง และสามารถกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และจำนวนพนักงานได้เหมาะสมกับเป้าหมายของธุรกิจ องค์ประกอบที่ 2 นี้ เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวม 1.7524 คิดเป็นร้อยละ 6.0 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด

ตาราง 5 องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
31	มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี	.6831
36	มีความยุติธรรม จ่ายค่าจ้างแรงงานเหมาะสมกับ ความสามารถ	.6894
38	พยายามให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน	.4915
55	รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	.4796
ค่าความแปรปรวนรวมที่มาจากองค์ประกอบนี้		1.6636

จากตาราง 5 แสดงว่าองค์ประกอบที่ 3 เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ มีความยุติธรรม จ่ายค่าจ้างแรงงานเหมาะสมกับความสามารถ มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี และพยายามให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 3 นี้ เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวม 1.6636 คิดเป็นร้อยละ 5.7 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด

ตาราง 6 องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
11	ตั้งจุดหมายของธุรกิจได้ชัดเจน	.5982
19	สามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ ทำธุรกิจ และสรุปผลการทำธุรกิจให้สอดคล้องกัน อย่างรัดกุม	.6283
20	สามารถระบุปัจจัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบ ต่อการดำเนินงานธุรกิจได้	.5884
35	สามารถทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน อย่างเต็มที่	.4715
56	รู้จักใช้ข้อมูลข่าวสารเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ	.4563
ค่าความแปรปรวนรวมที่มาจากองค์ประกอบนี้		1.4597

จากตาราง 6 แสดงว่าองค์ประกอบที่ 4 เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปรที่สำคัญ 5 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ สามารถเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำธุรกิจ และสรุปผลการทำธุรกิจให้สอดคล้องกันอย่างรัดกุม ตั้งจุดหมายของธุรกิจได้ชัดเจน และสามารถระบุปัจจัยและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานธุรกิจได้ องค์ประกอบที่ 4 นี้ เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวม 1.4597 คิดเป็นร้อยละ 5.0 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด

ตาราง 7 องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการปรับปรุงงาน

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
52	รู้จักใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน	.6502
58	สามารถคิดวิธีการแก้ไข คัดแปลงผลงานให้มีคุณภาพดีขึ้น	.6370
59	สามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ธุรกิจเพื่อใช้ในการตัดสินใจปรับปรุง ขยายกิจการ	.7186
60	สามารถระบุปัญหาในการทำธุรกิจได้ถูกต้อง	.6159
ค่าความแปรปรวนรวมที่มาจากองค์ประกอบนี้		1.3468

จากตาราง 7 แสดงว่าองค์ประกอบที่ 5 เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับปรุงงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวแปร ตัวแปรที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ สามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานธุรกิจเพื่อใช้ในการตัดสินใจปรับปรุง ขยายกิจการ รู้จักใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน และสามารถคิดวิธีการแก้ไข คัดแปลงผลงานให้มีคุณภาพดีขึ้น องค์ประกอบที่ 5 นี้ เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวม 1.3468 คิดเป็นร้อยละ 4.6 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด

ตาราง 8 องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการประเมินความต้องการทำธุรกิจ

ตัวแปร	ข้อความ	น้ำหนักองค์ประกอบ
12	มีความคิดริเริ่ม	.7002
13	มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อเท็จจริง	.6187
ค่าความแปรปรวนรวมที่มาจากองค์ประกอบนี้		1.1363

จากตาราง 8 แสดงว่าองค์ประกอบที่ 6 เป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการประเมินความต้องการทำธุรกิจ บรรยายได้ด้วยตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวแปร คือ มีความคิดริเริ่มและมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อเท็จจริง องค์ประกอบที่ 6 นี้ เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวม 1.1363 คิดเป็นร้อยละ 3.9 ของความแปรปรวนรวมทั้งหมด

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจและพาณิชยการ พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการประเมินความต้องการทำธุรกิจ ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน ความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน และความสามารถในการปรับปรุงงาน จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบนั้น ประกอบด้วยตัวแปรที่อธิบายลักษณะขององค์ประกอบไปในแนวทางเดียวกันและมีความสอดคล้องกัน มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงตามเกณฑ์ที่กำหนดในองค์ประกอบนั้น ๆ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ

2.1 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1

2.1.1 การวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก

ในการวิเคราะห์โครงสร้างของแบบทดสอบ พบว่า แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างข้อสอบวัดองค์ประกอบเหล่านั้น แล้วนำข้อสอบดังกล่าวไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน ได้แบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน จำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการจัดระบบงาน จำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
จำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน
จำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการปรับปรุงงาน จำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ
จำนวน 10 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้เวลาในการสอบ 1 ชั่วโมง แล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ ในการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ซึ่งได้กลุ่มละ 75 คน แล้วนำหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่า t-test ดังปรากฏผลในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจจาก
การทดลองสอบครั้งที่ 1

ด้าน	ข้อที่	t	ด้าน	ข้อที่	t	ด้าน	ข้อที่	t
X1	1	5.81**	X3	21	3.17**	X5	41	3.49**
	2	4.39**		22	1.07		42	4.57**
	3	4.63**		23	3.85**		43	1.50
	4	6.10**		24	4.35**		44	4.82**
	5	3.05**		25	3.24**		45	4.06**
	6	0.66		26	2.20*		46	3.85**
	7	4.78**		27	0.35		47	-0.51
	8	2.54**		28	2.31*		48	1.42
	9	5.12**		29	3.88**		49	3.79**
	10	4.29**		30	4.51**		50	4.50**
X2	11	4.92**	X4	31	1.46	X6	51	1.41
	12	2.88**		32	1.16		52	2.86**
	13	2.74**		33	1.90*		53	0.57
	14	1.94*		34	1.87*		54	3.85**
	15	1.55		35	1.25		55	1.05
	16	0.48		36	4.71**		56	2.82**
	17	4.34**		37	2.46*		57	4.15**
	18	3.05**		38	1.53		58	3.57**
	19	2.19*		39	3.15**		59	-1.37
	20	2.45**		40	1.35		60	2.29*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจทั้ง 6 องค์ประกอบ รวม 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป จำนวน 43 ข้อ ดังรายละเอียดที่แยกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนน เป็นรายข้อตั้งแต่ 0.66 ถึง 6.10 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 9 ข้อ คือ ข้อที่ 1 - 5 และข้อที่ 7 - 10 ส่วนข้อที่ 6 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการจัดระบบงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนน เป็นรายข้อตั้งแต่ 0.48 ถึง 4.92 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป มีจำนวน 8 ข้อ คือ ข้อที่ 11 - 14 และข้อที่ 17 - 20 ส่วนข้อที่ 15 - 16 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 0.35 ถึง 4.51 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป มีจำนวน 8 ข้อ คือ ข้อที่ 21, 23 - 26 และข้อที่ 28 - 30 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ข้อ คือ ข้อที่ 22 และ 27

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 1.16 ถึง 4.71 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป มีจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อที่ 33 - 34, 36 - 37 และข้อที่ 39 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ข้อ คือ ข้อที่ 31, 32, 35, 38 และ 40

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการปรับปรุงงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนน ตั้งแต่ -0.51 ถึง 4.82 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีจำนวน 7 ข้อ คือ ข้อที่ 41, 42, 44 - 46 และ 49 - 50 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อที่ 43, 47 และ 48

องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการประเมินความต้องการทำธุรกิจ มีค่าอำนาจ
 จานแนของคะแนนตั้งแต่ -1.37 ถึง 4.15 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจานแนของคะแนนอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป มีจำนวน 6 ข้อ คือ ข้อที่ 52, 54, 56 - 58 และ 60
 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจานแนของคะแนนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อที่ 51,
 53, 55 และ 59

2.1.2 การปรับปรุงข้อสอบ

จากผลการทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้คัดเลือกและปรับปรุงข้อสอบ โดยถือ
 หลักเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจานแนของคะแนนรายข้อ ผลปรากฏว่าข้อสอบที่มีค่าอำนาจจานแน
 ที่เชื่อถือได้มีอยู่จำนวน 43 ข้อ คือ ข้อสอบข้อที่ 1 - 5, 7 - 14, 17 - 21, 23 - 26,
 28 - 30, 33 - 34, 36 - 37, 39, 41 - 42, 44 - 46, 49 - 50, 52, 54,
 56 - 58 และ 60

ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจานแนต่ำกว่าเกณฑ์ มีอยู่ 17 ข้อ คือ ข้อที่ 6, 15 - 16,
 22, 27, 31 - 32, 35, 38, 40, 43, 47 - 48, 51, 53, 55 และ 59 ผู้วิจัยได้
 ปรับปรุงแก้ไขตัวเลือกต่าง ๆ เสียใหม่ แล้วนำข้อสอบที่ปรับปรุงนั้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ
 จำนวน 5 ท่าน พิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกเพื่อจัดทำเฉลยข้อสอบ หลังจากนั้น
 จึงจัดเรียงข้อสอบเป็นแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จำนวน 60 ข้อ
 นำไปทดลองสอบครั้งที่ 2

2.2 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 2

2.2.1 การวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจานแน

ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่รวบรวมเป็นฉบับใหม่ หลังจากผ่านการวิเคราะห์ค่าอำนาจ
 จานแนรายข้อในการทดลองสอบครั้งที่ 1 มาแล้ว ไปทดสอบกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างใหม่ จำนวน
 310 คน ใช้เวลาในการสอบ 1 ชั่วโมง แล้วนำผลการสอบมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจานแน
 รายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ในการแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ซึ่งได้กลุ่มละ 78 คน โดย
 ใช้ค่า t-test การคำนวณหาค่าอำนาจจานแนรายข้อ พบว่าข้อสอบมีค่าอำนาจจานแนตั้งแต่
 0.01 ถึง 7.28 ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จากการ
ทดลองสอบครั้งที่ 2

ด้าน	ข้อที่	t	ด้าน	ข้อที่	t	ด้าน	ข้อที่	t
X ₁	1	5.99*	X ₃	21	3.24**	X ₅	41	2.71**
	2	4.38**		22	2.71**		42	4.02**
	3	4.97**		23	1.69		43	3.80**
	4	5.56**		24	5.94**		44	5.45**
	5	6.19**		25	3.05**		45	4.94**
	6	3.61**		26	1.42		46	2.49*
	7	5.27**		27	2.68**		47	1.13
	8	2.14*		28	2.80**		48	0.15
	9	5.80**		29	4.41**		49	7.28**
	10	4.34**		30	3.41**		50	3.49**
X ₂	11	2.93**	X ₄	31	2.17*	X ₆	51	1.53
	12	3.76**		32	0.47		52	3.68**
	13	1.29		33	0.80		53	1.98*
	14	2.36*		34	2.33*		54	4.03**
	15	2.80**		35	2.09*		55	0.22
	16	4.97**		36	4.38**		56	2.06*
	17	0.89		37	1.68		57	0.01
	18	2.61**		38	1.11		58	2.97**
	19	3.66**		39	1.10		59	0.85
	20	1.68		40	2.16*		60	3.67**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาการบริหารธุรกิจและสาขาวิชาพาณิชยกรรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ 6 องค์ประกอบ รวม 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.01 ถึง 7.28 มีรายละเอียดแยกเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการตรวจสอบผลงานมีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 2.14 ถึง 6.19 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไปทุกข้อ

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการจัดระบบงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 0.89 ถึง 4.97 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป จำนวน 7 ข้อ คือ ข้อที่ 11 - 12, 14 - 16 และ 18 - 19 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ข้อ คือ ข้อที่ 13, 17 และ 20

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 1.42 ถึง 5.94 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 8 ข้อ คือ ข้อที่ 21 - 22, 24 - 25 และ 27 - 30 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ข้อ คือ ข้อที่ 23 และ 26

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 0.47 ถึง 4.38 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อที่ 31, 34 - 36 และ 40 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 5 ข้อ คือ ข้อที่ 32 - 33 และ 37 - 39

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการปรับปรุงงาน มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 0.15 ถึง 7.28 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป จำนวน 8 ข้อ คือ ข้อที่ 41 - 46 และ 49 - 50 ส่วนข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 2 ข้อ คือ ข้อที่ 47 - 48

องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ มีค่าอำนาจ
 จาเนกของคะแนนตั้งแต่ 0.01 ถึง 4.03 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป จำนวน 6 ข้อ คือ ข้อที่ 52 - 54, 56, 58 และ 60 ส่วนข้อสอบ
 ที่มีค่าอำนาจจาเนกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอยู่ 4 ข้อ คือ ข้อที่ 51, 55, 57
 และ 59

2.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนจากการทดลองสอบครั้งที่ 2 ของแบบทดสอบวัดความสามารถใน
 การจัดการทางธุรกิจ มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา
 (α -coefficient) ได้ผลดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

N	n	rtt	SEM
310	60	0.558	± 9.618

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ
 มีค่าความเชื่อมั่นของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ เท่ากับ 0.558 และมีความ
 คลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด เท่ากับ ± 9.618

2.2.3 การคัดเลือกและการจัดทําแบบทดสอบ

หลังจากวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ครั้งที่ 2 แล้ว ปรากฏว่าข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกที่เชื่อถือได้มีอยู่ 44 ข้อ คือ ข้อที่ 1 - 12, 14 - 16, 18 - 19, 21 - 22, 24 - 25, 27 - 31, 34 - 36, 40 - 46, 49 - 50, 52 - 54, 56, 59 และ 60

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อสอบทั้ง 44 ข้อนี้ ไปจัดเรียงเป็นแบบทดสอบ วัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจเพื่อใช้ในการทดสอบครั้งที่ 3 ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 โครงสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายบริหารธุรกิจและพาณิชยกรรม

พฤติกรรม	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ	6	1 - 6
2. ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน	5	7 - 11
3. ความสามารถในการจัดระบบงาน	7	12 - 18
4. ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	8	19 - 26
5. ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน	10	27 - 36
6. ความสามารถในการปรับปรุงงาน	8	37 - 44

