



ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร  
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ปีการศึกษา 2556

The Study of Employment Status of the Graduates from  
Bachelor of Business Administration Program in  
Human Resource Management  
Academic Year 2013

รังสิมา สว่างทัพ  
และคณะ

งานวิจัยเล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ.2557  
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)

รายงานการวิจัย

ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร  
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ปีการศึกษา 2556

The Study of Employment Status of the Graduates from  
Bachelor of Business Administration Program in  
Human Resource Management  
Academic Year 2013

รังสิมา สว่างทัฬห

รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์

ชนินาถ ทิพย์อักษร

กิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยะวัฒน์

งานวิจัยเล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ.2557  
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์)

ชื่อเรื่อง ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556

ผู้วิจัย รังสิมา สว่างทัพ และคณะ

ปีงบประมาณ 2557

เลขที่สัญญาวิทยานิพนธ์ 75/2557

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ( 1) เพื่อติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปีการศึกษา 2556 และ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปีการศึกษา 2556 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาคปกติและภาค กศ.บป. ปีการศึกษา 2556 จำนวน 45 คน โดยใช้ทั้งประชากร ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2556 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลได้ 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นหญิง สำเร็จการศึกษาจากโครงการศึกษาภาคปกติ มีงานทำ คิดเป็นร้อยละ 62.20 โดยทำงานเป็นพนักงานบริษัทหรือองค์กรธุรกิจ เอกชนคิดเป็นร้อยละ 53.40 มีเงินเดือนเฉลี่ยน้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ได้งานทำภายใน 3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22.30 ความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำคือความรู้ความสามารถพิเศษทางคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 55.60 และสามารถนำความรู้จาก สาขาวิชาที่เรียนมาใช้ในหน้าที่การงานได้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28.90 ความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =3.61 จากคะแนนเต็ม 4) โดยความคิดเห็น 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิตการทำงานผู้ร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กร, การมีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นใจแน่วแน่และมีสมาธิในการทำงานและการสร้างประสบการณ์ตรงและประสบการณ์เสมือนจากการเรียนการสอนในหลักสูตรกิจกรรมและ การอบรมการมีคุณลักษณะของความเป็นใหม่ค่านิยมที่ดีงามกตัญญูกตเวที มีสัมมาคารวะมีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์เอื้อเฟื้อมีน้ำใจมีความพอเพียงความเกรงใจอ่อนน้อมถ่อมตน และสามารถบริหารจัดการเวลาของตน แบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต (2) บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชา ในภาพรวมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.69 จากคะแนนเต็ม 4) โดยความพึงพอใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ชีวิตและหรือการเรียนในระหว่างการศึกษาตลอดหลักสูตร กับด้าน นักศึกษาสามารถเข้าพบอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ทุกเวลา ด้านความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ใน กระบวนการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

คำสำคัญ: ภาวะการมีงานทำ, หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)

**Title** The Study of Employment Status of the Graduates from Bachelor of Business Administration Program in Human Resource Management Academic Year 2013

**Researchers** Rangsimma Sawangtap, et al.

**Fiscal year** 2557

**Funded contracts No.** 75/2557

### Abstract

The objectives of this research are (1) to monitor the employment Status of the Graduates from Bachelor of Business Administration Program in Human Resource Management Academic Year 2013. (2) to study the satisfaction on the effectiveness of the instructional management of the Department of Human Resource Management from graduates. The population of the study were 45 graduates in human resource management who graduated in academic year 2013. The data were collected by questionnaires created by Buriram Rajabhat University. The returned rate of questionnaires was 100% or 45 copies. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that (1) most of the graduates were female. The current employment status was employed (62.20%) as an employee in private sectors (53.40%). The average income is less than 12,000 baht per month (33.30%). They could get their job after finishing study within 1-3 months (22.30%). The special ability that helps to get their job was computer skill (55.60%). They could apply their knowledge to their working at the high lever (28.90%). The opinion of preferable qualification that helps to get their job was at the highest level ( $\bar{X}$ =3.61 out of 4 points) by a comment in the first three include a positive attitude to life. work colleagues and corporate culture, a strong mind and a strong focus on ensuring uncompromising performance as well as building on experience and virtual experience of learning both in courses and training activities. Furthermore, it also included with Thai characteristics, positive value, grateful, polite, morality, honest, generous, self-sufficient, considerate, docility and can balance the time for their work and life. (2) graduates were satisfied with the effectiveness of the learning and teaching as a whole at the highest level ( $\bar{X}$  = 3.69 out of 4 points), the first three are satisfied with the consultation throughout the whole curriculum. Students can meet their instructors at any time. The appropriateness of the curriculum and the instruction media used in the teaching process.

**Keywords:** Employment status, Bachelor of Business Administration Program in Human Resource Management

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์.....	1
ขอบเขตการวิจัย.....	2
วิธีดำเนินการวิจัย.....	2
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	2
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	3
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา.....	5
ความหมายของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา.....	5
วัตถุประสงค์ของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน.....	8
ทฤษฎีการมีงานทำ.....	8
สาเหตุของการว่างงาน.....	8
ประเภทของการว่างงาน.....	11
คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์.....	12
มิติด้านร่างกาย.....	12
มิติด้านจิตใจ.....	12
มิติด้านความรู้.....	12
มิติด้านทักษะความสามารถ.....	13
มิติด้านลักษณะชีวิต.....	17
กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551-2565.....	22
ภาพอนาคตที่จะมีผลกระทบต่อโลก ประเทศ และอุดมศึกษาไทย.....	22
ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี.....	24

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปรัชญาของหลักสูตร และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	26
ปรัชญาของหลักสูตร.....	26
คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>31</b>
ประชากร.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิจัย.....	32
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต.....</b>	<b>33</b>
วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปี การศึกษา 2556.....	33
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ตอนที่ 2 ผู้ที่ทำงานแล้ว.....	35
ตอนที่ 3 ผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ.....	38
ตอนที่ 4 ผู้ที่กำลังศึกษาต่อ.....	40
ตอนที่ 5 ผู้ที่มีงานทำและไม่มีการศึกษาต่อ.....	41
ตอนที่ 6 ผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ.....	41
ตอนที่ 7 ความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิต ที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ.....	44
วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจ้ด การเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556.....	46
ตอนที่ 8 ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	46
ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะ.....	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	49
สรุปผลที่ได้จากการวิจัย.....	49
การติดตามผลการดำเนินงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556.....	49
การศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556.....	50
อภิปรายผล.....	51
การติดตามผลการดำเนินงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556.....	51
การศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556.....	53
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	54
บรรณานุกรม.....	55
ภาคผนวก.....	58

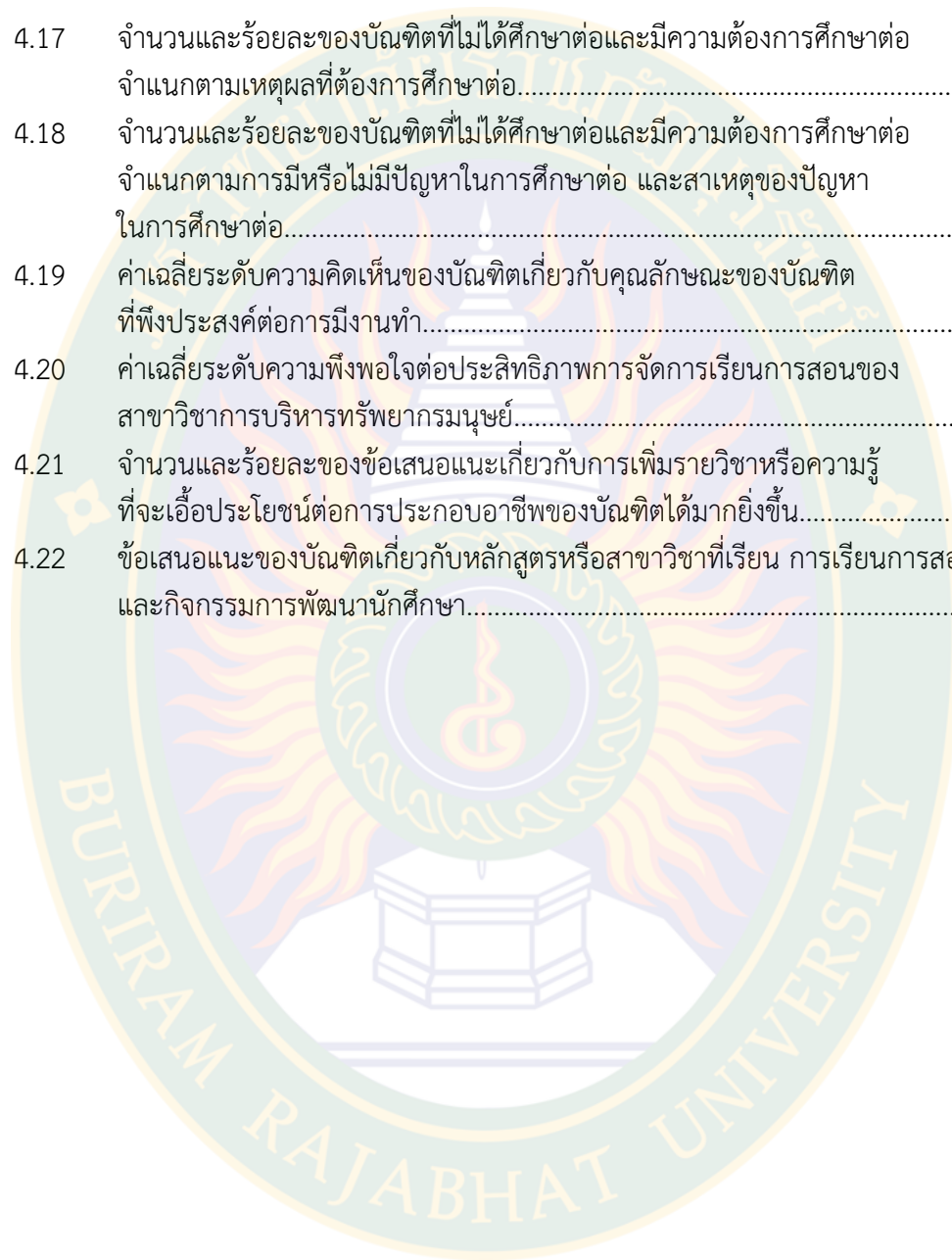
## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามเพศและโครงการที่สำเร็จการศึกษา.....	34
4.2	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	34
4.3	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามประเภทงานที่ทำ.....	35
4.4	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน....	35
4.5	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามระยะเวลาในการได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา.....	36
4.6	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำ.....	36
4.7	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามการสามารถนำความรู้จากสาขาวิชามาใช้ในหน้าที่การงาน.....	37
4.8	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามสาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงาน.....	38
4.9	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามการมีหรือไม่มีปัญหาในการหางานทำ และสาเหตุที่ทำให้มีปัญหาในการหางานทำ	38
4.10	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามลักษณะงานที่คาดหวังหรือต้องการทำ.....	39
4.11	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามเงินเดือนที่คาดหวังหรือต้องการ.....	39
4.12	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามช่องทางของข้อมูลในการหางานทำ.....	40
4.13	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำแล้วและไม่มีการศึกษาต่อ จำแนกตามความต้องการหรือไม่ต้องการศึกษาต่อ และสาเหตุที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	41
4.14	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ.....	41
4.15	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามสาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ.....	42
4.16	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ.....	42



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.17	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามเหตุผลที่ต้องการศึกษาต่อ.....	43
4.18	จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามการมีหรือไม่มีปัญหาในการศึกษาต่อ และสาเหตุของปัญหา ในการศึกษาต่อ.....	43
4.19	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิต ที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ.....	44
4.20	ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	46
4.21	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มรายวิชาหรือความรู้ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของบัณฑิตได้มากยิ่งขึ้น.....	47
4.22	ข้อเสนอแนะของบัณฑิตเกี่ยวกับหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่เรียน การเรียนการสอน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา.....	48