2.3 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 3

การทดสอบในครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ที่ผ่านไปแล้ว เป็นการทดลองสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบเป็นรายข้อ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนก และหาคุณภาพของแบบทดสอบทั้งฉบับ ได้แก่ ความเชื่อมั่น แล้วคัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้นำไปทดลองสอบครั้งที่ 3

การทดลองสอบครั้งที่ 3 เป็นการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบ วัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจอันประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ โดยพิจารณาคำอ่านจากงานแฟรกายข้อ ค่าความเชื่อมั่น ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อสอบ ในแต่ละองค์ประกอบ พร้อมทั้งเกณฑ์ปกติ เพื่อใช้ตีความหมายของคะแนนผลการสอบ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาคำอ่านจากงานแฟร

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่รวบรวมเป็นฉบับใหม่ไปทดสอบเป็นครั้งที่ 3 กับกลุ่มตัวอย่างใหม่จำนวน 1,012 คน ใช้เวลาในการทดสอบ 50 นาที แล้วนำผลการทดสอบมาวิเคราะห์ เพื่อคำนวณหาคำอ่านจากงานแฟรกายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 เปอร์เซนต์ ในการแบ่งกลุ่มสูง และกลุ่มต่ำ ซึ่งได้กลุ่มละ 253 คน แล้วนำมาหาคำอ่านจากงานแฟรกายข้อโดยใช้ค่า t-test ดังปรากฏผลในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ
จากการทดลองสอบครั้งที่ 3

ด้าน	ข้อที่	t	ด้าน	ข้อที่	t	ด้าน	ข้อที่	t
X ₆	1	3.92**	X ₂	16	7.53**	X ₁	31	10.27**
	2	4.92**		17	9.54**		32	5.86**
	3	5.27**		18	8.13**		33	10.23**
	4	3.21**	X ₃	19	6.51**		34	6.94**
	5	4.65**		20	4.79**		35	11.67**
	6	3.27**		21	11.36**		36	11.24**
X ₄	7	4.73**		22	7.56**	X ₅	37	3.24**
	8	0.94		23	1.81*		38	8.38**
	9	4.91**		24	9.02**		39	4.62**
	10	5.92**		25	12.60**		40	11.21**
	11	4.87**		26	11.99**		41	10.00**
X ₂	12	4.64**	X ₁	27	11.15**		42	6.30**
	13	9.18**		28	9.45**		43	12.12**
	14	7.54**		29	9.19**		44	6.13**
	15	7.71**		30	11.21**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ รวม 44 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนน เป็นรายข้อตั้งแต่ 0.94 ถึง 12.60 ข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มีอยู่ 1 ข้อ คือ ข้อที่ 8 มีค่าอำนาจจำแนกเพียง 0.94 ส่วนรายละเอียดแยกเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 3.21 ถึง 5.27 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกเชื่อถือได้ทุกข้อ

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 0.94 ถึง 5.91 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ 4 ข้อ คือ ข้อที่ 7 และ 9 - 11 ส่วนข้อสอบข้อที่ 8 มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการจัดระบบงาน ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกของคะแนน ตั้งแต่ 4.64 ถึง 9.54 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกเชื่อถือได้ทุกข้อ

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 1.81 ถึง 12.60 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนน ที่เชื่อถือได้ทุกข้อ

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 5.86 ถึง 11.67 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนที่เชื่อถือได้ทุกข้อ

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการปรับปรุงงาน ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 3.24 ถึง 12.12 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนที่เชื่อถือได้ทุกข้อ

เนื่องจากผลการวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของคะแนน จากการทดลอง ข้อสอบครั้งที่ 3 พบว่ามีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์อยู่ 1 ข้อ คือ ข้อที่ 8 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดข้อสอบดังกล่าวออก ทำให้แบบทดสอบมีข้อสอบเหลืออยู่ 43 ข้อ ผู้วิจัยได้นำคะแนนผลการทดสอบของข้อสอบทั้ง 43 ข้อ ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเชื่อมั่น ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และคะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบต่อไป

2.3.2 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบทดสอบวัดความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด แยกตามเพศ และรวมทั้งหมด ได้ผลดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนนแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ของนักเรียนชาย นักเรียนหญิง และรวมทั้งนักเรียนชาย และนักเรียนหญิง จากการทดลองครั้งที่ 3

n	เพศ	N	คะแนนดิบ	$\bar{X}$	S.D.	SEM
43	ชาย	212	215	153.009	16.193	± 1.112
	หญิง	800		162.275	12.934	± 0.457
	รวม	1,012		160.336	14.178	± 0.446

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า คะแนนเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนหญิง มีค่าสูงกว่านักเรียนชาย คือ 162.275 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนชาย มีค่าสูงกว่าของนักเรียนหญิง คือ 16.193 ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง มีค่าเท่ากับ ± 1.112 และ ± 0.457 ตามลำดับ

2.3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยนำคะแนนทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจมาคำนวณ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ผลดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

n	N	S.D.	rtt	SEM
43	1,012	14.178	0.663	± 8.231

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ มีค่าความเชื่อมั่นของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ เท่ากับ 0.663 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนนความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจเท่ากับ ± 8.231

2.3.4 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยนำผลการทดสอบครั้งที่ 3 ของแบบทดสอบวัดความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ โดยนำคะแนนรวมของแต่ละองค์ประกอบ และคะแนนจากข้อสอบรายข้อที่วัดองค์ประกอบนั้น ๆ มาคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อสอบทั้ง 43 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ผลดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จากการทดลองครั้งที่ 3

ด้าน	ข้อที่	r_{xy}	ด้าน	ข้อที่	r_{xy}	ด้าน	ข้อที่	r_{xy}
X6	1	.443**	X2	16	.539**	X1	31	.371**
	2	.333**		17	.474**		32	.456**
	3	.491**		18	.399**		33	.359**
	4	.303**		19	.373**		34	.506**
	5	.413**	X3	20	.434**	X5	35	.458**
	6	.542**		21	.420**		36	.311**
X4	7	.479**		22	.297**		37	.395**
	8	.507**		23	.412**		38	.331**
	9	.631**		24	.481**		39	.456**
	10	.437**		25	.447**		40	.513**
X2	11	.461**	X1	26	.445**		41	.441**
	12	.418**		27	.402**		42	.519**
	13	.468**		28	.387**		43	.385**
	14	.478**		29	.525**			
	15	.488**		30	.450**			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ รวม 43 ข้อ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นรายข้อ ตั้งแต่ 0.297 ถึง 0.631 เป็นข้อสอบที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจฉบับนี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

2.3.5 คะแนนเกณฑ์ปกติ (Norms) ของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยนำคะแนนของนักเรียนในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแยกออกเป็นนักเรียนชาย 212 คน และนักเรียนหญิง 800 คน รวมจำนวน 1,012 คน ที่ได้จากการทำแบบทดสอบ วัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจมาสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) ซึ่งเป็นเกณฑ์ท้องถิ่น (Local Norm) เพราะกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในเขตท้องที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น การสร้างเกณฑ์ปกติจะสร้างในรูปคะแนนที่-ปกติ (Normalized T-Score) ของคะแนนความสามารถของนักเรียนโดยแยกเพศ ดังแสดงผลในตาราง 17

ตาราง 17 เกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนชาย และ
นักเรียนหญิง

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ		คะแนนดิบ	
นักเรียนชาย		นักเรียนหญิง	
108	22		108
109			109
110			110
111			111
112			112
113			113
114			114
115	27	13	115
116			116
117			117
118			118
119		17	119
120			120
121	30		121
122	31	19	122
123	31	20	123
124	32	20	124
125	33	21	125

ตาราง 17 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
126	34	22	126
127	34	23	127
128	35	24	128
129	35	24	129
130	36		130
131	36	26	131
132	37		132
133	38	27	133
134	38	28	134
135	39	29	135
136	40	30	136
137	40	30	137
138	41	31	138
139	41	32	139
140	42	33	140
141	43	34	141
142	43	34	142
143	44	35	143
144	44	36	144

ตาราง 17 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
145	45	37	145
146	46	37	146
147	46	38	147
148	47	39	148
149	48	40	149
150	48	41	150
151	49	41	151
152	49	42	152
153	50	43	153
154	51	44	154
155	51	44	155
156	52	45	156
157	52	46	157
158	53	47	158
159	54	47	159
160	54	48	160
161	55	49	161
162	56	50	162
163	56	51	163

ตาราง 17 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
164	57	51	164
165	57	52	165
166	58	53	166
167	59	54	167
168	59	54	168
169	60	55	169
170	60	56	170
171	61	57	171
172	62	58	172
173	62	58	173
174	63	59	174
175	64	60	175
176	64	61	176
177	65	61	177
178		62	178
179	66	63	179
180	67	64	180
181		64	181
182		65	182

ตาราง 17 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
183	69	66	183
184		67	184
185	70	68	185
186		68	186
187		69	187
188	72	70	188
189			189
190		71	190

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่ากลุ่มตัวอย่างนักเรียนชาย ได้คะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ มีพิสัยของคะแนนตั้งแต่ 108 ถึง 188 คะแนน เมื่อนำคะแนนที่สอบวัดได้ไปสร้างเกณฑ์ปกติในรูปของคะแนนที่-ปกติปรากฏว่า มีพิสัยของคะแนนตั้งแต่ T₂₂ ถึง T₇₂ ส่วนกลุ่มตัวอย่างนักเรียนหญิง ได้คะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจมีพิสัยของคะแนนตั้งแต่ 115 ถึง 190 คะแนน เมื่อนำคะแนนเหล่านี้ไปสร้างเกณฑ์ปกติในรูปของคะแนนที่-ปกติ พบว่า มีพิสัยของคะแนนตั้งแต่ T₁₃ ถึง T₇₁

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่มีคุณภาพ
2. เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) นักเรียนชายและนักเรียนหญิงของแบบทดสอบวัด

ความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจและสาขาวิชาพาณิชยกรรม ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,940 คน โดยใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อค้นหาโครงสร้างของแบบทดสอบ จำนวน 318 คน และใช้ในการทดลองแบบทดสอบเพื่อหาคุณภาพรายข้อครั้งแรก จำนวน 300 คน ครั้งที่สองเพื่อหาคุณภาพเป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ จำนวน 310 คน และใช้ในการทดสอบครั้งที่สาม เพื่อหาคุณภาพเป็นรายข้อและคุณภาพทั้งฉบับ ตลอดจนสร้างเกณฑ์ปกติ จำนวน 1,012 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนี้สุ่มมาแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มี 2 ชนิดคือ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้สำหรับวิเคราะห์หา โครงสร้างของแบบทดสอบ และแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งเครื่องมือทั้ง 2 ชนิดนี้ ประกอบด้วยตัวแปรหรือข้อความที่วัดความสามารถดังต่อไปนี้คือ

- ด้านที่ 1 ความสามารถในการประเมินความต้องการทำธุรกิจ
- ด้านที่ 2 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน
- ด้านที่ 3 ความสามารถในการจัดระบบงาน
- ด้านที่ 4 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- ด้านที่ 5 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน
- ด้านที่ 6 ความสามารถในการปรับปรุงงาน

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อวิทยาลัยที่เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ขออนุญาตผู้บริหารวิทยาลัย และนัดหมายวัน เวลา เพื่อนำแบบสำรวจความคิดเห็นและแบบทดสอบไปทำการทดสอบ
2. จัดเตรียมแบบสำรวจความคิดเห็น แบบทดสอบ และกระดาษคำตอบให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนที่สอบแต่ละครั้ง โดยผู้วิจัยเป็นผู้จัดทำดำเนินการเอง
3. อธิบายให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ ที่จะได้รับจากการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและการตอบแบบทดสอบ
4. อธิบายให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าใจวิธีการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและแบบทดสอบ ตลอดจนวิธีการตรวจให้คะแนนก่อนที่จะลงมือทำ
5. นำผลการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นมาตรวจให้คะแนน วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพเป็นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ แล้วจึงศึกษาองค์ประกอบเพื่อค้นหาโครงสร้างของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ
6. นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งสร้างตามโครงสร้างของแบบทดสอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบไปให้นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ แล้วนำผลการสอบมาตรวจให้คะแนน วิเคราะห์หาคุณภาพเป็นรายข้อและปรับปรุงข้อสอบจากการทดลองสอบครั้งที่ 1 วิเคราะห์หาคุณภาพเป็นรายข้อ และหาคุณภาพของแบบทดสอบทั้งฉบับ แล้วคัดเลือกข้อสอบที่ดีจากการทดลองสอบครั้งที่ 2

7. นำแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่ผ่านการวิเคราะห์รายข้อปรับปรุง และคัดเลือกมาแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นครั้งที่ 3 เพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบและหาเกณฑ์ปกติ เพื่อใช้ในการแปลความหมายของคะแนนต่อไป

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โครงสร้างของแบบทดสอบ เพื่อค้นหาโครงสร้างของแบบทดสอบว่านักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาการบริหารธุรกิจและสาขาพาณิชยกรรม ควรมีคุณลักษณะ (Traits) อะไรบ้าง จึงพอสรุปได้ว่านักเรียนระดับนี้มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ผลของการวิเคราะห์หาค่าประกอบ พบว่าแบบทดสอบดังกล่าวประกอบด้วยความสามารถหรือคุณลักษณะ (Traits) ต่าง ๆ 6 ด้าน คือ

- ด้านที่ 1 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ
- ด้านที่ 2 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน
- ด้านที่ 3 ความสามารถในการจัดระบบงาน
- ด้านที่ 4 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- ด้านที่ 5 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน
- ด้านที่ 6 ความสามารถในการปรับปรุงงาน

2. การวิเคราะห์คุณภาพของแบบทดสอบ

2.1 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 1 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อ จากแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่สร้างขึ้นตามโครงสร้าง ของแบบทดสอบที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าประกอบ ปรากฏผลดังนี้