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของการวิจัย

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นหน่วยจัดการเรียนการสอนในสายวิชาชีพการบริหารธุรกิจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการของท้องถิ่นมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2543 จนถึงปัจจุบัน ได้พัฒนางานทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งมีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยตามความต้องการของท้องถิ่นมาตามลำดับ ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และได้ให้ความสำคัญต่อการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ออกสู่ตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ในปีการศึกษา 2556 สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มีบัณฑิตที่จบการศึกษาออกสู่ตลาดแรงงานทั้งสิ้นจำนวน 45 คน ข้อมูลที่ได้จากการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิตจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตบัณฑิตของสาขาวิชา และสามารถนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาให้พัฒนายิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะและมีคุณภาพตรงตามความต้องการของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องตอบรับต่อเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 ที่กำหนดว่า “เมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 จะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในยุคโลกาภิวัตน์.....” (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2550) ดังนั้นสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงทำการวิจัยเพื่อสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิตด้วยเหตุผลความจำเป็นดังที่กล่าวมาข้างต้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามผลการมีงานทำ ของบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556

### ขอบเขตการวิจัย

**ด้านประชากร** ได้แก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 45 คน โดยใช้ทั้งประชากร

**ด้านระยะเวลา** เก็บข้อมูลจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 ที่รายงานตัวเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร และขอรับพระราชทานปริญญาบัตร ณ กลุ่มข้อมูลย่อยของคณะวิทยาการจัดการ ในวันที่ 18-21 ตุลาคม 2557

**ด้านเนื้อหา** สืบหาข้อมูลภาวะการมีงานทำ การศึกษาต่อ คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน การเรียนการสอน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการติดตามผลบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามการติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2556 มี 9 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต
- ตอนที่ 2 สำหรับผู้มีงานทำแล้ว
- ตอนที่ 3 สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน
- ตอนที่ 4 สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาต่อ
- ตอนที่ 5 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ
- ตอนที่ 6 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ
- ตอนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ
- ตอนที่ 8 ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บ รวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับบัณฑิตที่มารายงานตัวขอรับพระราชทานปริญญาบัตร และเข้าขอรับพระราชทานปริญญาบัตร ณ กลุ่มข้อมูลย่อยของคณะวิทยาการจัดการ ระหว่างวันที่ 18-21 ตุลาคม 2557 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมให้สมบูรณ์สำหรับแบบสอบถามที่ยังตอบไม่ครบถ้วน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทั้งหมด
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางและความเรียง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต และความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**บัณฑิต** หมายถึงผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556

**การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา** หมายถึงการรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาในการประเมินหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในประเด็นต่างๆ ได้แก่ภาวะการมีงานทำ การศึกษาต่อ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน การเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

**คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์** หมายถึงคุณลักษณะบัณฑิตตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (1) มีคุณธรรม จริยธรรม ในตนเอง และส่วนรวม แสดงออกถึงความมีวินัย ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (2) มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการลงมือปฏิบัติ สามารถนำหลักการทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ เพื่อการเรียนรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสถานะสังคมปัจจุบัน (3) มีความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหาและเลือกแนวทางการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (4) มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีและสามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ และมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล (5) มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง อาชีพ และสังคม (6) มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติ ในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยภาวะการทำงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 เป็นการวิจัยติดตามผลบัณฑิตเพื่อทราบข้อมูลภาวะการทำงานทำ การศึกษาต่อ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำตามความคิดเห็นของบัณฑิต ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน การเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ในการวางแผนการจัดการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษา เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน
3. คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์
4. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)
5. ปรัชญาของหลักสูตร และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา

##### ความหมายของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา

กลางทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วโลกต่างให้ความสำคัญต่อการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษา ผู้ปกครอง สังคม และตลาดแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของหลักสูตร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (Department of Political and Social Sciences, 2015) การสำรวจเพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นวิธีการที่สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นำมาใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบัณฑิต นำมาสู่การประมวลเป็นสารสนเทศที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาให้ดีขึ้น นอกจากนี้ การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษายังเป็นการแสดงถึงความห่วงใยต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา และเป็นเครื่องพิสูจน์ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยจัดการศึกษาอีกด้วย (Erickson, 1947) และเมื่อจะพิจารณาความหมายของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา ในทางการศึกษาก็มีนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้นิยามความหมายไว้ดังนี้

Cronbach (1971) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการศึกษาในภาพกว้างว่า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจดำเนินการในโครงการต่างๆ ทางการศึกษา

Schertzer & Stone (1981) กล่าวถึงการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาว่า เป็นเครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบว่าหลังจากที่บุคคลได้ศึกษาเรียนรู้ไปแล้ว จะมีการพัฒนา มีความสามารถในการเรียนรู้ เข้าใจหรือปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และมีพัฒนาการหลังสำเร็จการศึกษาหรือไม่เพียงใด และการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษายังเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่างๆ ของผู้สำเร็จการศึกษานั้นด้วย

Department of Political and Social Sciences (2015) กล่าวว่า การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาเป็นการศึกษาที่เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา พัฒนาการส่วนบุคคลและพัฒนาการทางสังคมของผู้สำเร็จการศึกษา คำถามหลักๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะครอบคลุมประเด็นต่างๆ 3 ด้าน คือ ภูมิหลังทางการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา สถานการณ์ในตลาดแรงงาน และสถานการณ์ของการจ้างงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541) ผู้เชี่ยวชาญทางการประเมินผลการศึกษาไทย ให้ความหมายของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาว่า เป็นการศึกษาระเบียบหลักสูตรและโปรแกรมว่าผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติสมกับเจตนารมณ์ของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพียงใด ซึ่งผลจากการศึกษาจะช่วยให้การปรับปรุงหลักสูตรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชาญชัย อินทรประวัติ และคณะ (2539) กล่าวว่าเป็นการติดตามศึกษาเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับบัณฑิตที่ออกไปประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ได้ศึกษาไป เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดบริการต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาที่จะเข้ามาใช้บริการด้านการศึกษาในรุ่นต่อไป

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2530) กล่าวว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ของการจัดการศึกษาว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงไร มีจุดดีหรือจุดอ่อนอย่างไร เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยประมวลความหมายของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาได้ว่า เป็นเครื่องมือในการประเมินหลักสูตรและโปรแกรมที่ใช้ติดตามตรวจสอบผู้สำเร็จการศึกษาที่ออกไปประกอบอาชีพ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่างๆ ของการจัดการศึกษาว่า หลังจากที่ได้ศึกษาเรียนรู้ไปแล้ว จะมีการพัฒนา มีความสามารถในการเรียนรู้เข้าใจหรือปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมกับเจตนารมณ์ของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เรียนหรือไม่ หลักสูตรและโปรแกรมที่เรียน มีจุดดีหรือจุดอ่อนอย่างไร ผู้สำเร็จการศึกษามีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพียงใด และมีพัฒนาการหลังสำเร็จการศึกษาหรือไม่อย่างไร เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเหล่านี้มาตัดสินใจดำเนินการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดบริการต่างๆ ทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาที่จะเข้ามาศึกษาในรุ่นต่อไป นอกจากนี้ การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษายังเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่างๆ ของผู้ที่สำเร็จการศึกษานั้นด้วย

### วัตถุประสงค์ของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา

Wentling (1980) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาไว้ 9 ประการว่า (1) เพื่อสำรวจอาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา (2) เพื่อสำรวจความต้องการของตลาดแรงงาน (3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตร (4) เพื่อหาข้อมูลต่างๆ สำหรับจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นให้แก่บัณฑิตที่จบการศึกษาออกไปแล้ว (5) เพื่อสำรวจถึงสถานการณ์ในการศึกษาต่อ ตลอดจนการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการทำงาน (6) เพื่อประเมินผลงานของหน่วยที่ให้บริการต่างๆ แก่นักศึกษา เช่น หน่วยงานที่ให้บริการแนะแนว หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือหน่วยงานที่ช่วยเหลือในด้านการจัดหางาน เป็นต้น (7) เพื่อศึกษาลักษณะงานที่แท้จริงของตำแหน่งหน้าที่การงานต่างๆ ของหน่วยงานที่ต้องการให้บัณฑิตทำ (8) เพื่อสำรวจอาชีพให้แก่นักศึกษาก่อนที่จะจบการศึกษาออกไป (9) เพื่อรวบรวมวิเคราะห์และนำเสนอต่อผู้บริหารหรือส่วนราชการอื่นๆ ที่ต้องการข้อมูลบัณฑิต

Schetzer & Stone (1981) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาว่า จะทำให้ทราบข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไปประกอบอาชีพหรือไปศึกษาต่อ ตลอดจนแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน

อัครัตติ ไชยสิทธิ์ (2543) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาว่า มีจุดประสงค์ที่จะช่วยให้ผู้จบหลักสูตรการศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ เป็นวิธีการที่ทำให้ทราบความต้องการของผู้เรียนและข้อมูลที่จะนำมาพิจารณากำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสม ทำให้มีสารสนเทศสภาพปัญหาที่ผู้เรียนต้องประสบหลังออกจากสถานศึกษาไปแล้ว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการประเมินผลปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การประเมินผลการศึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสภาพความพร้อมของศิษย์เก่า ในแง่การทำงานหรือการศึกษาต่อซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนปัจจุบันที่จะได้ทราบความคิดเห็นของศิษย์เก่า เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนให้ดีที่สุด

ดังนั้น การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบสภาพความพร้อมของบัณฑิตในแง่ของงานหรือการศึกษาต่อ การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาจะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับงานในตลาดแรงงานที่จะช่วยให้บัณฑิตปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเมื่อออกสู่ตลาดแรงงาน และทราบความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจกรรมและการให้บริการต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาประเมินการจัดการเรียนการสอน การให้บริการรวมทั้งพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาในปัจจุบัน

กล่าวแนวคิดโดยสรุปเกี่ยวกับการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาได้ว่า หมายถึง การรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาในการประเมินหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ภาวะการมีงานทำ การศึกษาต่อ คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน การเรียนการสอน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

## แนวคิดเกี่ยวกับการมีงานทำและการว่างงาน

### ทฤษฎีการมีงานทำ

องค์ความรู้ทางเศรษฐศาสตร์กำลังคน มีทฤษฎีที่นิยมนำมาใช้อธิบายเรื่องภาวะการมีงานทำและการว่างงาน กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้ (Carnoy, 1977)

1. **ทฤษฎีการแสวงหางานทำ** กล่าวว่าสภาพของตลาดแรงงานจะมีการให้ข้อมูลข่าวสารน้อย นายจ้างและแรงงานขาดความรู้เกี่ยวกับโอกาสของการจ้างงานในตลาดแรงงาน ผู้ที่ได้งานทำจะเป็นผู้ที่มีทักษะในการหางานทำและเป็นผู้มีโอกาสได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงาน จะมีการรอนานทำเป็นเวลานาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมักจะมีการสมัครงานไว้หลายแห่งเพื่อเลือกงานที่ดีที่สุด การว่างงานจะเกิดขึ้นก็เพราะการขาดประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนในการหางาน

2. **ทฤษฎีทุนมนุษย์** มีแนวคิดว่า ความสามารถในการทำงานของบุคคลถูกกำหนดโดยการลงทุนเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรม การตัดสินใจลงทุนเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ถ้าการลงทุนเพื่อการศึกษาหรือฝึกอบรมตรงกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานก็จะมีงานทำ ส่วนผู้ที่ไม่มีการลงทุนคือผู้ที่ลงทุนศึกษาหรือฝึกอบรมไม่ตรงกับอุปสงค์ของตลาดแรงงานนั่นเอง เกิดจาก 2 สาเหตุคือ ความไม่มีประสิทธิภาพของระบบข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้ลงทุนศึกษาหรือฝึกอบรมไม่มีโอกาสทราบว่า มีแหล่งงานอะไรบ้างในตลาดแรงงาน และความไม่สมดุลในการปรับตัวของระบบเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทำให้ผู้ที่มีงานทำอยู่เกิดการว่างงานเนื่องจากไม่ได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน

3. **ทฤษฎีการจัดลำดับและการคัดเลือก** อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของการมีงานทำและการว่างงานว่า ในการจัดตำแหน่งหน้าที่ของการทำงาน นายจ้างจะต้องพิจารณาคนเข้าทำงานโดยเลือกบุคคลที่มีวุฒิปัญญาสูง ซึ่งได้มาจากการศึกษาอบรมอย่างเป็นทางการ ตลอดจนพิจารณาปัจจัยอื่นๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ การศึกษา อายุ ผลการทดสอบทางจิตวิทยา และประสบการณ์ เป็นต้น

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะการมีงานทำและการว่างงาน เช่น การได้รับข่าวสาร ทักษะในการหางาน ระยะเวลาในการรอนาน เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เชื้อชาติ เพศ การศึกษา อายุ ผลการทดสอบทางจิตวิทยา และประสบการณ์

### สาเหตุของการว่างงาน

Briar (1988) กล่าวว่า การว่างงานมีสาเหตุสำคัญมาจากปัจจัย 2 ประการ คือปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สาเหตุของการว่างงานที่มาจากปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- 1.1. ปริมาณกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างไม่ได้สัดส่วนกับความต้องการกำลังแรงงานของตลาดแรงงาน
- 1.2. ภาวะความต้องการของตลาดแรงงานที่มีต่อสาขาอาชีพ
- 1.3. ระบบการศึกษา การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา ระบบการเรียนการสอน รวมทั้งการเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนโดยทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา
- 1.4. การส่งเสริมการลงทุน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์มีผลต่อการเปิดโอกาสให้บริษัทข้ามชาติเข้ามาลงทุน ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มอัตราการจ้างงาน



1.5. ภัยแล้งซึ่งเกิดจากธรรมชาติมีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม ก่อให้เกิดการว่างงานในช่วงการหางานทำ

1.6. แนวโน้มการปลดคนงานอันเนื่องมาจากการนำเทคโนโลยีที่สูงขึ้นมาใช้ในระบบการผลิต โดยใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคน

1.7. ภาวะการแข่งขันทั้งในระดับโลกและประเทศ การที่สถานประกอบการต่างๆ พยายามลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้วยการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.8. ภาวะค่าครองชีพที่สูงมากขึ้น มีผลทำให้ผู้ที่มิมีรายได้ไม่พอเพียงต้องขวนขวายหางานใหม่ ทำให้เกิด “ภาวะการว่างงานชั่วคราว” ขึ้น

1.9. งานที่ขาดเสถียรภาพ จากการที่ภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากอุตสาหกรรมการผลิตไปสู่ฐานในการบริการ งานที่ทำมักขาดความมั่นคงเนื่องจากการย้ายฐานการผลิตไปสู่ที่ๆ มีการลงทุนต่ำ

## 2. สาเหตุของการว่างงานที่มาจากปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

2.1. การจงใจหรือการว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment) หมายถึง ผู้ที่ประสงค์จะทำงานแต่จงใจเป็นผู้ว่างงานเพราะไม่ปรารถนาที่จะทำ เนื่องจากไม่พอใจในค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2.2. ความบกพร่องในการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลิกภาพ ความผิดปกติทางจิตใจ ความบกพร่องทางร่างกาย ความบกพร่องทางสังคมของบุคคล

2.3. เพศ ลักษณะงานบางอย่างก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้สมควรเข้าทำงาน รวมทั้งภาวะการเปี่ยงเบนทางเพศ

2.4. ความพิการ กลุ่มคนพิการมักจะได้รับพิจารณาเป็นอันดับสุดท้าย หรืออาจไม่ได้รับการพิจารณา ถ้าสังคมนั้นขาดกฎหมายรองรับที่จะให้ความคุ้มครองคนพิการในด้านการประกอบอาชีพ

2.5. อายุ เด็กและเยาวชนอาจไม่ได้รับการจ้างให้ทำงานทั้งในแง่วุฒิภาวะการศึกษา และเงื่อนไขอื่นๆ ทางกฎหมายที่ห้ามมิให้กลุ่มดังกล่าวทำงานบางประเภท โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรขณะทำงาน งานอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

2.6. ผู้ที่มีโรคภัยแรง เช่น โรคเอดส์ มักถูกเลิกจ้าง ฉะนั้น การที่พบว่ามีผู้ติดเชื้อและผู้ที่เป็นพาหะนำเชื้อเอดส์ จึงถือได้ว่าโรคนี้มีผลต่อการว่างงานได้ด้วยเช่นกัน

2.7. การเลือกงาน การที่บุคคลบางกลุ่มเลือกงาน โดยขาดการประเมินความสามารถของตนเองยอมทำให้เสียโอกาสในการมีงานทำ

2.8. ผู้ที่มีฐานะยากจน เป็นกลุ่มที่เสี่ยงต่อการมีโอกาสนในการมีงานทำ เพราะมีข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในด้านการศึกษาและการเข้าถึงบริการจัดหางาน และตามข้อเท็จจริงกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ประสบกับภาวะการว่างงานที่นานกว่ากลุ่มอื่น

2.9. ระดับการศึกษา ทักษะการศึกษามีผลทำให้เกิดการว่างงานได้ ถ้าผู้ที่ได้รับการศึกษาในแต่ละระดับมีทัศนคติต่อ “งาน” ที่ต้องการทำในทางที่ไม่ถูกต้อง

2.10. ภูมิลำเนา ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานเป็นจำนวนไม่น้อยที่พยายามรอคอยงานอยู่ ในต่างถิ่นโดยมุ่งหวังว่าจะไม่กลับภูมิลำเนา ในทางตรงกันข้ามบางส่วนกลับรอคอยงานที่สามารถจะกลับสู่ภูมิลำเนาได้

โกศล วงศ์สวรรค์ (2544) กล่าวถึงสาเหตุของการว่างงานว่า มาจากสาเหตุหลายประการคือ

1. ขาดแคลนที่ดิน เพื่อทำนา ทำไร่ ทำสวน หรือเลี้ยงสัตว์
  2. สภาพเศรษฐกิจไม่ดี มีการปลดคนงานเป็นจำนวนมาก ความผันแปรของเศรษฐกิจ ภาวะทางเศรษฐกิจเป็นภาวะที่เกิดขึ้นได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ภายในประเทศเกิดจากปัญหาทางการเมืองที่ไม่แน่นอนทำให้ขาดความมั่นใจในการลงทุนและการค้า การลงทุนและการค้าจึงลดลงไป เป็นสาเหตุให้การจ้างงานลดน้อยลง ส่วนภายนอกประเทศเนื่องมาจากความแปรปรวนทางเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ เช่น การเพิ่มราคาน้ำมัน เงินเฟ้อ จึงมีผลกระทบต่อประเทศไทย ทำให้ภาวะการลงทุนของเอกชนลดน้อยลง มีการถูกเลิกจ้างเพราะการผลิตลดลง โรงงานปิดเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และความเจริญเติบโตเศรษฐกิจซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเมือง การลงทุนอุตสาหกรรมใช้เครื่องจักรทันสมัยซึ่งไม่สัมพันธ์กับความเจริญเติบโตในชนบทที่เป็นชนกลุ่มใหญ่ของประเทศ หากการผลิตทางเศรษฐกิจต่ำลงแรงงานในชนบทจะเข้ามาในเขตเมืองเพิ่มขึ้นทำให้เกิดภาวะว่างงานเพราะไม่มีงานเพียงพอกับจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้น
  3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรมาทำงานแทนคนมากขึ้นทำให้คนว่างงาน
  4. มีการเพิ่มขึ้นของประชากร ประเทศไทยประชากรเพิ่มเร็วมากทำให้ต้องแย่งที่อยู่ที่ดิน และก่อให้เกิดปัญหานานา แรงงานไทยมีมากเพราะเป็นอาชีพที่ไม่ต้องลงทุน
  5. การเลือกงานหรือขาดคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการ
  6. การแอบจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งค่าแรงต่ำกว่า ถูกกว่า เช่น พม่า ลาว เขมร จึงเป็นการแย่งงานไทยทำ
  7. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาจึงสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งล้วนแต่สิ้นเปลืองงบประมาณทั้งของผู้สำเร็จการศึกษาและของชาติเป็นอุปสรรคต่อเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมของประเทศ ฉะนั้นต้องเลือกสาขาที่ตลาดต้องการ
  8. ภาครัฐลดจำนวนข้าราชการ โดยยุบอัตราและไม่มีการบรรจุทดแทน
- สรุปได้ว่า สาเหตุของการว่างงาน มีที่มาจากทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตัวบุคคล สาเหตุของการว่างงานที่มาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลนั้น มาจากความไม่สอดคล้องกันของอุปสงค์และอุปทานทางด้านกำลังคนในตลาดแรงงาน หลักสูตรการศึกษา ภาวะทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง แรงงานต่างด้าว และภาวะการแข่งขันทั้งในระดับโลกและประเทศ ส่วนสาเหตุของการว่างงานที่มาจากปัจจัยภายในตัวบุคคลนั้น ประกอบด้วยปัจจัยทางกายภาพ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา ความบกพร่องทางร่างกาย โรคภัยไข้เจ็บ และปัจจัยทางชีวภาพ เช่น การจงใจว่างงานหรือการว่างงานโดยสมัครใจ เป็นต้น

### ประเภทของการว่างงาน

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2538) แบ่งประเภทการว่างงานออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. การว่างงาน อันเนื่องมาจากอุปสงค์มวลรวมมีไม่เพียงพอ (Deficient Demand Unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดขึ้นในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ สินค้าเหลือ หรือล้นตลาด ทำให้นายทุนต้องลดการผลิตและปลดคนงานออก ก่อให้เกิดการว่างงานระยะสั้นที่เกิดจากวัฏจักรของเศรษฐกิจ (Cyclical Unemployment) กับการว่างงานระยะยาวที่เกิดจากผลความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เพียงพอ (Growth - Gap Unemployment)

2. การว่างงานเพราะความฝืดของกลไกตลาดแรงงาน (Frictional Unemployment) คือ การว่างงานอันเนื่องมาจากบุคคลเปลี่ยนงานเดิม โดยกลุ่มนี้จะมีการกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ใหม่อีก ถือเป็น การว่างงานระยะสั้นซึ่งสามารถศึกษาได้จากอัตราการเข้าออกของสถานประกอบการ

3. การว่างงานเพราะโครงสร้าง (Structural Unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดขึ้นจากข้อเท็จจริงที่ว่า ตลาดแรงงานมีได้มีเพียงตลาดเดียวแต่ประกอบด้วยตลาดย่อยๆ เป็นจำนวนมาก จึงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากตลาดแรงงานแห่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่ง ทำให้เกิดการว่างงานเพราะโครงสร้างขึ้น

4. การว่างงานตามฤดูกาล (Seasonal Unemployment) เป็นการว่างงานที่เกิดจากการรอกฤดูกาลเกษตร พบมากในการทำงานภาคเกษตรกรรม

5. การว่างงานแอบแฝง (Disguised Unemployment) คือ สภาพที่มีแรงงานส่วนเกินทำให้ผลผลิตส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Product of Labor) อยู่ในระดับที่ใกล้ เคียงกับศูนย์หรือเท่ากับอัตราค่าจ้างพอเพียงชีพ ดังนั้นในสาขาเศรษฐกิจที่มีการว่างงานแอบแฝง จะสามารถลดจำนวนแรงงานบางส่วนหรือโยกย้ายแรงงานออกจาก สาขาเศรษฐกิจนั้น โดยไม่ทำให้ผลผลิตลดลงแต่อย่างใด

6. การทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) โดยทั่วไปหมายถึง แรงงานที่ประกอบธุรกิจให้ครัวเรือน ซึ่งมีจำนวนมากเกินไปเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ที่นำมาใช้ร่วมกับแรงงานในการผลิต แรงงานส่วนเกินนี้จะไม่ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ฉะนั้นถ้าลดแรงงานส่วนเกินออก ผลผลิตรวมจะไม่ลดลง การทำงานต่ำกว่าระดับครอบคลุมถึงลักษณะที่เป็นการว่างงานบางส่วน (Partial lack of work) ได้รับรายได้ต่ำ (Low employment income) ใช้ทักษะต่ำ (Under utilization of skill) หรือผลผลิตต่ำ (Low Productivity) ด้วย

กล่าวได้ว่า การว่างงานมีหลายประเภท ได้แก่ ว่างงานเพราะหน่วยงานต้องลดการผลิตจึงปลดคนงานออก ว่างงานเพราะลาออกจากงานเดิมเพื่อหางานใหม่ ว่างงานเพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานจากตลาดแรงงานแห่งหนึ่งไปอีกแห่งหนึ่ง ว่างงานที่เกิดจากการรอกฤดูกาลเกษตร ว่างงานแบบแอบแฝงซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิต และการว่างงานแบบทำงานต่ำกว่าระดับหรือรายได้ต่ำหรือใช้ทักษะต่ำหรือผลผลิตต่ำ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ การมีงานทำและการว่างงานได้ว่า การมีงานทำ หมายถึงการสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เพื่อให้ได้งาน เช่น การได้รับข่าวสาร ทักษะในการหางาน ระยะเวลาในการรอกงาน เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เชื้อชาติ เพศ อายุ และประสบการณ์ ส่วนสาเหตุของการว่างงานนั้นมีที่มาจากหลายปัจจัย ทั้งจาก

ภายในและภายนอกตัวบุคคล เช่น ความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงานน้อย หลักสูตรการศึกษา เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพศ อายุ ภูมิสำเนา ความบกพร่องทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการ จงใจว่างงานของผู้หางาน

### คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์

คนเป็นกุญแจสำคัญที่สุดในการกำหนดอนาคตของประเทศ การกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ประเทศจำเป็นต้องพัฒนาคนให้กลายเป็น “กุญแจดอกสำคัญ” ที่สามารถไขประตูสู่ความรุ่งโรจน์ได้ ในอนาคต โดยจะต้องทราบคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนด จุดหมายการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยเข้าสู่เศรษฐกิจใหม่และสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ จากรายงาน วิจัยของ ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ที่รับมอบหมายมาจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติพบว่า คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยมิติต่างๆ โดยสรุปได้ดังนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546)

#### มิติด้านร่างกาย

มิติด้านร่างกายหมายถึงผู้ที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงไม่เจ็บป่วยง่าย และมีพัฒนาการ ในด้านร่างกายและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย เหตุผลที่คนไทยควรมีลักษณะ ดังกล่าวก็เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาสุขภาพของประชากรไทยที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น และเพื่อการมี ประสิทธิภาพพร้อมรับการแข่งขันอย่างรุนแรงในระดับนานาชาติ รวมทั้งการปฏิรูประบบสุขภาพใน ประเทศไทยหากประสบผลสำเร็จก็จะทำให้คนไทยมีสุขภาพที่ดียิ่งขึ้น

#### มิติด้านจิตใจ

มิติด้านจิตใจหมายถึงผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่างๆ รอบตัวได้เป็นอย่างดี สามารถจัดการกับสภาวะอารมณ์ ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากสภาพสังคมในอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับ มีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ตั้งแต่เวทีการแข่งขันทางการค้าในระดับโลกลงมาสู่ระดับย่อยในชีวิต ประจำวันของคน ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางการศึกษา การแข่งขันในการทำงาน นอกจากนี้กระแส วัตถุนิยม (Materialism) ที่สังคมมักใช้เป็นตัวกำหนดคุณค่าของความเป็นคนโดยถือทรัพย์สินเงินทอง เกียรติยศชื่อเสียงเป็นเป้าหมายหลักในชีวิต เห็นคุณค่าของคนที่เปลือกนอกมากกว่าคุณค่าความดีงาม ภายใน รวมทั้งการดำเนินชีวิตของคนในสังคมที่นิยมความเป็นปัจเจกสูงต่างคนต่างอยู่ การเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกอนาคตอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนยากที่จะปรับตัวตามได้ทัน ส่งผลให้การดำเนิน ชีวิตของคนในสังคมในอนาคตเต็มไปด้วยความตึงเครียด ดังนั้นการเตรียมพร้อมในการสร้างคนให้มี สุขภาพจิตที่ดีมีภาวะจิตใจและอารมณ์ที่เข้มแข็ง โดยการสร้างผู้ที่สามารถรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจ ผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ อย่างดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับอนาคตที่จะ มาถึง

#### มิติด้านความรู้

มิติด้านความรู้หมายถึงสามารถรู้จักในแก่นสาระของวิชา สามารถรู้รอบตัวในเชิงสห วิทยาการ และเป็นผู้ที่สามารถรู้ได้ไกลโดยสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่จะมาถึงได้

1. **การรู้อย่างลึกซึ้งในแก่นสาระของวิชา** หมายถึงการมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเบื้องหลัง หลักการ และองค์ความรู้ที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษาหรือเรียนรู้มา และสามารถก้าวตามทันพัฒนาการในปัจจุบันขององค์ความรู้ในเรื่องนั้นจนทราบว่ามีการพัฒนาไปในทิศทางใด มีขอบเขตพรมแดนความรู้เพียงใด และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้ มีเหตุผลหลายประการที่คนไทยต้องมีความรู้ลึกในแก่นสาระของวิชา เช่น สังคมในอนาคตก้าวสู่สังคมแห่งความรู้ สภาพทางเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจบนฐานความรู้และเทคโนโลยีขั้นสูง สภาพปัญหาต่างๆ ที่มีแนวโน้มจะเกิดเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น และการสร้างทุนทางสังคม ดังนั้นคนที่พึงประสงค์ในอนาคตจะต้องเป็นผู้มีความรู้จริงรู้ลึกและตามทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการในสาขาที่ตนเองมีความถนัดสนใจ หรือที่ได้รับการศึกษามากเพียงพอจนสามารถนำมาใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้

2. **การรู้รอบด้านเชิงสหวิทยาการ** หมายถึงการมีความรู้และความเข้าใจในองค์ความรู้ด้านอื่นนอกเหนือจากสาขาวิชาหลักหรือสิ่งที่ตนเองเชี่ยวชาญ รวมถึงการมีความรอบรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของชุมชนสังคมและโลกได้อย่างเท่าทัน การรู้รอบนี้อยู่ในขอบข่ายที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ การทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลนั้นๆ เหตุผลหลายประการที่ชี้ให้เป็นความจำเป็นที่สังคมไทยต้องการคนที่รู้รอบเชิงสหวิทยาการ เช่น สภาพของสังคมที่มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและมีความซับซ้อนมากขึ้น สังคมแห่งความรู้จะทำให้คนแสวงหาความรู้มากขึ้น การแพร่กระจายของวัฒนธรรมต่างๆ ในโลกทำให้คนไทยควรรู้จักกว้างขวางรอบด้าน การที่สังคมไทยมีเป้าประสงค์ในการเป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่คนในสังคมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านในเชิงสหวิทยาการเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ทั้งการรู้จักสังคม ชุมชนท้องถิ่น รู้จักโลก ตลอดจนผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ลักษณะของประชากรที่เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ (Mature) จนถึงขั้นที่เรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเจริญหรือมีคุณภาพดี จึงควรมีความรู้หลากหลายด้านคือด้านสังคมวิทยา วัฒนธรรม จิตวิทยา มนุษยสัมพันธ์ และจริยศาสตร์ นอกเหนือไปจากความรู้และทักษะอื่นๆ

3. **การรู้ไกลไปถึงอนาคต** หมายถึงการมีความรู้และความสามารถในการคาดการณ์เกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถมองออกไปในอนาคตว่ามีแนวโน้มว่าจะมีสิ่งใดเกิดขึ้นบ้าง สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะส่งผลกระทบต่อเราอย่างไรในอนาคต ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเตรียมตัวพร้อมเข้าสู่อนาคตได้ตั้งแต่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ปัจจัยด้านการแข่งขัน และการเป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

#### **มิติด้านทักษะความสามารถ**

มิติด้านทักษะความสามารถหมายถึงทักษะความสามารถในด้านการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางสุนทรีย์ และทักษะการจัดการที่ดี

1. **ทักษะด้านการคิด** หมายถึงความสามารถในการคิดเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง และสามารถควบคุมให้คิดจนบรรลุเป้าหมายได้ การที่คนในอนาคตจำเป็นต้องเป็นผู้มีความสามารถทางด้านการคิดนั้น มีเหตุผลหรือสภาพโน้มนำด้วยกันหลายประการ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่ส่งผลให้เกิดการกระจายและการไหลบ่าของข้อมูลข่าวสารจากทั่วทุกมุมโลกเข้ามาสู่สังคมไทย คนที่

ฟังประสงค์ในอนาคตจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการคิด เพื่อให้สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่อย่างมากมาย มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันและเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้ (2) การก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ทำให้ผู้คนในสังคมมีระดับการศึกษาและความรู้เพิ่มจำนวนขึ้น สังคมไทยในอนาคตต้องการคนที่มีทักษะการคิดเพื่อนำความรู้ที่มีในสังคมมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์รวมทั้งเพื่อนำความรู้จากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทเฉพาะของสังคมไทย ตลอดจนสามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมให้กับสังคมไทย จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องทำให้คนไทยมีทักษะความสามารถในการคิด อาทิ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดประยุกต์และคิดสร้างสรรค์ (3) ปัจจัยด้านการแข่งขันทั้งในระดับระหว่างปัจเจกชนระหว่างองค์กรหรือระหว่างประเทศ อีกทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงทุกส่วนของโลกเข้าด้วยกันทำให้เกิดการขยายขอบเขตการแข่งขันจากระดับบุคคลไปสู่ระดับองค์กรระดับประเทศและระดับโลก ในที่สุดความอยู่รอดอย่างดีขององค์กรและประเทศในสังคมอนาคตจึงขึ้นกับความสามารถในการนำความรู้มาใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สังคมในอนาคตจึงต้องการผู้ที่มีทักษะในการคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ต่างๆ ในมุมมองใหม่อย่างสร้างสรรค์อันมีส่วนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการได้ (4) กระแสแนวคิดและวัฒนธรรมต่างๆ ในโลกที่เข้ามาสู่ประเทศไทย เช่น อนาคตสังคมไทยมีความเป็นสากลมากขึ้นอันเนื่องมาจากกระแสวัฒนธรรมต่างๆ ในโลกที่เข้ามาสู่ประเทศไทย สังคมไทยจึงต้องการทักษะในการคิดเพื่อสามารถเลือกรับและปรับใช้สิ่งเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และหลีกเลี่ยงผลเสียต่างๆ ที่จะตามมา มิใช่การลอกเลียนแบบโดยปราศจากการประยุกต์ใช้ หรือการทำตามแฟชั่นเท่านั้นโดยมิได้พิจารณาถึงผลเสียที่จะเกิดตามมา (5) ความซับซ้อนของปัญหาสังคมในอนาคตส่งผลให้สังคมไทยต้องการคนที่คิดเป็นและรู้จักคิด เข้ามามีส่วนในการแก้ไขและบรรเทาปัญหา (6) ปัจจัยด้านวิกฤตคุณธรรมจริยธรรมส่งผลให้คนที่ฟังประสงค์ในอนาคตจำเป็นต้องรู้จักคิดควบคู่กับการมีสติในการตัดสินใจมากขึ้น เพื่อสามารถวินิจฉัยแยกแยะสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถคิดวิเคราะห์ได้ว่า สิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ สิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี (7) การสร้างสังคมที่ฟังประสงค์เป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่คนในสังคมจะต้องคิดเป็น เช่น คิดสร้างสรรค์ผลงาน คิดเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการงาน บริหารจัดการระบบต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ การคิดประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างมากมาย การประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวมได้ (8) การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์กับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งนับเป็นการสร้างทุนทางสังคมที่สำคัญ และเป็นเป้าหมายหนึ่งของภาพสังคมไทยที่ฟังประสงค์ในอนาคตเพื่อให้ยังสามารถรักษาเอกลักษณ์ของประเทศไทย โดยตั้งอยู่บนฐานของจุดแข็งของประเทศ คนไทยที่ฟังประสงค์ในอนาคตควรมีคุณลักษณะ “คิดเป็น” ใน 10 ลักษณะ ได้แก่ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดวิพากษ์ คิดประยุกต์ คิดเปรียบเทียบ คิดบูรณาการ คิดเชิงโมโนทัศน์ คิดเชิงกลยุทธ์ คิดเชิงอนาคตและคิดสร้างสรรค์

**2. ทักษะการสื่อสาร** ครอบคลุมถึงทักษะการฟัง (ความสามารถในการจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่ฟังได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน รวมถึงการมีมารยาทการฟังในโอกาสต่างๆ ได้ถูกต้องตามมารยาทของสังคม ให้ความสำคัญในการรับฟังผู้อื่นและมีใจกว้างพอในการฟังผู้อื่นด้วย) ทักษะการพูด (ความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดที่มีความชัดเจน สั้นกระชับ ตรงประเด็น ครบถ้วน มีความน่าดึงดูดหรือน่าสนใจ พูดด้วยถ้อยคำสุภาพ ใช้คำพูดได้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีบุคลิกภาพในการพูดที่ดี สามารถใช้เสียงและถ้อยคำในการพูดอย่างมั่นใจ) ทักษะการอ่าน (ความสามารถในการรับ

สารด้วยการอ่านจากสื่อต่างๆ ได้โดยสามารถจับใจความได้รวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน สามารถเลือกอ่านข้อมูลที่มีเป็นจำนวนมากอย่างชาญฉลาด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการอ่านได้) และทักษะการเขียน (ความสามารถในการสื่อสารด้วยวิธีการเขียน ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ มีสำนวนภาษาถูกต้อง มีเหตุผล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอที่สามารถสร้างความเข้าใจแก่ผู้อ่านได้อย่างชัดเจน) ทักษะทั้ง 4 นี้ มีความสำคัญต่อคนไทยเพราะโลกการแข่งขันต้องการคนที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปรับตัวสูง ผู้คนต้องดำเนินชีวิตด้วยความเร่งรีบรวดเร็ว ผู้คนจึงจำเป็นต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งมีความรวดเร็ว ถูกต้อง สั้นกระชับและชัดเจน ผู้ที่สามารถสื่อสารได้ดีทั้งการฟัง การพูด การเขียน และการอ่านจะมีความได้เปรียบ และในสังคมข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้คนไทยในอนาคตเชื่อมโยงเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ทั่วโลก ข้อมูลจำนวนมากไหลบ่าเข้ามายังสังคมไทย คนในยุคหน้าจึงจำเป็นต้องรู้จักเลือกรับสารให้เป็น รู้จักฟังและอ่านอย่างชาญฉลาด สามารถเลือกรับข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์และคัดข้อมูลขยะที่ไม่จำเป็นทิ้งไป ทั้งนี้เพื่อจะสามารถปรับและสื่อสารความรู้ออกไปให้เกิดประโยชน์กับสังคมได้

**3. ทักษะภาษาต่างประเทศ** หมายถึงความสามารถในการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นที่จำเป็นได้อย่างคล่องแคล่ว ชัดเจน ถูกต้อง มีกาลเทศะและความเหมาะสม ปัจจัยที่ส่งผลให้คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในภาษาต่างประเทศยิ่งขึ้นก็เนื่องจากประเทศต่างๆ ในโลกเชื่อมโยงถึงกันด้วยเครือข่ายในด้านการค้า การเงิน การลงทุนในระดับภูมิภาคจนถึงระดับโลก สภาพการเชื่อมโยงทางการเมือง การศึกษา ความรู้ แนวคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างต่างวัฒนธรรมต่างภาษาจะมีมากขึ้น การที่คนไทยมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษากลางที่ในประเทศต่างๆ นิยมใช้จะช่วยให้การติดต่อสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ การเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความเจริญของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้การแพร่กระจายของวัฒนธรรมต่างๆ ในโลกเกิดขึ้นอย่างง่ายดายนรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่อย่างมากมายอาจมีทั้งข้อมูลที่ดีมีประโยชน์และข้อมูลที่ไม่เป็นประโยชน์ทั้งยังอาจส่งผลในทางลบ ทักษะภาษาต่างประเทศจะช่วยให้คนไทยสามารถเลือกรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้มากตามความต้องการ โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารจากระบบอินเทอร์เน็ต ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ต่างประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ความต้องการในการสร้าง การพัฒนา และการถ่ายโอนองค์ความรู้จึงมีความสำคัญ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศจะช่วยให้คนไทยในอนาคตสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ทั่วโลกได้โดยสะดวก ไม่จำเป็นต้องผ่านขั้นตอนการแปลซึ่งอาจเกิดความผิดพลาด ไม่ทันกับเวลาและความต้องการในทันทั่วทั้งที่ ดังนั้นในอนาคต คนไทยจึงจำเป็นต้องมีทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นที่นิยมใช้ทั่วโลกเพื่อช่วยในการติดต่อสื่อสาร สร้างความร่วมมือ เจรจาต่อรอง สร้างสัมพันธ์อันดี รวมถึงการทำให้เกิดความเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละเชื้อชาติได้

**4. ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ** การมีความเข้าใจและความสามารถในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์สารสนเทศที่จำเป็นในชีวิต เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ในการสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การทำงาน และการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีขั้นสูงทำให้เทคโนโลยีสารสนเทศจะแทรกตัวเข้ามากับอุปกรณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เครือข่ายสารสนเทศจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่เข้ามาแทนที่การสื่อสารในรูปแบบเดิมๆ โดยจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานและการดำเนิน

ชีวิตประจำวันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้ ทั้งการติดต่อสื่อสาร การประชุม การแลกเปลี่ยนข้อมูล การศึกษาค้นคว้า คนที่พึงประสงค์ในอนาคตจึงต้องมีทักษะความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ในประเด็นการแข่งขันที่รุนแรงในสังคม ผู้สามารถสร้างความได้เปรียบให้กับตนเองได้ต้องเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างรวดเร็วและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง อีกทั้ง การที่ผู้คนมีความเร่งรีบในการดำเนินชีวิต รวมถึง ความต้องการลดต้นทุนด้านการติดต่อสื่อสารขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร สิ่งเหล่านี้เป็นตัวผลักดันให้ผู้คนต่างต้องการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ฉับไว สะดวกสบาย และมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้นทุกขณะ ส่งผลให้คนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ

**5. ทักษะทางสังคม** หมายถึงความสามารถที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมหรือการเข้าสังคมซึ่งเป็นความสามารถที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวมได้ โดยทักษะทางสังคมที่สำคัญในอนาคต ได้แก่ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการปรับตัว และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

**6. ทักษะการอาชีพ** หมายถึงการมีความสามารถและความชำนาญในการประกอบอาชีพ หลักที่ตนเองถนัดหรือสนใจ การมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ และมีความสามารถในการสร้างอาชีพให้กับตนเองได้ การแข่งขันที่รุนแรงในอนาคต ส่งผลให้ผู้คนขวนขวายในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และทักษะความสามารถมากยิ่งขึ้น ในอนาคตผู้คนในสังคมจะมีระดับการศึกษาและความรู้เพิ่มมากขึ้น องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ในสังคมมีตัวเลือกในการรับคนเข้าทำงานได้มากขึ้น เป็นผลทำให้ผู้ที่ จะได้รับการคัดเลือกให้ได้ทำงานหรือได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพจะมีได้ถูกพิจารณาบนเกณฑ์เพียงเป็นผู้มีความรู้หรือสำเร็จการศึกษาในระดับสูงเพียงเท่านั้น แต่จะพิจารณาบนเกณฑ์ด้านความสามารถใน ทักษะการอาชีพพร้อมด้วย กล่าวคือต้องทำงานเป็นและมีความชำนาญในสาขาวิชาของตน ด้วยเหตุนี้ อาจส่งผลให้เกิดแนวโน้มการว่างงานของกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือได้ ดังนั้นทักษะการอาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็น มากยิ่งขึ้นในอนาคต

**7. ทักษะทางสุนทรียะ** หมายถึงการมีความเข้าใจหรือความสามารถในการแสดงออกทาง ด้านดนตรี การกีฬา หรือศิลปะอย่างสร้างสรรค์ ฯลฯ โดยมีความรู้ลึกซึ้งชม รู้จักวิเคราะห์ วิพากษ์ วิวิจารณ์คุณค่าและถ่ายทอดความรู้สึกลึกซึ้งในสุนทรียภาพนั้นๆ ได้ ซึ่งอาจไปถึงระดับการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ทักษะทางสุนทรียะ เช่น ทักษะการเล่นดนตรี กีฬา ศิลปะ ตลอดจน ความสามารถในการด้านศิลปวัฒนธรรมที่เป็นมรดกด้านภูมิปัญญาไทย ในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลง ไปอย่างรวดเร็วและการแข่งขันด้านต่างๆ ที่รุนแรงขึ้นทุกขณะ ส่งผลให้ผู้คนเกิดความตึงเครียด และหันมาแสวงหาความเต็มเต็มในจิตใจ ทักษะทางสุนทรียะจึงเป็นทักษะที่สำคัญในยุคอนาคต นอกจากนี้ สภาพปัญหาทางสังคมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา ฯลฯ ล้วนแต่ ส่งผลให้ผู้คนในอนาคตเกิดความวิตกกังวลและตึงเครียดมากขึ้น ทักษะทางสุนทรียะเป็นสิ่งสำคัญและ มีความจำเป็นสำหรับยุคอนาคต เพราะจะมีส่วนในการบรรเทาและปลดปล่อยความตึงเครียดให้กับ ผู้คนในสังคมได้ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ และมีความสมดุล ทำให้ บุคคลสามารถจัดการกับความตึงเครียดที่รุมเร้าได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังทำให้บุคคลได้รับความบันเทิง และความสุขใจจากการเข้าถึงสุนทรียภาพนั้นด้วย



**8. ทักษะการจัดการ** หมายถึงความสามารถในการวางแผนการจ้ดองค์กร การจัดหาค้น การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า การสั่งงาน และการควบคุมการติดตาม และ ประเมินผล รวมถึงการบริหารเวลาใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากสังคมสมัยใหม่นั้นมีความ ยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากขึ้นทุกขณะ คนที่มีลักษณะนี้จะสามารถวางแผนปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้สำเร็จ ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้ ความชัดเจน อาศัยประสบการณ์ ตลอดจนการฝึกอบรมอย่างดีมาเป็น เครื่องประกอบในการดำเนินการที่ยุ่งยากนี้ให้ได้ผลสำเร็จ ทักษะการจัดการที่สำคัญในยุคอนาคตคือ ทักษะการจัดการความรู้ และทักษะการบริหารเวลา