ด้านที่ 1 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ - 1.37 ถึง 4.15 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึงเกณฑ์ จำนวน 4 ข้อ

ด้านที่ 2 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 1.16 ถึง 4.71 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึงเกณฑ์ จำนวน 5 ข้อ

ด้านที่ 3 ความสามารถในการจัดระบบงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจ
จํานนกรายข้อตั้งแต่ 0.48 ถึง 4.92 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อไม่ถึงเกณฑ์ จำนวน 2 ข้อ

ด้านที่ 4 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน
10 ข้อ มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อตั้งแต่ 0.35 ถึง 4.51 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อไม่ถึงเกณฑ์
จำนวน 2 ข้อ

ด้านที่ 5 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่า
อำนาจจํานนกรายข้อตั้งแต่ 0.66 ถึง 6.10 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อไม่ถึงเกณฑ์ จำนวน
1 ข้อ

ด้านที่ 6 ความสามารถในการปรับปรุงงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจ
จํานนกรายข้อตั้งแต่ - 0.51 ถึง 4.82 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อไม่ถึงเกณฑ์ จำนวน 3 ข้อ

2.2 การทดลองแบบทดสอบครั้งที่ 2 เพื่อหาค่าอำนาจจํานนกรายข้อของคะแนน เป็น
รายข้อ จากแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ รวม 60 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ผล
การวิเคราะห์ค่าอำนาจจํานนกรายข้อจากการทดลองสอบครั้งที่ 1 และปรับปรุงแบบทดสอบปรากฏผล
ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ จำนวน
10 ข้อ มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อของคะแนนเป็นรายข้อตั้งแต่ 0.01 ถึง 4.03 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจ
จํานนกรายข้อที่ได้ตามเกณฑ์ จำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 2 ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน จำนวน
10 ข้อ มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อของคะแนนเป็นรายข้อตั้งแต่ 0.47 ถึง 4.38 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจ
จํานนกรายข้อที่ได้ตามเกณฑ์ จำนวน 5 ข้อ

ด้านที่ 3 ความสามารถในการจัดระบบงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจ
จํานนกรายข้อของคะแนนเป็นรายข้อตั้งแต่ 0.89 ถึง 4.97 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อที่ได้ตาม
เกณฑ์ จำนวน 7 ข้อ

ด้านที่ 4 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน
10 ข้อ มีค่าอำนาจจํานนกรายข้อของคะแนนเป็นรายข้อตั้งแต่ 1.42 ถึง 5.94 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจ
จํานนกรายข้อที่ได้ตามเกณฑ์ จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 5 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อตั้งแต่ 2.14 ถึง 6.19 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ใช้ได้ตามเกณฑ์ทุกข้อ

ด้านที่ 6 ความสามารถในการปรับปรุงงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อตั้งแต่ 0.15 ถึง 7.28 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ตามเกณฑ์จำนวน 8 ข้อ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ จากการทดลองสอบครั้งที่ 2 พบว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.558 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด เท่ากับ ± 9.618

2.3 การทดสอบครั้งที่ 3 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ค่าความเชื่อมั่น ค่าความเที่ยงตรง และเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งแบบทดสอบฉบับนี้ ได้มาจากการคัดเลือกโดยใช้ผลการวิเคราะห์เป็นรายข้อ จากการทดลองสอบครั้งที่หนึ่งและสอง ปรากฏผลดังนี้

2.3.1 ค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อ

ด้านที่ 1 ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 3.21 ถึง 5.27 ซึ่งมีค่าใช้ได้ตามเกณฑ์ทุกข้อ

ด้านที่ 2 ความสามารถในการกำหนดแนวทาง ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 0.94 ถึง 5.91 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ตามเกณฑ์ จำนวน 4 ข้อ และต่ำกว่าเกณฑ์อยู่ 1 ข้อ คือ ข้อที่ 8

ด้านที่ 3 ความสามารถในการจัดระบบงาน จำนวน 7 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 4.64 ถึง 9.54 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ตามเกณฑ์ทุกข้อ

ด้านที่ 4 ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน จำนวน 8 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 1.81 ถึง 12.60 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ตามเกณฑ์ทุกข้อ

ด้านที่ 5 ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน จำนวน 10 ข้อ
มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 5.86 ถึง 11.67 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ตาม
เกณฑ์ทุกข้อ

ด้านที่ 6 ความสามารถในการปรับปรุงงาน จำนวน 8 ข้อ มี
ค่าอำนาจจำแนกของคะแนนตั้งแต่ 3.24 ถึง 12.12 เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ตาม
เกณฑ์ทุกข้อ

2.3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบ
ทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจจำนวน 43 ข้อ โดยคัดข้อสอบข้อที่ 8 ออกเพราะ
มีค่าอำนาจจำแนกไม่คงที่ ปรากฏว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.663 และมีค่าความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน
เท่ากับ ± 8.231

2.3.3 ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ
ว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างซึ่งเป็น
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมขององค์ประกอบหนึ่ง ๆ กับคะแนนของข้อสอบแต่ละข้อ
ที่วัดองค์ประกอบนั้น ๆ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.297 ถึง 0.631 อันเป็นความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า แบบทดสอบวัดความสามารถใน
การจัดการทางธุรกิจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจริง

2.3.4 เกณฑ์ปกติ (Norms) ของคะแนนของแบบทดสอบวัดความสามารถ
ในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติโดยใช้คะแนน
ที่-ปกติ (Normalized T-Score) ผลปรากฏดังนี้ คะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ
ของนักเรียนชาย มีช่วงคะแนนที่ ตั้งแต่ T₂₂ ถึง T₇₂ คะแนนความสามารถในการจัดการทาง
ธุรกิจของนักเรียนหญิงมีช่วงคะแนนที่ ตั้งแต่ T₁₃ ถึง T₇₁

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ ต้องการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่มีคุณภาพ จึงสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบ

จากการทดลองครั้งที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จำนวน 60 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้ออยู่ในช่วง 0.66 ถึง 6.10 จะเห็นว่าค่าอำนาจจำแนกกระจายมาก และมีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก ไม่ถึงเกณฑ์ของ เอ็ดเวิร์ด (Edwards. 1957 : 153) คือ t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป จำนวน 17 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อสอบยากเกินไป หรือการใช้ภาษาในข้อคำถามกำกวม ทำให้เกิดความสับสนในการตอบ ผู้วิจัยจึงปรับปรุงข้อคำถามและตัวเลือกเสียใหม่ แล้วนำไปทดสอบครั้งที่ 2 กับกลุ่มตัวอย่างใหม่ พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อ จำนวน 60 ข้อ อยู่ในช่วง 0.01 ถึง 7.28 ส่วนใหญ่ค่าอำนาจจำแนกสูงเกิน แต่มีบางข้อที่ค่าอำนาจจำแนกลดลงข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards. 1957 : 153) มีอยู่ 44 ข้อ ผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ไปจัดเรียงเป็นแบบทดสอบฉบับใหม่ นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างใหม่เป็นครั้งที่ 3 ปรากฏว่า ค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.94 ถึง 12.60 มีข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์อยู่ 1 ข้อ คือ ข้อที่ 8 มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเท่ากับ 0.94 ซึ่งข้อสอบนี้ จากการทดลองครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกของคะแนนใช้ได้ตามเกณฑ์ คือ 1.87 และ 2.33 ตามลำดับ แต่ผลการทดลองครั้งที่ 3 พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ แสดงว่าข้อสอบข้อนี้ไม่สามารถแยกกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ ได้คงที่แน่นอน การที่เป็นเช่นนี้อาจเกิดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด โดยนักเรียนเดาคำตอบเพราะแบบทดสอบนี้เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบ ซึ่งมีจุดอ่อน คือ นักเรียนจะต้องเลือกคำตอบจากตัวเลือกต่าง ๆ ที่กำหนดให้ จึงทำให้เกิดการเดาคำตอบขึ้นได้ (อนันต์ ศรีโสภา. 2525 : 254) ส่วนข้อสอบอีก 43 ข้อ เป็นข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกสอดคล้องกับเกณฑ์ของเอ็ดเวิร์ด (Edwards. 1957 : 153) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างนี้กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจริงในแต่ละข้อคำถาม จำนวน 43 ข้อนั้น

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยได้หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบจากจำนวนข้อสอบ 43 ข้อ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.663 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ± 8.231 ซึ่งการที่แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นของคะแนน เท่ากับ 0.663 อันเป็นค่าที่ไม่สูงมากนักนั้น อาจจะเกิดจากสาเหตุที่แบบทดสอบฉบับนี้ มีจำนวนข้อน้อยเพียง 43 ข้อเท่านั้น เพราะถ้าแบบทดสอบมีจำนวนข้อน้อยมักจะมีค่าความเชื่อมั่นของคะแนนต่ำ (Ebel, 1980 : 82) ดังนั้นถ้าเราต้องการให้แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นสูงขึ้น ก็อาจทำได้โดยการเพิ่มจำนวนข้อสอบ (อนันต์ ศรีโสภณ, 2525 : 147) อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้วิจัยศึกษาแบบทดสอบมาตรฐานบางฉบับ เช่น แบบทดสอบมาตรฐาน Modern Language Aptitude Test (MLAT) Form A ซึ่งแบ่งแบบทดสอบออกเป็นฉบับย่อย 5 ฉบับ วัดคุณลักษณะ (Traits) 5 ด้าน คือ Number Learning, Phonetic Script, Spelling Clues, Words in sentences และ Paired Associate แต่ละด้านมีข้อสอบจำนวน 43, 30, 50, 45 และ 24 ข้อตามลำดับ และจากผลการทดสอบ และวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบทดสอบฉบับย่อยที่วัดคุณลักษณะแต่ละด้านนั้น มีค่าความเชื่อมั่นของคะแนนตั้งแต่ 0.55 ถึง 0.89 และเมื่อคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ซึ่งมีจำนวนข้อสอบทั้งหมด 192 ข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งประกอบด้วยข้อสอบ จำนวน 43 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.663 นับว่าเป็นค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าสูงพอ ๆ กับแบบทดสอบมาตรฐาน ที่มีจำนวนข้อใกล้เคียงกัน และถ้าสร้างข้อสอบเพิ่มเติมให้มีจำนวนข้อมากขึ้น ก็อาจทำให้ค่าความเชื่อมั่นสูงมากกว่านี้

3. ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ

ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจริง

เพราะข้อสอบทั้ง 43 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความเที่ยงตรงกับองค์ประกอบ ที่ต้องการวัด ตั้งแต่ 0.297 ถึง 0.631 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

4. คะแนนเกณฑ์ปกติ

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ในรูปของคะแนนที่-ปกติ เพื่อใช้เปรียบเทียบคะแนนให้เป็นหน่วยเดียวกันในการประเมินผลการสอบ ถ้าต้องการทราบระดับความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนเป็นรายบุคคลว่าอยู่ในเกณฑ์สูง-ต่ำ เพียงใด ก็สามารถพิจารณาได้ตามเกณฑ์ ซึ่งสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำหนดไว้ดังนี้

ตั้งแต่ T65 และสูงกว่า	แปลว่า สูงมาก
ตั้งแต่ T55 - T64	แปลว่า สูง
ตั้งแต่ T45 - T54	แปลว่า ปานกลาง
ตั้งแต่ T35 - T44	แปลว่า ต่ำ
ตั้งแต่ T34 - และต่ำกว่า	แปลว่า ต่ำมาก

(ชวาล แพร์ติกุล และคนอื่น ๆ. 2520 : 53)

ดังนั้น ถ้านักเรียนชายตอนแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ได้คะแนน 179 คะแนน เมื่อดูจากเกณฑ์ปกติของคะแนนแล้วจะได้คะแนนที่-ปกติ เท่ากับ T66 แสดงว่านักเรียนชายคนนี้มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจสูงมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการศึกษา

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและกรมอาชีวศึกษา มีแนวโน้มที่จะมีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจได้ ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกฝนเพิ่มพูนความสามารถด้านนี้ด้วยการจัดให้มีโครงการอาชีพอิสระ โดยให้นักเรียนเป็นผู้จัดการโครงการเหล่านั้น เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสรักตนเองทั้งด้านความคิด และทักษะการปฏิบัติงานด้านการจัดการทางธุรกิจควบคู่ไปด้วยกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการด้านอื่น สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อฝึกฝนให้นักเรียน มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ และการจัดการด้านอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนในภาคต่าง ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาสรุปเป็นความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียนไทย
4. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของความสามารถในการจัดการด้านอื่น ๆ และศึกษาองค์ประกอบความสามารถในการจัดการทางธุรกิจเพิ่มเติมว่า นอกจากองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน ความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน และความสามารถในการปรับปรุงงานแล้ว น่าจะมีองค์ประกอบอะไรอีกบ้างที่ผู้จัดการทางธุรกิจจำเป็นต้องสร้างเสริมให้เกิดในตน เขาจึงจะประสบความสำเร็จในการจัดการธุรกิจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษม สุวรรณกุล. "คุณภาพสังคม," ไทยรัฐ. 5 กุมภาพันธ์ 2534. หน้า 5.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. "การสร้างความเป็นเลิศ," วิทยาคาร. 85(1) : 12 - 15 ; มกราคม 2530.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530 - 2534). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529.
- _____. โครงการวิจัย การติดตามผลผู้จบการศึกษาระดับประถมศึกษา รายงานการวิจัย การสังเคราะห์กรณีศึกษาผู้ประกอบการอาชีพในภาคพัฒนียกรรมและการบริการ. ม.ป.ท., 2532.
- คางิโอะ วาคะ. กว่าจะเป็นเยอาฮาน. แปลจาก Yachan Department Store โดย พ.ณ. เมืองเดิม. กรุงเทพฯ : ธนวิชัยการพิมพ์, 2532.
- ไมลิต บันเปียมรัชฎ์. "การศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจ," ใน เอกสารวิชาการ โครงการจัดปัจจัยด้านความพร้อมของหลักสูตร : แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของนั้ทรงคุณวุฒิ. หน้า 35 - 39. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป.
- ขวาล แพรัตกุล. คู่มือดำเนินการสอบแบบทดสอบมาตรฐานความถนัดทางการเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภา, 2520.
- โชติ เพชรขึ้น. "การเลือกผู้จัดการ," วารสารวัฒนการศึกษา. 9(25) : 1 - 7 ; พฤษภาคม - สิงหาคม 2530.
- คณัย เทียนพุด. นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์, 2530.
- ทักษิณา จิรสิทธิ์ และเสริมศักดิ์ ศุกรวรรณ. "การบริหารการจัดการ : ประวัติคนดัง," ไบเคิร์นเออฟฟิศ. 8(84) : 56 - 60 ; มิถุนายน 2534.
- ทีมข่าวการศึกษา. "แนะแนวการศึกษาเพื่ออาชีพ ปี 2534," ไทยรัฐ. 2 มกราคม 2534. หน้า 8.

เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา, วิทยาลัย. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2524.

(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1) พุทธศักราช 2531 สายวิชาบริหารธุรกิจ. ม.ป.ป.

อัสสาเนา.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

_____. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

_____. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ ; ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

_____. การบริหาร : คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทสิ่งพิมพ์ไทย จำกัด, 2532.

นงราม เศรษฐพานิช และคนอื่น ๆ. "การบริหารและการจัดการศึกษาของการมัธยมศึกษา : การส่งเสริมเพื่อการประกอบอาชีพส่วนตัว และการก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการขนาดเล็ก," ข่าวสารการวิจัย. 13(6) : 3 - 5 ; สิงหาคม - กันยายน 2533.

นาบิหิมะ ฮีเดยูกิ. "เปิดตัวธุรกิจ," มีเดีย. 7(83) : 100 - 103 ; พฤษภาคม 2534.

บรรจง อภิตติกุล. การจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2529.

ผุสดี รุมาคม และเกศินี วิฑูรชาติ. การบริหารธุรกิจขนาดย่อม. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์, 2529.

พงษ์ศักดิ์ มณีศรี. "การจัดการทางธุรกิจ," ใน เอกสารสรุปคำบรรยายการประชุมที่ปรึกษาโครงการพัฒนาการบริหารหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อประกอบอาชีพอิสระ เรื่องการจัดการและการตลาด. หน้า 19 - 20. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2531.

ไพบุลย์ ศาตรังชัยธรรม. "ความสำเร็จชื่อ แกรมมี่," แพรว. 11(246) : 161 - 169; 25 พฤศจิกายน 2532.

ไพลิน ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

- ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีกิจการพิมพ์, 2524.
- วิจิตร ศรีสอาน. "แนะแนวการศึกษาเพื่ออาชีพ ปี 2534," ไทยรัฐ. 2 มกราคม 2534. หน้า 8.
- วิชาการ, กรม. หลักการของหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2533.
- _____. เอกสารวิชาการ โครงการจัดบ้จจัยด้านความพร้อมของหลักสูตร ลำดับที่ 1 : แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของผู้ทรงคุณวุฒิ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป.
- _____. เอกสารสรุปคำบรรยายการประชุมที่ปรึกษาโครงการพัฒนาการบริหาร หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อประกอบอาชีพอิสระ เรื่องการจัดการและการตลาด. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2531. ยัดสำเนา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. การบริหารครบวงจร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมส พับลิชชิ่ง จำกัด, 2531.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2530 ประเภทวิชาพาณิชยกรรม. กรุงเทพฯ : แผนกช่างพิมพ์ โรงเรียนสารพัดช่างพระนคร, 2531.
- สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์. "การพัฒนาคณะทำงาน," มนุษยศาสตร์-ปริทรรศน์. 12(1) : 37 - 41 ; ประจำปีการศึกษาที่ 1, 2533.
- สมบูรณ์ ชิตพงษ์ และสำเร็จ บุญเรืองรัตน์. การวัดความถนัด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2521.
- สมัยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525 ก.
- _____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2522.

สมยศ นาวิการ. การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
กรุงธน, 2525 ข.

_____. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2523.

สมาน รังสียกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
บริษัท ประชาชน จำกัด, 2532.

สัณญา จิตตานนท์. การศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพอิสระ. ปริญญาโท กศ.ค.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ

การบริหาร : สาขาวิทยาการจัดการ หน่วยที่ 1 - 7. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :

ฝ่ายการพิมพ์สำนักเทคโนโลยีการศึกษา, 2525.

สุธี เอกะทิตานนท์ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการและ

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของอุตสาหกรรมขนาดย่อมในภาคตะวันออก.

กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพิมพ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สุพีร์ ลิ้มไทย. หลักการบริหารธุรกิจ. ม.ป.ท., 2524. อัดสำเนา.

อนันต์ ศรีโสภ. การวัดและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช, 2520.

_____. ทฤษฎีการวัดและการทดสอบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

อาวิส วาร์เรน. กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ. แปลจาก Take a Chance to be First

โดยดอนอมชัย วรวิพนกุล. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์, ม.ป.ป.

อุทัย หิรัญโต. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : โอเคียนส์ไตร์, 2515.

Albanese, Robert. Management : Toward Accountability for Performance.
Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1975.

Allen, Louis A. Management and Organization. New York : McGraw-Hill
Book Company, Inc., 1958.

- Asthana, S.C. and C.P. Misra. An Introduction to Business Management. Delhi : Vikas Publishing House, PVT LTD., 1982.
- Dale, Erhest. Management : Theory and Practice. Tokyo : McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Dessler, Gary. Personnel Management : Modern Concepts and Techniques. Boston : Publishing Company, Inc., 1978.
- Duncan, Jack W. Essentials of Management. Hinsdale, Illinois : The Dryden Press, 1975.
- Ebel, Robert L. and David A. Frisbie. Essentials of Educational Measurement. 4 th ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1986.
- Edwards, Allen Louis. Techniques of Attitude scale Construction. New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1957.
- Garrett, Henry E. Statistics in Psychology and Education. New York : David Mckay Company, Inc., 1966.
- Guirdham, Maureen. Interpersonal Skills at Work. London : Prentice Hall., Inc., 1990.
- Haimann, Theo and William G. Scott. Management in the Modern Organization. New Jersey : Houghton Mifflin Company, 1974.
- Hicks, Herbert G. and Ray C. Gullett. Management. Tokyo : McGraw-Hill, Inc., 1981.
- Hontz H. and O' Donnel Cryill. Principles of Management : An Analysis of Management Functions. New York : McGraw-Hill Book Co., 1972.
- Likert, Renis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Co., 1961.
- McFarland, Dalto E. Management : Foundations and Practices. Macmillan Publishing Company, Inc., 1979.
- Mee, John F. Management Thought in a Dynamic Economy. New York : New York University, 1963.
- Monday, Wayne R., Arthur Sharplin and Edwin B. Flipppo. Management : Concepts and Practices. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1988.
- Newman, William H. and Charies E. Summer. The Process of Management: Concepts, Behavior and Practice. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-hall, Inc., 1961.

Newman, William H., Kirby E. Warren and Andrew R. McGill. The Process of Management : Strategy, Action, Results. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hill, Inc., 1987.

Reinecke, John A., Gary Dessler and William F. Schoell. Introduction to Business : A Contemporary View. 6th ed. Boston : Allyn and Bacon., 1989.

Simon, Herbert A. Administrative Behavior. 3rd ed. New York : The Free Press, 1949.

Stoner, James A.F. Management. New Jersey : Prentices - Hall, Inc., 1978.

Tabachnick, Barbara G. and Linda S. Fidell. Using Multivariate Statistics. New York : Harper & Row, Publishers, 1983.

Terry, George R. Principles of Management. 7th ed. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1977.

William, Glueck F and Lawrence R. Jauch. Business Policy and Strategic Management. 4th ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1984.

Yamane, Taro. Statistics : An Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1967.

การตรวจ

ภาคผนวก ก

คู่มือดำเนินการสอบ

คู่มือดำเนินการสอบแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

ความหมายของความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

ความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลที่แสดงออกให้เห็นว่า มีความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม ให้เจ้าหน้าที่ช่วยต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ โดยมีผลกำไรเป็นเป้าหมายจากสถานการณ์ทางธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 6 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานกับประโยชน์ที่ได้รับ จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

2. ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการที่จะตั้งเป้าหมายของธุรกิจได้ชัดเจนและคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับผู้ทำและเป้าหมาย จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

3. ความสามารถในการจัดระบบงาน หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการมองเห็นความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานต่าง ๆ แล้วขยายความไปสู่ผลงานที่ได้รับในอนาคตได้อย่างถูกต้อง จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

4. ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลที่จะคิดวิธีกระตุ้นยั่วยุให้บุคคลลงมือทำงานจนสำเร็จ

5. ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้ในการตรวจสอบผลงานว่า เป็นไปตามเป้าหมาย จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

6. ความสามารถในการปรับปรุงงาน หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดวิธีแก้ไข คัดแปลงผลงานให้มีคุณภาพดีขึ้นกว่าเดิม จากสถานการณ์ทางธุรกิจที่กำหนดให้

โครงสร้างของแบบทดสอบ

แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ เป็นแบบทดสอบปรนัยแบบเลือกตอบชนิด 5 ตัวเลือก วัดองค์ประกอบต่าง ๆ 6 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน ความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน และความสามารถในการปรับปรุงงาน แบบทดสอบมีข้อสอบทั้งสิ้น 43 ข้อ ใช้เวลาตอบ 50 นาที (ไม่รวมเวลาที่ใช้ในการอธิบายคำชี้แจงหน้าปกของแบบทดสอบ) มีรายละเอียดในตาราง 18 ดังนี้

ตาราง 18 โครงสร้างของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

พฤติกรรม	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ	6	1 - 6
2. ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน	4	7 - 10
3. ความสามารถในการจัดระบบงาน	7	11 - 17
4. ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	8	18 - 25
5. ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน	10	26 - 35
6. ความสามารถในการปรับปรุงงาน	8	36 - 43

การพัฒนาแบบทดสอบ

การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจนี้ ได้ดำเนินการทดลองและปรับปรุงแก้ไขติดต่อกัน 3 ครั้ง ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2534 ถึงเดือนพฤษภาคม 2535 จึงสำเร็จตามต้องการ ดังนี้

การทดลองครั้งที่ 1 ทดสอบกับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาพาณิชยกรรม จำนวน 300 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ $-1.37 - 6.10$ แล้วคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์ พร้อมทั้งปรับปรุงเวลาสอบให้เหมาะสม

การทดลองครั้งที่ 2 ทดสอบกับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและสาขาวิชาพาณิชยกรรม กลุ่มตัวอย่างใหม่ จำนวน 310 คน วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 0.01 ถึง 7.28 แล้วคัดเลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้ตามเกณฑ์ไว้เพื่อนำไปทดลองสอบครั้งที่ 3 สำหรับค่าความเชื่อมั่นพบว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ มีค่าความเชื่อมั่นของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจเท่ากับ 0.558 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดเท่ากับ ± 9.618

การทดลองครั้งที่ 3 ทดสอบกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใหม่ จำนวน 1,012 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกของคะแนนเป็นรายข้อ ตั้งแต่ 1.81 ถึง 12.60 และได้ค่าสถิติพื้นฐาน และคุณภาพของแบบทดสอบดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนน ของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

ตาราง 19 ค่าสถิติพื้นฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนน ของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ จากการทดลองครั้งที่ 3

n	เพศ	N	คะแนนดิบ	$\bar{X}$	S.D.	SEM
43	ชาย	212	215	153.009	16.193	± 1.112
	หญิง	800		162.275	12.934	± 0.457
	รวม	1,012		160.336	14.178	± 0.446

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

ตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่นของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

n	N	S.D.	r _{tt}	SEM
43	1,012	14.178	0.663	± 8.231

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ มีค่าความเชื่อมั่นของคะแนน เท่ากับ 0.663 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจเท่ากับ ± 8.231

3. ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบ

ตาราง 21 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นรายข้อของแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.443**	16	.539**	31	.371**
2	.333**	17	.474**	32	.456**
3	.491**	18	.399**	33	.359**
4	.303**	19	.373**	34	.506**
5	.413**	20	.434**	35	.458**
6	.542**	21	.420**	36	.311**
7	.479**	22	.297**	37	.395**
8	.507**	23	.412**	38	.331**
9	.631**	24	.481**	39	.456**
10	.437**	25	.447**	40	.513**
11	.461**	26	.445**	41	.441**
12	.418**	27	.402**	42	.519**
13	.468**	28	.387**	43	.385**
14	.478**	29	.525**		
15	.488**	30	.450**		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏว่า แบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ที่ประกอบด้วยข้อสอบวัดองค์ประกอบต่าง ๆ 6 องค์ประกอบ รวมจำนวน 43 ข้อ ข้อสอบแต่ละข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับองค์ประกอบที่ต้องการวัดตั้งแต่ 0.297 ถึง 0.631 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจนี้ มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจริง

วิธีดำเนินการสอบ

วิธีดำเนินการสอบแบ่งเป็น สามระยะคือ การเตรียมตัวก่อนสอบ วิธีปฏิบัติขณะสอบ และเมื่อสอบเสร็จแล้ว มีลำดับขั้นดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนสอบ ควรปฏิบัติดังนี้

1.1 กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบล่วงหน้า และแจ้งให้ผู้สอบทราบ

วัตถุประสงค์ของการสอบ

1.2 เตรียมห้องสอบให้เรียบร้อย และมีผู้ดำเนินการสอบ 1 คน กับผู้ช่วย 1 คน

1.3 เตรียมอุปกรณ์การสอบที่ใช้ในการสอบ ได้แก่ แบบทดสอบ กระดาษคำตอบ ให้มีจำนวนมากกว่าผู้เข้าสอบ ประมาณ 5 เปอร์เซ็นต์