#### **มิติด้านลักษณะชีวิต**

มิติด้านลักษณะชีวิตหมายถึงเป็นผู้ที่มีลักษณะชีวิตแห่งความขยันอดทน ทุ่มเท ทำงานหนัก มี ระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีวิสัยทัศน์ ทำทุกอย่างอย่างเต็มที่ มีจิตสำนึกประชาธิปไตย เห็นคุณค่า ในเอกลักษณ์ความเป็นไทย มีจิตสำนึกต่อผู้อื่นและส่วนรวม รวมทั้งมีลักษณะชีวิตแห่งความประหยัด อดออม มิติด้านลักษณะชีวิตจึงหมายถึงสิ่งที่สะท้อนความเป็นมนุษย์ในด้านต่างๆ ตั้งแต่สิ่งที่อยู่ภายใน เช่น ปรัชญา ความคิด ทศนคติ อุปนิสัย สิ่งที่แสดงออกภายนอกเป็นพฤติกรรม บุคลิกต่างๆ ที่เป็นผล มาจากปรัชญา การมองโลกเบื้องหลัง การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่จะมาถึงนั้นจะไม่สามารถเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ หากคนไทยใน ประเทศไทย ยังไม่ได้รับการพัฒนาลักษณะชีวิตของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง ลักษณะชีวิตของคนไทยที่พึงประสงค์ มี 10 ประการ ได้แก่

**1. ขยัน อดทน และทุ่มเททำงานหนัก** เนื่องจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันยังมีค่านิยมใน การทำงานหนักไม่มากเพียงพอ ซึ่งเป็นจุดอ่อนสำคัญของคนไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2544) อันจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต คนไทยในอนาคตควรถูก ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง การอดทนพากเพียรอย่างไม่ย่อท้อ และการลงแรงทำงานหนัก เพื่อทำงานที่ รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากสภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับโลก และในระดับชีวิต ประจำ วัน เช่นในด้านการทำงานส่งผลทำให้สถานประกอบการและหน่วยงานต่างๆ จำเป็นต้องเพิ่มผลิตภาพ การทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อความอยู่รอด ลักษณะของคนที่จะเป็นที่ต้องการของหน่วยงานในอนาคต คือ คนที่มีความอดทน ทำงานหนัก เหมือนดังในประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศที่ประชาชนมีลักษณะ ของการทำงานหนัก จนส่งผลให้หน่วยงานและรวมถึงภาพรวมในระดับประเทศมีความเจริญก้าวหน้า อย่างมาก สภาพการแข่งขันที่มีการแก่งแย่ง และการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ยังส่งผลให้โอกาสที่แต่ละ บุคคลจะประสบความสำเร็จมีน้อยลง คนที่จะสามารถประสบความสำเร็จได้ในสภาพอนาคตจะต้อง เป็นคนขยัน อดทน และทำงานหนักมากขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างโอกาสให้กับตนเองได้เพิ่ม มากขึ้น

การว่างงานในกลุ่มแรงงานที่ไร้ฝีมือในอนาคตส่งผลให้ตลาดแรงงานเกิดการแข่งขันแย่ง งานกันอย่างรุนแรงทั้งระหว่างแรงงานที่ไร้ฝีมือด้วยตนเอง และระหว่างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาขาย แรงงานราคาถูก ส่งผลให้แรงงานไทยต้องมีความขยันขันแข็งในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้ รับการจ้างงานในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันที่สูง อีกนัยหนึ่งการที่ในอนาคตสถานศึกษาต่างๆ จะมีความสามารถในการผลิตกำลังคนที่มีความรู้เข้าสู่ตลาดแรงงานได้เป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรและ

สถาบันต่างๆ ในสังคมมีตัวเลือกในการคัดคนเข้าทำงานได้มากขึ้น นั่นหมายถึงการมีความรู้หรือจบ การศึกษาระดับสูงไม่ได้เป็นสิ่งรับประกันได้ว่าจะได้งาน เพราะลักษณะหนึ่งที่ต้องคัดสรรต่างๆ จะนำมาใช้ คัดเลือกคนเข้าทำงานคือ การเป็นผู้ทำงานหนัก เอาจริงเอาจัง

นอกจากนี้การสร้างสังคมไทยเป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบ การเมืองที่มีประสิทธิภาพ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ การบริหารองค์กรต่างๆ อย่าง มีประสิทธิภาพ ฯลฯ จำเป็นที่จะต้องสร้างคนที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน โดยลักษณะชีวิตแห่ง ความขยันอดทนและทุ่มเททำงานหนัก นับได้ว่าเป็นลักษณะชีวิตที่สำคัญที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับคน ไทยทุกคน เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

**2. มีระเบียบวินัย** คนที่มีระเบียบวินัยจะเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองให้ดำเนินการตาม ระเบียบวินัยหรือตามกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้โดยอาจแสดงออกมาในด้านความมีระบบระเบียบในชีวิต ความ สะอาดเรียบร้อย หรือการตรงต่อเวลา ฯลฯ ความมีระเบียบวินัยจึงเป็นลักษณะชีวิตที่สำคัญอันจะนำ เราก้าวไปสู่เป้าหมายที่เราตั้งใจไว้ให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี และเป็นการจัดระเบียบสังคมให้เราสามารถ อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สาเหตุที่คนในอนาคตควรเป็นคนที่ระเบียบวินัย เพราะในโลกยุคแห่งการไหลบ่าของ ข้อมูลข่าวสารจำนวนมาก การมีระเบียบวินัยเป็นสิ่งจำเป็นในการจัดระบบระเบียบข้อมูลข่าวสารที่มี อยู่อย่างมากมายให้อยู่ในรูปที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และในยุคแห่งการแข่งขันที่ “ความ รวดเร็ว” เป็นข้อได้เปรียบ การมีระเบียบวินัยจัดได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความ คล่องตัว ไม่วุ่นวาย

ลักษณะชีวิตของการมีระเบียบวินัยจึงมีความสำคัญในอนาคต โดยไม่ควรปล่อยให้เกิด สภาพของ “ทำอะไรตามใจคือไทยแท้” ต่อไป มิเช่นนั้นจะเกิดความสับสนไร้ระเบียบ ก่อให้เกิดการ ขาดประสิทธิภาพและขาดความน่าเชื่อถือ อันจะเป็นการยากที่จะนำพาประเทศชาติไปสู่ความเจริญ ก้าวหน้าได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

**3. มีความซื่อสัตย์** คนที่ซื่อสัตย์เป็นคนที่ตั้งใจตรงและยึดมั่นในหลักการความถูกต้อง ตามคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงาม เช่น การแสดงออกมาในรูปของการรักษาคำพูด การรักษาสัญญา ไม่โกหก การมีความยุติธรรมในการดำเนินการเรื่องต่างๆ การไม่เล่นพรรคเล่นพวก การมีความกล้า หาญในการทำความดีหรือทำในสิ่งที่ถูกต้อง การไม่รักษาหน้าแต่กล้าที่จะยอมรับความผิด การไม่โยน ความผิดให้ผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่นเพียงเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งรับผิดชอบในหน้าที่ ของตนเองได้เป็นอย่างดี

เหตุที่คนไทยควรมีความซื่อสัตย์เนื่องจากในอนาคตที่เกิดกระแสการรวมกลุ่มทางการค้า การเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายต่างๆ ทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับโลกที่บีบบังคับให้ไทยต้องยอมรับใน กติกาสากลต่างๆ โดยเน้นในความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้เป็นสำคัญ ประเทศไทยจึงต้องแสดงจุดยืนเรื่องนี้อย่างชัดเจน รวมทั้งการเปิดเสรีทางการค้าส่งผลให้ผู้บริโภคมี อำนาจในการต่อรองสูง ความซื่อสัตย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค ประกอบ กับกระแสการตื่นตัวภายในประเทศไทยเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในวง ราชการที่มีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีการออกกฎหมาย การตั้งองค์กรอิสระเข้าทำหน้าที่ในการ ตรวจสอบ และการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมไม่ว่าจะเป็นภาคประชาชนักวิชาการ หรือ

สื่อมวลชน ฯลฯ ส่งผลให้ผู้ที่ไม่เชื่อสัจจะจะต้องได้รับโทษอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงหรือหลบหนีความผิดได้อย่างง่ายดายดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา

**4. มีวิสัยทัศน์** คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่รู้จักมองการณ์ไกล และกำหนดเป้าหมายในอนาคต โดยมีความปรารถนาความใฝ่ฝันความตั้งใจและการพยายามลงมือดำเนินการต่างๆ เพื่อที่จะไปถึงเป้าหมายที่ต้องการด้วยความเชื่อมั่นว่าจะทำได้

จากสภาพอนาคตที่มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น ในขณะที่บุคคล องค์กร และประเทศมีความจำกัดในด้านงบประมาณและทรัพยากร อาทิ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรมนุษย์ แรงงานต่างๆ ฯลฯ เป็นเหตุให้ผู้ที่จะอยู่รอดและแข่งขันได้ จำเป็นต้องมุ่งมองข้ามสภาพการณ์และปัญหาที่มีในปัจจุบัน แล้วกำหนดเป้าหมายในอนาคตวางแผนการที่จะใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดจากสิ่งที่มีอยู่โดยลดความเสี่ยงและหลีกเลี่ยงจากอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นลักษณะชีวิตที่มีความสำคัญได้ ดังนั้นลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต จึงควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตไว้อย่างชัดเจน โดยไม่ใช่ปล่อยให้ไปตามยถากรรมนิยมที่ดำเนินไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเท่านั้น

**5. ทำสิ่งต่างๆ อย่างดีเลิศ** คนที่มีลักษณะนิสัยทำสิ่งต่างๆ อย่างดีเลิศจะมีอาการของความกระตือรือร้น พากเพียรพยายามในการทำทุกสิ่งให้ดีที่สุดเสมอตลอดเวลาด้วยความเอาใจจริงเอาใจ มี การอุทิศตัวลงแรงให้กับสิ่งที่ทำให้มีความละเอียดรอบคอบรับผิดชอบอย่างไม่ปล่อยปละละเลย

กระแสการแข่งขันที่รุนแรงบนเวทีโลก เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนไทยในอนาคตควรเป็นคนที่ทำสิ่งต่างๆ อย่างดีเลิศ เพราะจะทำให้ตนเองเป็นผู้ที่ได้เปรียบในการสร้างนวัตกรรม สร้างความน่าเชื่อถือ รวมทั้งปราศจากจุดอ่อนที่อาจถูกโจมตีได้โดยง่าย นอกจากนี้ท่ามกลางสภาพการแข่งขันที่รุนแรง เรามีความจำเป็นที่จะต้องจัดการลงมือลงมือ หรือการทำผิดในเรื่องต่างๆ ออกไปให้เหลือน้อยที่สุด แม้บางครั้งอาจจะดูเหมือนว่าเป็นเพียงแค่เรื่องเพียงเล็กน้อยก็ตาม ดังนั้นผู้ที่มีลักษณะของการทำงานอย่างดีเลิศจะเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการและหน่วยสังคมต่างๆ เป็นอย่างมาก ปัจจัยสำคัญอีกประการคือ การอยู่ใต้ระเบียบโลกใหม่หรือการเข้าสู่โลกแห่งมาตรฐานนิยมมีการตั้งกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานสากล มีการสร้างดัชนีชีวิตต่างๆ ขึ้นมามากมาย ส่งผลให้การทำงานทุกอย่างถูกบีบบังคับให้ต้องทำอย่างดีเลิศ เพื่อสร้างมาตรฐานให้สูงยิ่งขึ้น ดังนั้นลักษณะนิสัยของการเป็นผู้รักความดีเลิศจึงเป็นลักษณะที่ต้องการมากยิ่งขึ้นในยุคอนาคต และมีส่วนทำให้สังคมภาพรวมเป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

**6. รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต** คนที่รักการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีใจปรารถนาจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พาตัวเองเข้าไปเรียนรู้สิ่งต่างๆ อยู่เสมอและต่อเนื่องไปตลอดชีวิต โดยไม่ได้หยุดการเรียนรู้แค่เพียงวันที่สำเร็จการศึกษาแล้วเท่านั้น เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็วและไร้ขอบเขต ปริมาณของข้อมูลข่าวสารที่หมุนเวียนอยู่ในโลกมีมากมายมหาศาลในแต่ละวัน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นกระบวนการต่อเนื่องไปอย่างไม่สิ้นสุด ส่งผลให้ความรู้เดิมจะล้าสมัยลงและใช้ไม่ได้ผลอย่างเต็มที่กับโลกที่เปลี่ยนแปลง ทำให้คนในโลกอนาคตจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพื่อจะสามารถปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา ยิ่งโลกอนาคตจะปรับตัวเข้าสู่การเป็นสังคมแห่งความรู้ เป็นยุคที่ความรู้คืออำนาจ การเข้าสู่เศรษฐกิจบนฐานความรู้ส่งผลให้ความรู้ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบ ทำให้ผู้คนในสังคม

อนาคตจำเป็นต้องพัฒนาและสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อยังคงให้ตนเองสามารถรักษาความสำเร็จและแข่งขันอยู่ได้

**7. มิจิตสำนึกประชาธิปไตย** คนไทยในอนาคตควรได้รับการปลูกฝังให้ยอมรับในสิทธิเสรีภาพและโอกาสในการดำรงชีวิตอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน การรับรู้ในสิทธิของตนเองและผู้อื่น การมีความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง สาเหตุที่ทำให้การมีจิตสำนึก ประชาธิปไตยเป็นลักษณะสำคัญของคนไทยในอนาคตมาจากสาเหตุ 3 ประการคือ การขยายตัวของกระแสประชาธิปไตย การเมืองไทยถูกบีบให้อยู่ภายใต้อิทธิพลของระเบียบโลกใหม่จากการเข้าเป็นสมาชิกองค์กรต่างๆ ระดับโลก และการประกาศใช้รัฐธรรมนูญใหม่ที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่และการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยไว้หลายประการ

**8. การเห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ความเป็นไทย** หมายถึงความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และเกิดความตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าเอกลักษณ์ที่ดีของไทย เช่น ภูมิปัญญาพื้นบ้านไทย วัฒนธรรมที่ดีของไทยทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม อาทิ การแต่งกาย อาหาร สมุนไพร ยารักษาโรค ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีกิริยามารยาทงดงาม การมีรอยยิ้มที่เป็นเอกลักษณ์ในการสร้างความประทับใจให้กับผู้มาเยือน โดยสามารถที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทยพร้อมกับการปฏิรูปความเป็นไทยที่สอดคล้องกับบริบทของโลกปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์

**9. มิจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม** หมายถึง การแสดงออกถึงการไม่ยึดเอาประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ใช่เพียงแค่มองตนเองอยู่รอดเท่านั้น แต่เป็นผู้ที่มีน้ำใจชอบช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ มีความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม พร้อมกับมีความเต็มใจและยินดีที่จะเสียสละสิทธิของตนออกไปถ้าสิ่งนั้นส่งผลให้ภาพรวมออกมาดีขึ้น เพราะภายใต้สภาพการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นทำให้ผู้คนจำนวนมากต่างมุ่งกอบโกยผลประโยชน์อย่างเห็นแก่ตัว ไม่สนใจว่าผู้อื่นจะได้รับความเดือดร้อนหรือไม่ รวมทั้งขาดความสนใจในภาพรวมของประเทศ เนื่องจากคิดว่าตนเองไม่ได้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงกับเรื่องนั้นๆ แม้รู้ว่าจะเกิดผลเสียหายอย่างมากตามมาก็ตาม หากเราไม่ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมให้เกิดขึ้นกับคนรุ่นใหม่แล้ว ย่อมน่าเป็นห่วงสังคมไทยในอนาคตที่จะเต็มไปด้วยการแก่งแย่งและความเห็นแก่ตัวอย่างรุนแรง และจากภาวะการเสื่อมโทรมด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ การทำลายสิ่งแวดล้อม การเกิดภาวะเรือนกระจก การตัดไม้ทำลายป่าจนเกิดปัญหาวิกฤตทางธรรมชาติ หรือการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ฯลฯ นำไปสู่กระแสการเรียกร้องอย่างเข้มข้นในเรื่องของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ไม่เพียงเท่านั้นยังถูกนำไปใช้เป็นประเด็นสำคัญในการกำหนดเป็นกติกาสากลในการดำเนินการทางเศรษฐกิจกิจการค้า และการเมืองให้เราต้องปฏิบัติตาม วิกฤตการณ์สิ่งแวดล้อมทางคุณธรรมจริยธรรมและปัญหาสังคมต่างๆ ที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น อาทิ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม การลักขโมย การคอร์รัปชัน การขาดจรรยาบรรณในวิชาชีพ ฯลฯ โดยเราไม่สามารถที่จะบอกปิดได้เลยว่าไม่เกี่ยวข้องกับเรา เนื่องจากโลกที่มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายถึงกัน อย่างแน่นแฟ้นส่งผลให้ทุกฝ่ายได้รับผลกระทบเชื่อมโยงถึงกันหมด แม้ว่าตนจะไม่ได้เป็นผู้ก่อก็ตาม และปัญหามากมายเหล่านี้กำลังรอการช่วยเหลือและแก้ไขอย่างเร่งด่วนโดยการร่วมมือจากประชาชนทุกคน ไม่ใช่รอคอยแต่เพียงการช่วยเหลือจากรัฐเท่านั้น และจากกระแสของการรวมกลุ่มของประชาสังคม (civil society) ที่ประชาชนจากกลุ่มต่างๆ จะเข้ามามีบทบาทในการเรียกร้องการดูแล การ

ตรวจสอบ รวมถึงการเข้ามาพัฒนาชุมชนและสังคมส่วนรวมมากขึ้น สิ่งสำคัญคือ คนเหล่านี้จำเป็นต้องมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม จึงจะทำให้การรวมกลุ่มนี้เป็นไปเพื่อประโยชน์และพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง มิใช่เป็นการใช้ช่องทางนี้ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

**10. ประหยัดอดออม** เป็นเรื่องของการเห็นคุณค่า การใช้เวลา ความอดทน และจิตสำนึกชอบในการตัดสินใจใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งสิ่งที่เป็นของตนเองและของส่วนรวม โดยเริ่มต้นจากการเห็นคุณค่าของความประหยัด เรียนรู้ที่จะพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ และเปลี่ยนความคิดจากเดิมที่คิดว่า “ความสุขคือการได้ครอบครองวัตถุและทรัพย์สินที่ตนเองปรารถนาจำนวนมาก” มาเป็น “ความสุขที่แท้จริงนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่ามีทรัพย์สินมาก แต่ความสุขที่แท้จริงนั้นคือการที่ได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าทางใจซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับทรัพย์สินเงินทองเท่านั้น” นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่รู้จักวางแผนในการใช้เงินเป็นอย่างดี เช่น มีการทำบัญชีรายรับรายจ่ายประจำวัน มีการเก็บออมเงินสำรองยามฉุกเฉินต่างๆ เป็นต้น รวมทั้งเป็นผู้ที่ไม่ปรารถนารวยทางลัดหรือเล่นการพนัน และเป็นผู้ที่ไม่ก่อหนี้บริโภคสำหรับสิ่งที่ไม่มีความจำเป็นในชีวิตประจำวันหรือสิ่งที่ฟุ่มเฟือยต่างๆ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวมานี้ เป็นผลที่ได้จากการวิจัยโดยพิจารณาบนฐานของมุมมองเชิงอนาคต เพื่อการเตรียมพร้อมในการสร้างคนที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ที่จะสามารถมีชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ ไม่ถูกกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซัดพาไปได้ โดยง่ายอย่างไร้จุดยืน การมีภาพลักษณ์คนไทยที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นนี้ จึงเปรียบเสมือนกับเป็นพิมพ์เขียวสำคัญของยุทธศาสตร์ในการสร้างชาติตามทิศทางที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมืออย่างครบวงจรจากสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ที่ทรงพลังในสังคม อาทิ ครอบครัวยุทธศาสตร์ศึกษา สื่อสารมวลชน และสถาบันการเมือง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ได้ว่า ประกอบด้วย ( 1) มีร่างกายและสติปัญญาที่สมบูรณ์แข็งแรง (2) มีจิตใจที่รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (3) มีความรู้ในแก่นสาระของวิชา รู้รอบตัวในเชิงสหวิทยาการ สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (4) มีทักษะความสามารถในการคิด การสื่อสาร พูดฟังอ่านเขียนภาษาต่างประเทศได้ เข้าใจและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ เข้าสังคมเป็น มีความชำนาญในการประกอบอาชีพหลักของตน มีสุนทรียภาพ และมีทักษะในการจัดการ (5) มีลักษณะชีวิตที่เป็นคนขยัน อดทน ทุ่มเททำงานหนัก มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ มีวิสัยทัศน์ ทำสิ่งต่างๆ อย่างดีเลิศ รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีจิตสำนึกประชาธิปไตย เห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ความเป็นไทย มีจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม

## กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551-2565

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 พ.ศ.2551-2565 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) มีเนื้อหาประกอบด้วย 2 ส่วนหลักคือ ภาพอนาคตที่จะมีผลกระทบต่อโลก ประเทศและอุดมศึกษาไทย กับประเด็นเชิงนโยบายอุดมศึกษา สรุปลักษณะสำคัญได้ดังนี้

### ภาพอนาคตที่จะมีผลกระทบต่อโลก ประเทศ และอุดมศึกษาไทย

1. **ความเปลี่ยนแปลงด้านประชากร** ประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานจะมีจำนวนลดลง วัยสูงอายุจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น ประชากรในเขตเทศบาลจะเพิ่มขึ้น เด็กส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ประชากรและนัยยะต่ออุดมศึกษา** อุดมศึกษาไทยต้องหยุดการขยายตัวอย่างไม่สิ้นสุด รัฐต้องตัดสินใจเชิงนโยบายระหว่างกาเปิดกว้าง และการจำกัดเพราะคุณภาพอุดมศึกษาโดยรวมจะลดลงถ้าเน้นแต่ปริมาณ อุดมศึกษาต้องพัฒนาแรงงานไทยให้มีผลิตภาพสูงขึ้น อุดมศึกษาต้องเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ผู้สูงวัย และอุดมศึกษาต้องคำนึงการกระจายตัวของสถานศึกษาตามแหล่งประชากรและยกระดับวัยแรงงานที่มีความรู้

2. **พลังงานและสิ่งแวดล้อม** เป็นประเด็นของประเทศและของโลก มูลค่าการใช้พลังงานของประเทศประมาณ 20% ของ GDP มูลค่าการนำเข้าพลังงานของประเทศประมาณ 12% ของ GDP ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการใช้พลังงานฟอสซิลที่รุนแรงที่สุดคือคาร์บอนไดออกไซด์ที่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อน แนวทางการแก้ปัญหาคือการใช้พลังงานหมุนเวียน

**พลังงาน สิ่งแวดล้อม และนัยยะต่ออุดมศึกษา** อุดมศึกษาต้องสร้างบุคลากรและองค์ความรู้เพื่อให้ประเทศสามารถพึ่งตนเองได้ทางด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักโดยการจัดการเรียนการสอนในวิชาพื้นฐาน สร้างความรู้โดยจัดการศึกษาเชิงลึกและการวิจัย เพิ่มบทบาทเทคโนโลยีพลังงานและเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการวิจัยด้านพลังงานสิ่งแวดล้อมการอนุรักษ์ทรัพยากร ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างอุดมศึกษากับภาคเอกชน