1.4 การเตรียมตัวสำหรับผู้ดำเนินการสอบ ผู้ดำเนินการสอบต้องศึกษาคำชี้แจง วิธีทำแบบทดสอบเหล่านี้นล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งครั้ง เพื่อให้สามารถดำเนินการสอบได้อย่างคล่องแคล่ว

2. วิธีดำเนินการสอบ ปฏิบัติดังนี้

2.1 พูดยืนยันว่าจิตใจผู้สอบ ให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำการสอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2 การให้คำชี้แจง รายละเอียดของคำชี้แจงจะปรากฏอยู่บนแผ่นหน้า ของแบบทดสอบทุกฉบับ ผู้ดำเนินการสอบต้องชี้แจงจากค้อยู่แต่เฉพาะเท่าที่ปรากฏเท่านั้น โดยอธิบาย ตัวอย่างและวิธีตอบแบบทดสอบให้ผู้เข้าสอบ เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งทุกคนและอย่าให้ผู้เข้าสอบลงมือทำก่อนเวลา ควรให้ลงมือทำเมื่อบอกให้ทำพร้อมทั้งจับเวลา

3. วิธีปฏิบัติเมื่อหมดเวลา

3.1 สั่งให้ผู้สอบวางดินสอหรือปากกาหยุดทำทันที แล้วเก็บกระดาษคำตอบและแบบทดสอบ

3.2 เมื่อเสร็จสิ้นการทดสอบแล้ว ก่อนที่จะให้ผู้สอบออกจากห้องสอบ ผู้ดำเนินการสอบควรกล่าวคำชมเชยนักเรียนที่พยายามตั้งใจสอบเป็นอย่างดี เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกภูมิใจ

วิธีตรวจให้คะแนน

การตรวจให้คะแนนแต่ละข้อ ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนของแต่ละตัวเลือกตั้งแต่ 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ ซึ่งข้อสอบทุกข้อจะมีเฉลยค่าคะแนนของตัวเลือกต่าง ๆ ทุกข้อเมื่อตรวจให้คะแนนครบทุกข้อแล้ว น้ำคะแนนแต่ละข้อมารวมกันจะเป็นคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่นักเรียนคนนั้นได้รับ

เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ

คะแนนปกตินี้ เป็นเกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norms) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจและพาณิชยกรรม สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและกรมอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนนักเรียนในกลุ่มตัวอย่างที่นำมาสร้างเกณฑ์ปกติ มีจำนวน 1,012 คน คะแนนเกณฑ์ปกตินี้ เป็นคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ซึ่งสร้างเป็นเกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 เกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
108	22		108
109			109
110			110
111			111
112			112
113			113
114			114
115	27	13	115
116			116
117			117
118			118
119		17	119
120			120
121	30		121
122	31	19	122
123	31	20	123
124	32	20	124
125	33	21	125
126	34	22	126

ตาราง 22 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ		คะแนนดิบ	
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
127	34	23	127
128	35	24	128
129	35	24	129
130	36		130
131	36	26	131
132	37		132
133	38	27	133
134	38	28	134
135	39	29	135
136	40	30	136
137	40	30	137
138	41	31	138
139	41	32	139
140	42	33	140
141	43	34	141
142	43	34	142
143	44	35	143
144	44	36	144

ตาราง 22 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
145	45	37	145
146	46	37	146
147	46	38	147
148	47	39	148
149	48	40	149
150	48	41	150
151	49	41	151
152	49	42	152
153	50	43	153
154	51	44	154
155	51	44	155
156	52	45	156
157	52	46	157
158	53	47	158
159	54	47	159
160	54	48	160
161	55	49	161

ตาราง 22 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
162	56	50	162
163	56	51	163
164	57	51	164
165	57	52	165
166	58	53	166
167	59	54	167
168	59	54	168
169	60	55	169
170	60	56	170
171	61	57	171
172	62	58	172
173	62	58	173
174	63	59	174
175	64	60	175
176	64	61	176
177	65	61	177
178		62	178
179	66	63	179

ตาราง 22 (ต่อ)

คะแนนที่-ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ			
คะแนนดิบ			คะแนนดิบ
	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	
180	67	64	180
181		64	181
182		65	182
183	69	66	183
184		67	184
185	70	68	185
186		68	186
187		69	187
188	72	70	188
189			189
190		71	190

การคิดคะแนนผลการสอบในแต่ละด้าน เมื่อสามารถวัดว่า นักเรียนคนใดได้คะแนน
ที่-ปกติเท่าใดแล้ว ให้ตัดสินตามเกณฑ์ ดังนี้ (ทวาล แพร์ตกุล, 2520 : 53)

ตั้งแต่ T ₆₅ และสูงกว่า	แปลว่า สูงมาก
ตั้งแต่ T ₅₅ - T ₆₄	แปลว่า สูง
ตั้งแต่ T ₄₅ - T ₅₄	แปลว่า ปานกลาง
ตั้งแต่ T ₃₅ - T ₄₄	แปลว่า ต่ำ
ตั้งแต่ T ₃₄ และต่ำกว่า	แปลว่า ต่ำมาก

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสำรวจข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบความสามารถในการจัดการทางธุรกิจของนักเรียน ระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและสาขาพาณิชยการ

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจข้อมูลนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 รายการพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้มีความสามารถในการจัดการทาง

ธุรกิจ

2. ผู้วิจัยจะนำคำตอบของนักเรียนไปใช้ในการวิจัย และเก็บไว้เป็นความลับจึง ไม่มีผล
ให้นักเรียนได้รับความเสียหายแต่อย่างใด ฉะนั้นขอให้นักเรียนตอบแบบสำรวจทั้ง 2 ตอนให้ครบ
ทุกข้อ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความ และ

เติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวของนักเรียน

1. ชื่อ - นามสกุล

2. วิทยาลัย/วิทยาเขต

3. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

4. เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. แล้ว นักเรียนคิดว่าตัวนักเรียนเองมีความ

สามารถในการจัดการทางธุรกิจมากน้อยเพียงใด

☐ 1. มากที่สุด

☐ 2. มาก

- 3. น้อย
- 4. น้อยที่สุด
- 5. ไม่น่าใจ

ตอนที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

คำชี้แจง ข้อความในตารางต่อไปนี้คือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้ที่มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ

โปรดพิจารณาพฤติกรรมแต่ละข้อ แล้วตัดสินใจว่าพฤติกรรมแต่ละข้อนั้นเป็นพฤติกรรมที่ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการทางธุรกิจจำเป็นต้องมีอย่างน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความจำเป็นตามความเห็นของนักเรียน ดังตัวอย่าง

ตัวอย่าง

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
1	ความสามารถในการคาด การณ์ล่วงหน้า	✓					
2	รู้จักเลือกทำเลที่ตั้งได้ เหมาะสมกับธุรกิจที่ ต้องการทำ						✓

วิธีตอบ ถ้านักเรียนพิจารณาเห็นว่า "ความสามารถในการคาดการณ์ผลล่วงหน้า" เป็นความสามารถที่ผู้ดำเนินกิจการธุรกิจจำเป็นต้องมีมากที่สุด จึงจะปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการได้สำเร็จ ให้นักเรียน ✓ ลงในช่อง ระดับความจำเป็นมากที่สุด

แต่ถ้านักเรียนพิจารณาแล้วเห็นว่า "ความสามารถในการคาดการณ์ผลล่วงหน้า" เป็นความสามารถที่ไม่จำเป็นเลย ผู้จัดการไม่จำเป็นต้องมีความสามารถนี้ก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ให้นักเรียน ✓ ลงในช่อง ระดับไม่จำเป็นเลย

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
1	ความสามารถในการคาดการณ์ผลล่วงหน้า.....						
2	รู้จักเลือกทำเลที่ตั้งได้ เหมาะสมกับธุรกิจที่ต้องการ ทำ						
3	มีความสนใจบุคคลและ เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ ธุรกิจที่ต้องการทำ						
4	ไม่ท้อถอยและสามารถ ทำงานหนักได้						
5	กล้ารับผิดชอบต่อการ ตัดสินใจของตนเอง						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
6	มีความเชื่อมั่นว่าจะทำ ธุรกิจได้สำเร็จ						
7	ตระหนักในสำคัญ และคุณค่าของธุรกิจ ที่ต้องการทำ						
8	สามารถคาดคะเนปัญหา และอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตได้						
9	สามารถระบุและสรุป ความต้องการของ ลูกค้าได้						
10	สามารถมองเห็นช่องทาง การทำธุรกิจจากสภาพแวดล้อม และอาชีพที่บุคคลอื่น ทำอยู่						
11	ตั้งจุดมุ่งหมายของธุรกิจได้ ชัดเจน						
12	มีความคิดริเริ่ม						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
13	มีความกระตือรือร้นใน การแสวงหาข้อเท็จจริง						
14	มีเหตุผลใช้เหตุผลตัดสินใจ ในการทำงาน						
15	สามารถคาดการณ์ผลงานที่ จะได้รับในอนาคตจาก การปฏิบัติงาน						
16	รู้จักใช้จังหวะและโอกาส						
17	สามารถแปลงแผนการ ดำเนินงานไปสู่การ ปฏิบัติได้						
18	มีความรู้ในขั้นตอนการท ำธุรกิจที่ต้องการจะทำ ทั้งหมดและสามารถทำ ได้ด้วย						
19	สามารถเชื่อมโยง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำธุรกิจและสรุป ผลการทำธุรกิจให้ สอดคล้องกันอย่างรัดกุม						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
20	สามารถระบุปัจจัยและ สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบ ต่อการดำเนินงานธุรกิจ ได้						
21	สามารถมองเห็นความ สัมพันธ์ของขั้นตอนการ ทำงานได้ชัดเจน						
22	สามารถสรรหาและเลือก คนได้เหมาะสมกับงาน						
23	สามารถกำหนดวิธีการ ทำงานได้เหมาะสมกับ ผู้ทำ และเป้าหมายของ ธุรกิจ						
24	สามารถมอบหมายงานและ อำนาจหน้าที่ที่จำเป็นแก่ พนักงานเพื่อให้สามารถ ดำเนินงานกิจกรรมนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
25	สามารถจัดสภาพที่ทำงาน ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และผู้ปฏิบัติงาน						
26	สามารถกำหนดอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ของงานแต่ละตำแหน่ง ได้อย่างถูกต้อง						
27	รู้จักใช้ทรัพยากรทั้ง กำลังคน เวลา ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์นี้อย่าง จำกัดได้อย่างเป็น ประโยชน์						
28	สามารถบรรยายลักษณะ ของแต่ละตำแหน่งใน องค์การธุรกิจได้อย่างถูกต้อง						
29	สามารถกำหนดตำแหน่ง และจำนวนพนักงานได้ เหมาะสมกับเป้าหมาย ของธุรกิจ						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
30	สามารถกำหนดเวลาที่เหมาะสมสำหรับการ ทำงานแต่ละอย่างได้ สำเร็จ						
31	มีความเสียสละ เชื่อเพื่อ ไอบ้ออมารี						
32	สามารถประสานความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคล และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้ดี						
33	สามารถคบค้าสมาคม ได้กับชนทุกชั้น						
34	สามารถกระตุ้นให้ พนักงานเกิดการแข่งกัน กันทำงาน						
35	สามารถทำให้ลูกจ้างเกิด ความพึงพอใจที่จะทำงาน อย่างเต็มที่						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
36	มีความยุติธรรม จ่ายค่า จ้างแรงงานเหมาะสม กับความสามารถ						
37	สามารถให้คำแนะนำ ที่แนะแก่ผู้ร่วมงานได้ ..						
38	พยายามให้พนักงานมี ส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน						
39	มีความเข้าใจและสังเกต เห็นความต้องการของ ลูกจ้างแต่ละคนได้อย่างดี						
40	สนับสนุนและยอมรับความ สามารถของเพื่อนร่วมงาน						
41	สามารถสร้างขอบเขตของ งานแต่ละอย่างได้						
42	มีความสามารถในการระบุ จุดเด่น จุดด้อยและข้อ จำกัดของแผนปฏิบัติงานได้						
43	มีความสามารถในการสังเกต ...						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
44	สามารถกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานของผลการ ปฏิบัติงาน						
45	สามารถกำหนดวิธีการ วัดผลการปฏิบัติงานได้						
46	พยายามเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานกับมาตรฐาน ที่กำหนดไว้						
47	สามารถระบุความแตกต่าง ระหว่างเป้าหมายของ ธุรกิจกับเป้าหมายของ พนักงานได้						
48	มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการ ควบคุมการดำเนินงาน ธุรกิจ						
49	มีความสามารถในการ สัมภาษณ์ สังเกต และ สอบถามพนักงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานต่าง ๆ						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
50	มีความสามารถในการ เขียนรายงานผลการ ดำเนินงานธุรกิจ						
51	มีความสามารถในการอ่าน และแปลความหมาย รายงานผลการทำ ธุรกิจได้						
52	รู้จักใช้ข้อผิดพลาดเป็น บทเรียน						
53	รู้จักใช้คำวิพากษ์วิจารณ์ ของผู้อื่นให้เป็นประโยชน์						
54	มีความพยายามแก้ไขข้อ บกพร่องและปรับปรุง วิธีการงานให้มีประสิทธิภาพ						
55	รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพ แวดล้อม						
56	รู้จักใช้ข้อมูลข่าวสารเป็น พื้นฐานในการตัดสินใจ						
57	กล้าวิพากษ์วิจารณ์ด้วย หลักเหตุผล						

ข้อที่	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของผู้ที่มีความสามารถ ในการจัดการทางธุรกิจ	ระดับความจำเป็น					
		จำเป็น มากที่สุด	จำเป็น มาก	จำเป็น ปานกลาง	จำเป็น น้อย	จำเป็น น้อยที่สุด	ไม่จำเป็น เลย
58	สามารถคิดวิธีการแก้ไข ตัดแปลงผลงานใหม่ คุณภาพดีขึ้น						
59	สามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ธุรกิจเพื่อใช้ในการ ตัดสินใจปรับปรุง ขยาย กิจการ						
60	สามารถระบุปัญหาในการ ทำการธุรกิจ ได้ถูกต้อง .						

คำชี้แจง

แบบทดสอบความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทางธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สายวิชาการธุรกิจ

1. แบบทดสอบฉบับนี้ เป็นแบบทดสอบวัดความคิดเห็นในการจัดการทางธุรกิจ
มีคำถาม 44 ข้อ
2. เวลาที่ใช้ในการสอบ 40 นาที
3. คำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คำตอบทั้ง 5 ตัวเลือกนี้
เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการทางธุรกิจได้ทั้งหมด ให้นักเรียนพิจารณาว่าคำตอบ
ใดเป็นแนวปฏิบัติที่มีโอกาสจะประสบความสำเร็จมากที่สุด ให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ตัวอย่างคำถาม

- 9) วิสลงเป็นเจ้าของสวนมะม่วง เขาได้มอบหมายให้ภานิตคุมคนงานรดน้ำต้นมะม่วงทุกวัน
นักเรียนคิดว่าวิสลงจะใช้สิ่งใดพิจารณา จึงจะแน่ใจว่ามีการรดน้ำต้นมะม่วงทุกวัน
- ก. ชักถามคนงาน
 - ข. สอบถามภานิต
 - ค. เดินไปดูด้วยตนเอง
 - ง. ตรวจสอบว่าบรรคน้ำเปียกหรือไม่
 - จ. มองดูว่ามีคนงานเดินไปที่สวนมะม่วงหรือไม่

จากโจทย์คำถามจะเห็นว่า ทางเลือก ก - จ เป็นวิธีที่ทำให้ทราบว่าคนงานได้รดน้ำ
ต้นมะม่วงแล้วทั้งสิ้น เพียงแต่ว่า ทางเลือก ค. เป็นวิธีที่มีโอกาสได้ผลดีกว่าวิธีอื่น จึงได้ x พับ
ตัวอักษร ค ในกระดาษคำตอบ ดังนี้

ก	ข	ค	ง	จ
---	---	---	---	---

1. ทำน้าแห่งหนึ่งมีรถยนต์ข้ามฟากรับส่งผู้โดยสารเดินทางข้ามฝั่งตลอดทั้งวันเพื่อต่อรถประจำทางไปที่อื่น ๆ และมีคลินิกที่มีคนมารับบริการตรวจโรคกันมากทุกวัน ถ้าต้องการเปิดร้านในบริเวณนี้ สินค้าใค่น่าจะขายได้มากที่สุด
 - ก. เครื่องดื่ม
 - ข. เสื้อผ้า
 - ค. ยาทุกประเภท
 - จ. ขายของชำ
 - ง. หนังสือและหนังสือพิมพ์

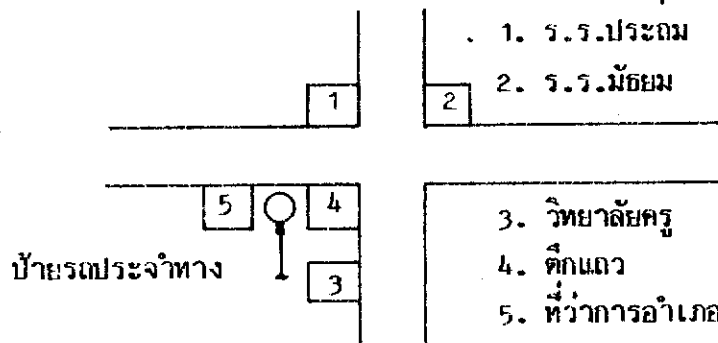
2. ถนนสายหนึ่งมีโรงพยาบาล ศาลเจ้าของคนจีนและวัดของศาสนาพุทธ ซึ่งสถานที่ทั้ง 3 แห่งนี้มีผู้คนเดินเข้าออกเป็นประจำทุกวัน ถ้าต้องการเปิดร้านค้าในบริเวณนี้ ควรขายอะไรมากที่สุด
 - ก. อาหาร
 - ข. ผลไม้
 - ค. เครื่องไฟฟ้า
 - ง. ดอกไม้ ธูป เทียน
 - จ. เครื่องไทยทาน

3. หมู่บ้านแห่งหนึ่งมีสนามเด็กเล่น โรงเรียนอนุบาล สระว่ายน้ำ สำหรับบริการผู้อยู่อาศัยในหมู่บ้านนี้ เมื่อโรงเรียนเลิก พ่อแม่จะพาเด็ก ๆ มาเล่นที่สนามและว่ายน้ำที่สระว่ายน้ำทุกวัน ถ้าต้องการเปิดร้านค้าในบริเวณนี้ควรค้าขายอะไรจึงจะเหมาะสมที่สุด
 - ก. ขนม
 - ข. ไอศกรีม
 - ค. หนังสือการ์ตูน
 - ง. ของเด็กเล่น
 - จ. อุปกรณ์ว่ายน้ำ

4. ชุมชนแห่งหนึ่งมีหมู่บ้านจัดสรรเกิดใหม่และกำลังขยายตัวมีหมู่บ้านเกิดใหม่ขึ้นได้เรื่อย ๆ ผู้เข้าอยู่ในหมู่บ้านเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นคู่สมรสที่ผ่านการแต่งงานได้ไม่นานและมีฐานะการเงินระดับกลาง ถ้าต้องการทำธุรกิจในชุมชนนี้ ควรทำธุรกิจอะไร จึงจะมีโอกาสได้รายได้ดีที่สุด

- ก. เพอร์นิเจอร์
- ข. รับเลี้ยงเด็ก
- ค. อาหารสด
- ง. ซุปเปอร์มาร์เก็ต
- จ. เครื่องใช้ไฟฟ้า

5. ให้พิจารณาแผนผังแสดงที่ตั้งของโรงเรียนและหน่วยงานของรัฐข้างล่างนี้



ถ้าต้องการเปิดร้านค้าที่บริเวณหมายเลข 4 ควรเปิดร้านค้าอะไรที่มีโอกาสขายสินค้าได้ดีที่สุด

- ก. ร้านถ่ายรูป
- ข. ร้านขายเทปเพลงต่าง ๆ
- ค. ร้านบริการถ่ายเอกสาร
- ง. ร้านขายไอศกรีม
- จ. ร้านขายเครื่องเขียนแบบเรียน

6. พื้นที่เกษตรกรรมแห่งหนึ่งใช้ทำไร่อ้อยจำนวนมากส่งโรงงานน้ำตาลซึ่งมีอยู่หลายโรง ชาวไร่อ้อยส่วนใหญ่มีฐานะยากจน นักเรียนคิดว่าควรทำธุรกิจอะไรในบริเวณนี้จึงจะได้ทุนคืนเร็วที่สุด
- ตั้งโรงงานน้ำตาลเอง
 - ขายปุ๋ยและยาฆ่าแมลง
 - ตั้งโรงงานผลิตน้ำอ้อย
 - รับจ้างโรงงานขนส่งอ้อย
 - รับจ้างตัดอ้อยในไร่
7. ถ้าต้องการเปิดร้านขายเสื้อผ้าสำเร็จรูปในศูนย์การค้าที่มีนักเรียนวัยรุ่นมาเที่ยวกันมาก ควรขายเสื้อผ้าที่มีลักษณะใดจึงจะมีโอกาสขายสินค้าได้มากที่สุด
- เสื้อยืด
 - เสื้อบุดิค
 - กางเกงยีนส์
 - กระโปรงทันสมัย
 - กางเกงตามสมัยนิยม
8. บ้านของเพียงใจอยู่ย่านธุรกิจกลางกรุง มีร้านอาหารเล็ก ๆ และร้านอาหารขึ้นหนึ่งอย่างละ
- ร้าน ถ้าเพียงใจต้องการเปิดร้านขายอาหารที่บ้านโดยมีแม่และน้อง 1 คนช่วยทำ ควรทำ อาหารลักษณะใดจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงสุด
- ข้าวราดแกง
 - ก๋วยเตี๋ยว
 - อาหารตามสั่ง
 - ขนมหวาน
 - ข้าวเหนียว ลี้น้ำ กล้วย่าง

9. ย่านธุรกิจการค้าแห่งหนึ่งมีโรงภาพยนตร์และร้านขายสินค้าที่คนฐานะการเงินดีนิยมมาพักผ่อนและจับจ่ายทุกวัน ถ้าต้องการทำธุรกิจรถยนต์ในย่านนี้ ควรทำธุรกิจอะไรจึงมีโอกาสมีรายได้ดีที่สุด
- ศูนย์ตรวจสภาพรถยนต์
 - ศูนย์แลกเปลี่ยนรถยนต์
 - เปิดโชว์รูมขายรถใหม่
 - รับฝากรถยนต์
 - ขายอุปกรณ์ตกแต่งรถยนต์
10. เมื่ออรุณสำเร็จการศึกษาวิชาบริหารธุรกิจ เขาตั้งใจจะสร้างหอพักบนที่ดินของตนเองให้นักศึกษาเข้าแต่ไม่มีเงินลงทุน เขาควรหาทุนโดยวิธีใด จึงจะมีโอกาสทำธุรกิจหอพักได้สำเร็จ
- ทำกิจการเล็ก ๆ เก็บเงินสร้างหอพัก
 - กู้เงินธนาคารโดยใช้ที่ดินค้ำประกัน
 - ขอยืมเงินจากญาติและเพื่อน
 - ร่วมหุ้นส่วนกับเพื่อนที่เรียนจบพร้อมกัน
 - ระดมทุนโดยจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด
11. สามีภรรยาคนหนึ่งมีลูกเล็ก 1 คน และลูกจ้าง 1 คน มีบ้านอยู่ตึกแถวหน้าหมู่บ้านขนาดใหญ่ สามีทำงานบริษัทเอกชนต้องกลับบ้านดึกทุกวัน ถ้าภรรยาต้องการขายอาหาร นักเรียนคิดว่าเขาควรขายด้วยวิธีใดจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุด
- ขายส่งร้านอาหารใกล้หมู่บ้าน
 - ฝากขายที่ร้านขายของชำหน้าหมู่บ้าน
 - ขายที่หน้าบ้านเฉพาะตอนเย็น
 - ให้ลูกจ้างส่งปันไต่ตามบ้าน
 - ให้ลูกจ้างเร่ขายในหมู่บ้าน

12. เจ้าของร้านเสริมสวยแห่งหนึ่งมีลูกจ้างที่สามารถทำหน้าที่สระ ขอย และเซตผมได้ 3 คน เจ้าของร้านควรจัดแบ่งหน้าที่อย่างไรจึงจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- ให้ช่างแต่ละคนทำหน้าที่คนละอย่าง
 - ให้ช่างคนเดียวกันทำผมลูกค้าจนเสร็จ
 - คอยจัดคิวให้ช่างหมุนเวียนทำทุกหน้าที่
 - ให้สระผม 1 คน อีก 2 คนซอยและเซต
 - ให้ลูกค้าประจำเลือกช่างได้ ส่วนลูกค้าจรใช้ช่างที่ว่างอยู่
13. วิชา เป็นคนละเอียด คือสัตย์ ใจเกิน ขาดู เป็นคนทันสมัย ทำงานไว ขึ้นัน ประชา เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ ใจร้อน ทั้งสามคนลงทุนซื้อเสื้อผ้าสำเร็จรูปมาขาย นักเรียนคิดว่าเขาควรแบ่งหน้าที่กันอย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จในการขาย
- วิชาซื้อ ประชาขาย ขาดูทำบัญชี
 - ขาดูซื้อ ประชาขาย วิชาทำบัญชี
 - ประชาซื้อ ขาดูขาย วิชาทำบัญชี
 - วิชาซื้อ ขาดูขาย ประชาทำบัญชี
 - ประชาซื้อ วิชาขาย ขาดูทำบัญชี
14. มาโนช เป็นคนแข็งแรงและเข้ากับคนอื่นได้ดี อภิชาติ เป็นคนขยันและมีความคิดสร้างสรรค์ มานะ เป็นคนทำงานรอบคอบ นักเรียนคิดว่าเจ้าของโรงงานทำเฟอร์นิเจอร์ควรมอบให้ทำงานอะไรจึงจะเหมาะสมที่สุด
- มาโนชขาย อภิชาติเขียนแบบ มานะทำบัญชี
 - มาโนชทำเฟอร์นิเจอร์ อภิชาติทำบัญชี มานะเขียนแบบ
 - มาโนชเป็นหัวหน้าคนงาน อภิชาติตรวจสอบผลิตภัณฑ์ มานะทำเฟอร์นิเจอร์
 - มาโนชส่งสินค้า อภิชาติติดต่อธุรกิจ มานะขาย
 - มาโนชติดต่อธุรกิจ อภิชาติทำเฟอร์นิเจอร์ มานะตรวจสอบผลิตภัณฑ์

15. สมพร มีชื่อเสียงในการทำไอศกรีมรสชาตดีมาก มีผู้ติดต่อขอซื้อไปขาย สมพรจึงทำไอศกรีมขายส่ง โดยบริการส่งให้ลูกค้าด้วย สมพรมีพนักงานช่วยทำ 2 คน นักเรียนคิดว่าสมพรควรจัดแบ่งงานทำตามข้อใดจึงจะทำให้การทำงานไปได้ดีที่สุด
- สมพรทำไอศกรีม พนักงานช่วยทำ 1 คน และส่งไอศกรีม 1 คน
 - สมพรทำไอศกรีม พนักงาน 2 คน ส่งไอศกรีม
 - สมพรและพนักงานช่วยกันทำ สมพรส่งไอศกรีม
 - สมพรและพนักงานช่วยกันทำ พนักงานส่งของ
 - พนักงานช่วยกันทำ สมพรส่งไอศกรีม
16. วิชัย มีความรู้เรื่องความนิยมเสื้อผ้าสำเร็จรูปของบุคคลวัยต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงทำธุรกิจเสื้อผ้าสำเร็จรูปขายส่ง ในการลงทุนครั้งแรก เขาควรทำงานอย่างไรจึงมีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุด
- วิชัยออกแบบ เสื้อผ้า ตัดผ้า จ้างคนอื่นเย็บ
 - วิชัยออกแบบ เสื้อผ้า แล้วจ้างคนอื่นตัดเย็บ
 - วิชัยออกแบบ แล้วจ้างคนอื่นซื้อผ้าตัดเย็บ
 - วิชัยซื้อผ้า แล้วจ้างคนอื่นออกแบบ ตัดเย็บ
 - วิชัยจ้างคนอื่นออกแบบ ซื้อผ้า ตัดเย็บ
17. อรมีความสามารถในการประดิษฐ์ดอกไม้ด้วยผ้า จึงทำดอกไม้ขายส่งห้างสรรพสินค้า เธอจ้างคนมาช่วยทำ 2 คน คือ วรุษเป็นคนละเอียดรอบคอบ และนารีซึ่งเป็นคนทำงานประณีตเรียบร้อย นักเรียนคิดว่าควรแบ่งงานทำอย่างไร จึงจะเหมาะสมที่สุด
- อรออกแบบ วรุษย้อมสี นารีประกอบดอกไม้
 - อรย้อมสี วรุษออกแบบ นารีประกอบดอกไม้
 - อรออกแบบ นารีย้อมสี วรุษประกอบดอกไม้
 - อรประกอบดอกไม้ นารีย้อมสี วรุษออกแบบ
 - นารีออกแบบ อรย้อมสี วรุษประกอบดอกไม้

18. แจ๋วเป็นคนร่าเริง ยิ้มง่าย พรเป็นคนทำงานไว หงุดหงิดง่าย ค่าวเป็นคนรอบคอบ ทำงานช้า ทั้งสามคนร่วมหุ้นกันเปิดร้านขายข้าวต้มปลา เขาควรแบ่งงานกันทำอย่างไรจึงจะดีที่สุด
- พรปรุงอาหาร คาวเสิร์ฟ แจ๋วล้างชาม
 - คาวปรุงอาหาร แจ๋วเสิร์ฟ พรล้างชาม
 - แจ๋วปรุงอาหาร พรเสิร์ฟ คาวล้างชาม
 - พรปรุงอาหาร แจ๋วเสิร์ฟ คาวล้างชาม
 - แจ๋วปรุงอาหาร คาวเสิร์ฟ พรล้างชาม
19. แจ๋และพลอยลงทุนเปิดร้านขายอาหารร่วมกัน พลอยเป็นคนทำงานช้า วันหนึ่งพลอยทำอาหารไม่ทันขายทำให้สูญเสียรายได้จึงหมดกำลังใจ แจ๋ควรทำอย่างไรจึงจะดีที่สุด
- พูดปลอบใจ
 - หาคนไปช่วยทำ
 - บอกพลอยให้หาวิธีทำงานใหม่
 - บอกวิธีทำงานที่รวดเร็วให้
 - ให้พลอยไปทำหน้าที่อื่น
20. สมศรีเป็นพนักงานพิมพ์ดีด วันหนึ่งมีงานพิมพ์มาก สมศรีพิมพ์งานผิดพลาดจึงถูกผู้อำนวยการตำหนิรุนแรง สมศรีเกิดความท้อแท้ไม่อยากทำงานหัวหน้าของสมศรีควรใช้วิธีใดจึงจะดีที่สุดในการช่วยให้สมศรีมีกำลังใจทำงาน
- ให้ทำงานล่วงเวลาในช่วงที่มีงานมาก
 - พูดปลอบใจ
 - หาพนักงานพิมพ์ดีดเพิ่มขึ้น
 - เตือนสมศรีให้ระมัดระวังมากขึ้น
 - ชี้แจงเหตุผลให้ผู้ำนวยการทราบ

21. เจ้าของร้านเสริมสวยแห่งหนึ่งได้จ้างช่างเสริมสวยโดยให้ค่าแรงแบบเหมาจ่ายเป็นรายเดือน อรพรรณเป็นช่างฝีมือที่ดีที่สุด ทำให้ลูกค้าต้องการให้อรพรรณเป็นผู้ทำผมให้ตน แต่อรพรรณทำงานแบบเรื่อย ๆ ขาดความกระตือรือร้น นักเรียนคิดว่าเจ้าของร้านควรทำอย่างไรจึงจะทำให้อรพรรณยอมทำงานมากขึ้น
- เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น
 - จ่ายค่าแรงตามรายหัว
 - กล่าวชมเชยความสามารถ
 - กำหนดจำนวนลูกค้าให้ช่างบริการ
 - ตักเตือนให้ปรับปรุงตนเอง
22. เจ้าของอุ้มขอมรถยนต์มีช่างซ่อมรถยนต์อยู่หลายคน ค่าเป็นช่างคนหนึ่งที่มีความสามารถซ่อมรถสูง แต่เป็นคนเห็นแก่ตัว ชอบเอาเปรียบผู้อื่น นักเรียนคิดว่าเจ้าของอุ้มควรใช้วิธีใดจึงจะช่วยให้ช่างลดความเห็นแก่ตัวลงได้มากที่สุด
- ให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ช่างขาดแคลน
 - กล่าวชมเชยผู้เสียสละต่อหน้าค้าย่อย ๆ
 - ตักเตือนให้ช่างปรับปรุงตนเอง
 - ให้รางวัลพิเศษแก่ช่างที่มีความเสียสละ
 - ชี้แจงให้ช่างเห็นผลเสียที่ตนเองจะได้รับจากการเอาเปรียบผู้อื่น

23. วรณาเป็นหัวหน้าพนักงานขายเครื่องสำอางค์ที่ใหม่ของบริษัทหนึ่ง เธอได้ส่งขุนารถไปเป็นพนักงานขายเครื่องสำอางค์ที่ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่ง ปรากฏว่าขายได้น้อยมากจึงทำให้ขุนารถท้อถอย วรณาจะใช้วิธีใดจึงจะกระตุ้นขุนารถให้ต่อสู้ต่อไปได้ดีที่สุด
- ก. ส่งไปอบรมวิธีขาย
 - ข. ให้ขุนารถสาธิตวิธีใช้แก่ลูกค้า
 - ค. พูดคุยให้เกิดกำลังใจ
 - ง. เสนอบริษัทให้ทำตัวอย่างแจกลูกค้า
 - จ. เสนอบริษัทให้โฆษณาทางหนังสือพิมพ์
24. สุวรรณาเป็นช่างทำผมมีฝีมือของร้านเสริมสวยแห่งหนึ่งมีลูกค้าหลายคนเป็นคนพูดมาก ขี้บ่น จู้จี้ จนทำให้สุวรรณาเบื่อหน่าย นักเรียนคิดว่าเจ้าของร้านควรทำอย่างไรจึงจะช่วยลดความเบื่อหน่ายของสุวรรณาได้ดีที่สุด
- ก. จ้างช่างทำผมอีก 2 คน
 - ข. ขวณลูกค้าพูดคุยด้วย
 - ค. พูดปลอบใจสุวรรณาบ่อย ๆ
 - ง. ให้บริการทำผมแก่ลูกค้าที่จู้จี้ด้วยตนเอง
 - จ. พยายามให้ลูกค้าพูดเรื่องของตัวเอง

25. บริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งให้ค่าตอบแทนพนักงานขายเป็นเงินค่านายหน้าตามจำนวนลูกค้าที่ทำให้ สุชาติเป็นผู้จัดการฝ่ายขายที่มีพนักงานขายในความรับผิดชอบหลายคน ถ้าบริษัทมีนโยบายให้ขยายเขตการขายให้มากขึ้น สุชาติจะใช้วิธีใดกระตุ้นพนักงานขายให้มีความกระตือรือร้นในการขายมากขึ้น
- เปิดอบรมวิธีการขายใหม่ ๆ แก่พนักงาน
 - เสนอบริษัทให้จัดสวัสดิการแก่พนักงาน
 - ให้รางวัลพิเศษแก่พนักงานที่ขายได้ถึงเป้า
 - จัดหาพาหนะให้พนักงานติดต่อลูกค้าได้คล่อง
 - เสนอบริษัทให้เลื่อนตำแหน่งพนักงานที่มียอดขายมากที่สุด
26. รัตนาเป็นเจ้าของบริษัทรับทำบัญชีที่มีลูกค้าใช้บริการมาก ลูกค้าส่วนใหญ่มักจะปิดบัญชีช่วงสิ้นปี ทำให้มีงานเร่งรัด เป็นเหตุให้พนักงานต้องทำงานหนัก นักเรียนคิดว่ารัตนาควรใช้วิธีใดช่วยให้พนักงานยอมอุทิศตนเพื่องานได้ดีที่สุด
- จ่ายเบี้ยขยันเป็นรายชั่วโมง
 - จัดทัศนอาสพหรือหลังเสร็จงาน
 - ให้รางวัลพิเศษหลังเสร็จงาน
 - แบ่งงานให้แต่ละคนทำโดยกำหนดเวลาแน่นอน
 - ให้หมุนเวียนกันหยุดงาน 10 วัน หลังเสร็จงาน
27. สิ่งใดบอกให้ทราบว่าผลไม้ที่นำมาขายเป็นที่ต้องการของลูกค้า
- ความสดของผลไม้
 - จำนวนลูกค้าที่เข้าร้าน
 - ปริมาณผลไม้ที่วางขาย
 - มีลูกค้าใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น
 - ยอดการขายผลไม้

28. เจ้าของร้านตัดเสื้อจะต้องระวางการทำงานขั้นตอนใดเป็นพิเศษเพื่อให้แน่ใจว่าตัดเสื้อได้ตามคำสั่งของลูกค้า
- ก. การวัดตัว
 - ข. การร่างแบบ
 - ค. การตัดผ้า
 - ง. การเย็บผ้า
 - จ. การตกแต่ง
29. ควรใช้สิ่งใดประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมหุ้นกิจการค้าของเพื่อนที่เปิดกิจการมาแล้ว 5 ปี
- ก. จำนวนคู่แข่งใน
 - ข. จำนวนทรัพย์สิน
 - ค. แผนการขยายกิจการ
 - ง. จำนวนเงินทุนหมุนเวียน
 - จ. ปริมาณส่วนแบ่งของกำไร
30. การขายข้าวแกงต้องระวางการทำงานขั้นตอนใดมากที่สุดเพื่อให้อาหารได้รสชาติตามความต้องการของลูกค้า
- ก. การเลือกเครื่องปรุง
 - ข. การทำความสะอาด
 - ค. การกำหนดสัดส่วนของเครื่องปรุง
 - ง. การเลือกใช้ภาชนะใส่อาหาร
 - จ. การเลือกใส่เครื่องปรุงตามลำดับก่อนหลัง

31. การทำของเล่นสำหรับเด็กที่กำลังหัดเดิน ควรมีลักษณะใดจึงสร้างความสนใจให้เกิดแก่เด็กมากที่สุด
- ก. แข็งแรง ทนทาน
 - ข. สีสดใส
 - ค. มีเสียงดัง
 - ง. เคลื่อนที่ได้
 - จ. รูปทรงเหมาะสมมือเด็ก
32. สิ่งใดบอกให้ทราบได้ดีที่สุดว่าพนักงานพิมพ์ดีดมีความสามารถในการพิมพ์งานสูงมาก
- ก. ความคล่องแคล่วในการพิมพ์งาน
 - ข. ตรวจจากผลงานที่พิมพ์เสร็จแล้ว
 - ค. คำนวณความเร็วของการพิมพ์
 - ง. ตรวจสอบจำนวนคำที่พิมพ์ผิด
 - จ. พิมพ์งานเสร็จตามกำหนดเวลา
33. เจ้าของบริษัทแห่งหนึ่งส่งพนักงานขายไปเสนอขายสินค้าให้แก่ร้านค้าปลีก นักเรียนคิดว่าเจ้าของบริษัทจะใช้สิ่งใดตัดสินว่าพนักงานขายทำงานเต็มที่
- ก. ยอดการขายทะลุเป้า
 - ข. ปริมาณร้านค้าปลีกเพิ่มขึ้น
 - ค. ได้รับคำชมเชยจากร้านค้าปลีก
 - ง. มีลูกค้าของบริษัทอื่นมาอุดหนุน
 - จ. มีใบสั่งซื้อสินค้าจากร้านค้าปลีกเสมอ

34. อะไรเป็นตัวบ่งชี้ว่าอาหารที่ขายประทับใจลูกค้า
- ก. ความสะอาด
 - ข. มีลูกค้าประจำเพิ่มขึ้น
 - ค. เคยได้รับรางวัลดีเด่น
 - ง. ปริมาณการขายเพิ่มขึ้น
 - จ. ได้รับคำชมจากลูกค้าเสมอ
35. เล็กกู้เงินธนาคารมาทำธุรกิจขายส่งไอศกรีม เวลาผ่านไป 1 ปี นักเรียนคิดว่าสิ่งใดเป็นตัวบ่งชี้ว่าธุรกิจขายส่งไอศกรีมเจริญก้าวหน้าได้ดีที่สุด
- ก. มีคู่แข่งมากขึ้น
 - ข. มีลูกค้าเพิ่มมากขึ้น
 - ค. ปริมาณหนี้สินลดลง
 - ง. มีเงินทุนหมุนเวียนมากขึ้น
 - จ. ปริมาณร้านค้าปลีกเพิ่มขึ้น
36. นลินีเปิดร้านค้าปลีกขายขนมและผลไม้ โดยมีพ่อค้านำสินค้ามาส่งที่ร้าน การซื้อสินค้าเข้าและการขายสินค้าออกใช้เงินสด ปรากฏว่าขายดีมากจนทำคนเดียวไม่ไหวจึงจ้างลูกจ้างให้ช่วยขายหน้าร้าน 1 คน นักเรียนคิดว่าวิธีใดที่จะช่วยให้แน่ใจได้มากที่สุดว่าลูกจ้างเป็นคนซื่อสัตย์
- ก. ปริมาณสินค้าที่ขายได้ในแต่ละวัน
 - ข. ค่าบอกล่าของลูกจ้าง
 - ค. จำนวนเงินหมุนเวียนในร้าน
 - ง. ดูจากการกระทำของลูกจ้าง
 - จ. จำนวนเงินที่ได้รับในแต่ละวัน

37. วินัยขายอาหารที่หน้าโรงงานแห่งหนึ่งมีพนักงานประมาณ 1,000 คน ถ้ามีคนทำอาหารอย่างเดียวกันขายแข่ง นักเรียนคิดว่าวิธีแก้ไขข้อใดดีที่สุดเพื่อให้ยอดขายสินค้าไม่ลดลง
- ปรับปรุงรสชาติของอาหาร
 - ตกแต่งร้านค้าให้สวยงามขึ้น
 - ตัดอาหารเท่าเดิมแต่ราคาลดลง
 - บริการหนังสือพิมพ์และน้ำดื่มฟรี
 - ตัดอาหารเพิ่มขึ้นแต่ขายราคาเท่าเดิม
38. ในภาวะเศรษฐกิจฝืดเคือง นายเขียวมีรายขายผลไม้อยู่ในชุมชนแออัด นักเรียนคิดว่าเขาควรปรับปรุงการค้าอย่างไรจึงจะมีโอกาสขายดีที่สุด
- ขายผลไม้ตามฤดูกาล คุณภาพดี
 - ขายผลไม้นอกฤดูกาล คุณภาพพอใช้ได้
 - ขายผลไม้ตามความต้องการของผู้ซื้อ คุณภาพดี
 - ขายผลไม้ตามฤดูกาล คุณภาพพอใช้ได้
 - ขายผลไม้ตามความต้องการของผู้ซื้อ คุณภาพพอใช้ได้
39. เจริญขายไอศกรีมกระป๋อง 1 ลูกหา ที่ริมถนนใกล้ป้ายรถประจำทางที่มีนักเรียนวัยรุ่นพลุกพล่านและเข้ามาอุดหนุนแน่นร้าน จึงขยายกิจการออกเป็น 2 ลูกหา นักเรียนคิดว่าเขาควรทำอย่างไรจึงจะดึงดูดวัยรุ่นให้เข้าร้านเพิ่มขึ้นได้มากที่สุด
- ขายอาหารว่างเพิ่มด้วย
 - เปิดเพลงให้ฟัง
 - ตกแต่งร้านให้สวยงามขึ้น
 - ทำไอศกรีมรสอื่นเพิ่มเติม
 - ให้พนักงานเสิร์ฟเอาใจลูกค้ามาก ๆ

40. วนิดาทำขนมเค้กขายที่บ้านด้วยตนเองตามลาพังเพราะมีเงินลงทุนจำกัด เวลาผ่านไป 1 ปี ปรากฏว่ารสชาติถูกใจลูกค้ามากจนขายไม่ทัน นักเรียนคิดว่าวิธีใดที่จะช่วยให้วนิดามีขนมสนองความต้องการของลูกค้า ได้ดีที่สุด
- หาคคนมาช่วยทำ
 - รับขนมจากผู้อื่นมาขาย
 - ซื้ออุปกรณ์ทำขนมเพิ่มขึ้น
 - ชวนเพื่อนนำเงินมาลงทุนร่วมกัน
 - ทำตารางนัดหมายส่งขนมให้ลูกค้า
41. สมศรีเปิดร้านตัดเสื้อผ้าในย่านธุรกิจแห่งหนึ่ง มีลูกค้าประจำเป็นนักธุรกิจสตรีที่มีชื่อเสียง ต่อมามีช่างตัดเสื้อผ้ามือดีมาเปิดร้านใกล้เคียง ๑ กั้น สมศรีควรปรับปรุงการบริการด้านใดให้มากที่สุด เพื่อให้จำนวนลูกค้าขาประจำไม่ลดลง
- ความประณีต
 - ความตรงต่อเวลา
 - ราคาค่าตัดเย็บ
 - การจัดหาแบบเสื้อผ้าให้ลูกค้า
 - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า
42. ถ้ามีผู้ผลิตนาฬิกาเลียนแบบได้เหมือนของจริงมากจนผู้ซื้อเข้าใจผิดคิดว่าเป็นของแท้ นักเรียนคิดว่าเจ้าของลิขสิทธิ์ควรใช้วิธีใดจึงจะปราบปรามผู้ที่เลียนแบบได้ผลดีที่สุด
- แจ้งตำรวจจับ
 - ให้รางวัลแก่ผู้ชี้เบาะแส
 - ประกาศเตือนทางโทรทัศน์
 - บอกวิธีสังเกตลักษณะของแท้ทางหนังสือพิมพ์
 - ปิดเครื่องหมายการค้าของบริษัทที่ร้านค้า

43. วิทยาลัยให้เข้าโดยเป็นคนขับเอง ปรากฏว่ามีผู้เข้าเฉพาะวันหยุดราชการ ส่วนวันอื่นมีผู้เข้าเป็นบางวันเท่านั้น นักเรียนคิดว่าวิธีใดที่จะช่วยให้วิทยาลัยมีรายได้ทุกวัน
- บริการรับ-ส่งนักเรียน
 - รับจ้างขนส่งสินค้า
 - รับจ้างนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศ
 - รับส่งผู้โดยสารตามหมู่บ้าน
 - หาลูกค้าด้วยการโฆษณาในหนังสือพิมพ์
44. วิทยาลัยขายเสื้อผ้าสำเร็จรูปที่ตึกแถวหน้ามหาวิทยาลัย โดยกำหนดราคาขายสูงกว่าต้นทุนเท่าตัว พอใกล้สิ้นปีมีแบบเสื้อแปลก ๆ ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดมาก ทำให้วิทยาลัยขายเสื้อไม่ได้เลย นักเรียนคิดว่าเธอควรแก้ไขด้วยวิธีใดจึงมีโอกาขายเสื้อแบบเก่าได้หมดเร็วที่สุด
- ลดราคาเป็นเงินสด 10%
 - ซื้อ 2 แลก 1
 - จัดรายการนาฬิกาของขายราคาต้นทุน
 - ขายเสื้อแบบใหม่คู่กับเสื้อแบบเก่าในราคาพิเศษ
 - ซื้อ 100 บาท แจกคูปอง 1 ใบ สะสมครบ 5 ใบ แลกเสื้อแบบเก่าฟรี 1 ตัว

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่พิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างของแบบทดสอบ

กลุ่มนักวิชาการบริหาร

- | | | |
|---------------------|-----------|--------------------------------------|
| 1. ดร.บรรลือ | สุทธารมณ | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) |
| 2. อาจารย์ประสิทธิ์ | ทองใส | ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ |
| 3. อาจารย์สำเภา | สีหาพงษ์ | กรมวิชาการ |
| 4. อาจารย์ลัคนา | เบญจรรวาศ | กรมวิชาการ |

กลุ่มครูผู้สอนวิชาบริหารธุรกิจ

- | | | |
|--------------------|--------------|------------------------|
| 1. อาจารย์สุพรรณิ | เสาวดี | วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี |
| 2. อาจารย์ประนอม | คูหาเจริญ | วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี |
| 3. อาจารย์กมล | คันธอาภา | วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี |
| 4. อาจารย์ธารทิพย์ | สุพันธุ์วณิช | วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี |
| 5. อาจารย์สุดชญา | สุทธิศร | วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี |

กลุ่มนักวิจัย

- | | | |
|-------------------------------|-------------|---------------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ส.วาสนา | ประวาลพฤกษ์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| | ประสานมิตร | |
| 2. ดร.วัน | สังข์สะอาด | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 3. รองศาสตราจารย์ ล้วน | สายยศ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร |
| 4. ดร.วัลลภ | กันทรวิทย์ | กรมวิชาการ |
| 5. ดร.สงวน | ลักษณะ | กรมวิชาการ |
| 6. ดร.ศรีสมร | พุ่มสะอาด | กรมวิชาการ |

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาคุณภาพของแบบทดสอบ

กลุ่มนักวัดผล

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ส.วาสนา ประवालพุกษ์
2. รองศาสตราจารย์ ล้วน สายยศ
3. รองศาสตราจารย์ วัฒนา วิชาลาภรณ์
4. ดร.สงบบ ลักษณะ
5. ดร.ชูศักดิ์ ขัมภลิต
6. อาจารย์ลีศนา เบญจรรวาศ์
7. อาจารย์ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์

กลุ่มนักธุรกิจ

1. นางสาวบุณฑา เลิศถาวรธรรม
2. นางมณีแสง เวชรักษ์
3. นายพัฒน์ ชลไกรสุวัฒน์
4. นายณรงค์ ศธการบำรุง
5. นางสาวอัญญา อนุตรพงษ์สกุล

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาววันนิภา ชื่อสกุล เลิศล้ำศรีเทียน

เกิด วันที่ 14 กันยายน พุทธศักราช 2492

สถานที่เกิด 247 ซอยวัดหงษ์ ถนนวังเดิม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 247 ซอยวัดหงษ์ ถนนวังเดิม เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน นักวิชาการสอบ

สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 มัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกวิทยาศาสตร์)

พ.ศ. 2517 พ.ศ.

พ.ศ. 2522 พ.ม.

พ.ศ. 2526 กศ.บ. (วิชาเอกภูมิศาสตร์)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2535 กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจ
ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

วันนิภา เลิศล้ำศรีเทียน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการวัดผลการศึกษา

ตุลาคม 2535

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการจัดการทางธุรกิจตามโครงสร้างของแบบทดสอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า ประกอบด้วยความสามารถ 6 ด้าน คือ ความสามารถในการประเมินความต้องการทางธุรกิจ ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการทำงาน ความสามารถในการจัดระบบงาน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการตรวจสอบผลงาน และความสามารถในการปรับปรุงงาน ลักษณะข้อสอบเป็นข้อสอบแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ มี 5 ตัวเลือก การตรวจให้คะแนน เป็นการกำหนดน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกออกเป็น 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ และสาขาวิชาพาณิชยกรรม ปีการศึกษา 2534 ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และกรมอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,012 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เมื่อสร้างข้อสอบให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแบบทดสอบแล้ว จึงนำไปทดลองสอบกับกลุ่มตัวอย่างถึง 3 ครั้ง ดังนี้ ทดลองครั้งที่ 1 นำแบบทดสอบจำนวน 60 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง -1.37 ถึง 6.10 จากนั้นได้คัดเลือกและปรับปรุงข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึงเกณฑ์เพื่อนำไปทดสอบครั้งที่ 2 การทดสอบครั้งที่ 2 นำแบบทดสอบจำนวน 60 ข้อไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างใหม่จำนวน 310 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนก ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.01 ถึง 7.28 จากนั้นได้คัดเลือกข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปทดสอบครั้งที่ 3 การทดสอบครั้งที่ 3 แบบทดสอบมีข้อสอบจำนวน 43 ข้อ นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างใหม่จำนวน 1,012 คน แล้วหาค่าอำนาจจำแนกความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และสร้างเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนที่-ปกติ ได้ผลดังนี้

1. ข้อสอบทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.663
3. แบบทดสอบมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. เกณฑ์ปกติของคะแนนความสามารถในการจัดการทางธุรกิจที่สร้างจากคะแนนที่ได้จากการตอบแบบทดสอบของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง มีพิสัยคะแนนตั้งแต่ 108 ถึง 188 และ 115 ถึง 190 คะแนน ตามลำดับ พบว่า นักเรียนชายและนักเรียนหญิงมีพิสัยของ คะแนนที่-ปกติ ตั้งแต่ T_{22} ถึง T_{72} และ T_{13} ถึง T_{71} ตามลำดับ

A CONSTRUCTION OF AN ABILITY TEST ON BUSINESS MANAGEMENT
FOR VOCATIONAL CERTIFICATE STUDENTS IN BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
WANNIPA LEASLUMSRITIEN

Presented in partial fulfilment of the requirements for the Master
of Education Degree in Educational Measurement
at Srinakharinwirot University
October 1992

27

The purpose of this study was to construct an ability test on business management. The test composed of six abilities which were found by factor analysis technique. They were ability to assess the needs in starting business, ability to plan in detail on business management, ability to manage working system, ability to create working motivation, ability to insure proper internal control at work and ability to adjust and develop strategies for work. Each item had 5 choices which scored 1 to 5 according to better or worse alternatives as judged by a group of experts. A sample of 1,012 Vocational Certificate III fo Business Administration and Commerce students from Rajamangala Institute of Technology and The Department of Vocational Education in Bangkok during, the academic year 1991 was obtained stratified random sampling technique. The test was constructed according to the results of academic specialist survey for manageable ability in business. The process of test development included three testing. The first draft consisted of 60 items in six abilities and administered to 300 students. The test was then reviewed and selected according to discriminating powers. The result revealed that the discriminating powers ranged from -1.37 to 6.10. The second draft consisted of 60 items in six abilities which were revised and selected according to their discriminating powers. Another 310 students took the test for the purpose of refinding the discriminating power of the test. It was found that the discriminating powers ranged from 0.01 to 7.28. The third draft consisted of 43 items with consisted of items whose discriminating powers higher than 1.75 and administered to the

sample of 1,012 students. The purpose of the third administration of test were to examined the discriminating powers, reliability, construct validity and to construct normalized T-score norm.

The results were as follows :

1. The discriminating powers of every items were highly significant at .05 level.
2. The reliability of the whole test calculated by α -coefficient was 0.663.
3. The construct validity of the test, determined by the coefficient correlation between test scores of the one of ability and testing scores of each item. It was found that the construction validity of the test was at the significant at .01 level.
4. The Local norms of students: norm of the boys were between T22 to T72 and norm of the girls were between T13 to T71.