3. **การมีงานทำและตลาดแรงงานในอนาคต** การเติบโตของภาคบริการ ภาคอุตสาหกรรม ความต้องการแรงงาน โลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทย เช่น GATS, ASIAN, ChinDia, EU การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกยุคสารสนเทศ

**ตลาดแรงงาน การจ้างงานในอนาคต และนัยยะต่ออุดมศึกษา** อุดมศึกษาต้องเพิ่มความรู้และทักษะให้ประชากรที่มีการศึกษาน้อย และออกจากภาคเกษตรก่อนเข้าสู่ภาคบริการ และภาคการผลิต ช่วยประชากรในภาคเกษตรให้อยู่ได้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต จัดการเกษตรที่ยั่งยืน การเกษตรสมัยใหม่ การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตเกษตร เน้นภาคบริการซึ่งจะเป็นหลักเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ ร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมรายสาขาเพื่อยกระดับการผลิต ริเริ่มเศรษฐกิจใหม่ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมฐานความรู้

4. **การกระจายอำนาจการปกครอง** ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งมีมากกว่า 7,000 แห่ง

**การกระจายอำนาจการปกครอง และนัยยะต่ออุดมศึกษา** ให้คำปรึกษาในกิจการของท้องถิ่น การเพิ่มทักษะอาชีพ การจัดการสิ่งแวดล้อม การดูแลสุขภาพในท้องถิ่น พัฒนาคนทำงาน

ปัจจุบันและสร้างคนทำงานในอนาคต สถาบันการศึกษาควรทำงานเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่เครือข่ายเชิงประเด็น

**5. การจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง** ความขัดแย้งในภาคใต้ซึ่งมีการศึกษาสองระบบควบคู่กันคือการศึกษาสามัญและการศึกษาศาสนา เกิดความแปลกแยกเชิงเผ่าพันธุ์ วัฒนธรรม ศาสนา ตั้งแต่มัธยมจนตลอดชีวิต ครูในโรงเรียนเอกชน เอกชนสอนศาสนา มีฐานอ่อนทางวิชาการ นักเรียนที่ได้โต้วถามาเรียนนอกพื้นที่มีปัญหาเรื่องภาษาไทย ความรู้ทางวิชาการ

**การจัดการความขัดแย้ง ความรุนแรง และนัยยะต่ออุดมศึกษา** สร้างองค์ความรู้ความเข้าใจสำหรับสังคมไทยโดยรวมและในสามจังหวัดภาคใต้ในประเด็นสังคมพหุลักษณะ พหุวัฒนธรรม การศึกษาคู่ขนาน ประวัติศาสตร์ในพื้นที่ ประวัติศาสตร์การถูกทอดทิ้งและการขาดโอกาส พัฒนาครู และผลิตครู หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และสื่อสำหรับสังคมพหุลักษณะ พหุวัฒนธรรม การเพิ่มความสามารถในการปรับเปลี่ยนการเรียนวิชาเพื่ออาชีพในโลก การสร้างอาชีพในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ อาชีพในประชาคมอาเซียน และอาชีพและในโลกอิสลาม ส่งเสริมการสร้างประสบการณ์การจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี ส่งเสริมสันติศึกษา

**6. เยาวชนไทย นักศึกษาไทย และบัณฑิตในอนาคต** เยาวชนและนักศึกษาไทยในวันนี้เปลี่ยนแปลงทั้งในมิติการใช้ชีวิต การเรียนรู้ ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนภาวะเสี่ยงต่างๆ ชีวิตและงานของบัณฑิตจะเปลี่ยนไป เช่น การทำงานไร้สังกัด (Freelance) ความเสี่ยงต่อรายได้ที่ไม่แน่นอน มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างการศึกษาและทักษะอาชีพที่พึงประสงค์ในอนาคต

**เยาวชนไทย นักศึกษาไทย และบัณฑิตในอนาคต และนัยยะต่ออุดมศึกษา** เพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของเยาวชน บูรณาการกิจกรรมนอกหลักสูตรและชีวิตจริงเข้ากับหลักสูตร จัดให้มีระบบวัดผลงานของอาจารย์ทางการดูแลนักศึกษา เพิ่มความเข้มข้นและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของนักศึกษาทางด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศ เพิ่มพัฒนาการทางการสื่อสาร ความตัดสินใจ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ความอดทน คุณธรรม การศึกษาในระบบ “ศิลปศาสตร์” และแนวอาชีพแก่นักเรียนมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา และแนวทางการอาชีพและการมีงานทำแก่นักศึกษาและบัณฑิต การเรียนรู้บนฐานการทำงานในภาคการผลิตและภาคสังคม การจัดทำ Tracer Study ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระบบอุดมศึกษา ส่งเสริมความหลากหลายและ mobility ของนักศึกษาต่างวัย ต่างภูมิภาคหลังวัฒนธรรมและสังคม ต่างเผ่าพันธุ์

**7. เศรษฐกิจพอเพียง** เป็นปรัชญาของการดำรงชีวิตด้วยทางสายกลาง โดยมีเป้าประสงค์ในการเชื่อมโยงวิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมืองที่มีความสมดุล มั่นคง เป็นธรรม ยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีหลักการของความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน ทั้งนี้มีเงื่อนไขสำคัญคือ ความรอบรู้ คุณธรรม และความเพียร

**เศรษฐกิจพอเพียง : แนวคิด หลักการ เงื่อนไข และนัยยะต่ออุดมศึกษา** อุดมศึกษายังมีความเข้าใจและการปฏิบัติเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงในขั้นเริ่มต้น อุดมศึกษาควรเป็นผู้นำให้วิเคราะห์ได้ ปฏิบัติได้ บนฐานทรัพยากรภูมิสังคม สร้างความรู้ใหม่ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมทั้งระดับปัจเจก ครอบครัวยุคนั้น พื้นที่ องค์กร ภาคการผลิต

## ประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี

1. **รอยต่อกับการศึกษาระดับอื่น** อุดมศึกษาพึงสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานเต็มความสามารถ รัฐควรขยายการลงทุนเอง และส่งเสริมให้เอกชนสร้างให้โรงเรียนเฉพาะและห้องเรียนเฉพาะเพื่อรองรับเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ ต้องมีการจัดหลักสูตรและการดูแลนักเรียนกลุ่มนี้เฉพาะเปิดให้ผู้จบอาชีวศึกษาเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้ด้วยความยืดหยุ่นโดยศึกษาในเงื่อนไขเวลาที่ไม่ปิดรััดและการสะสมหน่วยกิตในการทำงานองธนาคารหน่วยกิต อุดมศึกษาปรับกระบวนการทัศนคติการทำงานร่วมกับอาชีวศึกษาและภาคการผลิตจริง อุดมศึกษาควรแบ่งเวลาของตนเองให้การสนับสนุน การศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา ต้องเร่งทบทวนการผลิตและพัฒนาครูป้อนโรงเรียนใหม่
2. **การแก้ปัญหาอุดมศึกษาในปัจจุบัน** คณะกรรมการการอุดมศึกษาจัดทำหลักเกณฑ์การกำกับอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เครื่องมือเชิงนโยบายและการเงินเพื่อลดหลักสูตรที่ไม่เป็นที่ต้องการของสังคมลดเล็กลงและสถาบันที่ไม่มีคุณภาพสร้างกลไกการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์ มีการแบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยเป็น 4 กลุ่ม อุดมศึกษาเป็นเลิศได้ตามพันธกิจของตัวเอง อาจารย์คุณภาพที่มีจำกัดได้มีโอกาสกระจายอย่างเหมาะสมกับความถนัดและเชี่ยวชาญ วิทยาลัยชุมชนควรเป็นกลไกบริหารจัดการโดยใช้หลัก co-location โจทย์ของท้องถิ่น การสร้างคนให้ท้องถิ่นเป็นภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย ควรมีการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มมหาวิทยาลัยในมิติอื่นๆ
3. **ธรรมาภิบาลและบริหารจัดการอุดมศึกษา** จัดตั้งองค์กรพัฒนาผู้กำกับนโยบายและผู้บริหาร ผลิตหลักสูตรการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ ปรับโครงสร้างการบริหารธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยรวมถึงนายกสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ระบบการคัดเลือกอธิการบดีและผู้บริหารอื่น จัดให้มีสำนักงานของสภามหาวิทยาลัย มีเลขานุการสภามหาวิทยาลัยเต็มเวลา มีการประเมินมหาวิทยาลัยเชิงธรรมาภิบาลอย่างครบวงจร สร้างเวทีถ่ายทอดขยายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารนโยบาย พัฒนาความสามารถในการกำกับดูแลและการบริหารเพื่อพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล
4. **การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ** ปรับใช้ระบบการประเมินและจัดสรรทรัพยากรวิจัยสำหรับอุดมศึกษาตามระบบ Research Assessment Exercise จัดสรรทุนวิจัยแบบ Competitive bidding ส่งเสริมศูนย์แห่งความเป็นเลิศ ผลักดันให้เกิดระบบวิจัยแห่งชาติที่กำหนดนโยบายวิจัย จัดสรรเงินทุนวิจัยออกแบบระบบความเชื่อมโยงระหว่างอุดมศึกษาและภาคการผลิต
5. **การเงินอุดมศึกษา** รัฐจัดสรรงบประมาณประจำปีตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน แผนโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา และตาม performance based มากขึ้น พิจารณาจัดรูปแบบใหม่ของกองทุนประเภท Contribution scheme ที่ถูกต้องเหมาะสม จัดตั้งกองทุนพัฒนาอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาอาจารย์ เชื่อมโยงอุดมศึกษากับภาค การผลิต จัดตั้งวิสาหกิจโดยมหาวิทยาลัย พัฒนาแรงงานความรู้ สนับสนุนท้องถิ่น จัดตั้งองค์กรกันชนเพื่อจัดสรรงบประมาณอุดมศึกษาตามพันธกิจอุดมศึกษาและการเจรจาด้วยนโยบายกับรัฐบาล



6. **การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา** ในการพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์การใช้อัตรากำลังใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยใหม่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นทีม กำหนดให้รัฐมีพันธกิจสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน ขยายบทบาทและให้โควต้าพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในโครงการที่ไม่ผูกมัดเงื่อนไขการทำงานของผู้รับทุนว่า ต้องทำงานในภาครัฐ

7. **เครือข่ายอุดมศึกษา** สนับสนุนการควรวรรวมในมิติต่างๆ รวมถึงสถาบันในพื้นที่ การช่วยยกระดับระหว่างองค์กรที่เข้มแข็งและองค์กรใหม่ สร้างเครือข่ายอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายทางวิชาการ เชื่อมโยงเครือข่ายอุดมศึกษากับภาคการผลิต สนับสนุนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

8. **การพัฒนาอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้** พัฒนาเด็กเยาวชน และนักศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรในพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาการศึกษาสู่ภูมิภาคอาเซียน

9. **โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้** สนับสนุนการศึกษาในหลักสูตร “ศิลปศาสตร์” นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของชาติ มหาวิทยาลัยจะเป็นหัวใจของการบริหารจัดการและพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การขับเคลื่อนสังคมและชุมชนสารสนเทศ การบริหารจัดการองค์ความรู้ มีการจัดเก็บข้อมูลของตนเองที่ทันสมัยอยู่เสมอข้อมูลของสถาบันควรเป็นเงื่อนไขในกระบวนการจัดสรรงบประมาณและการประเมินคุณภาพ จัดระบบการคุ้มครองผู้บริโภคจากการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ นำสื่อการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยออกสู่สาธารณะ

สรุปได้ว่า จากการมองภาพอนาคตความเปลี่ยนแปลงของประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม การมีงานทำและตลาดแรงงานในอนาคต การกระจายอำนาจการปกครอง การจัดการความขัดแย้งและความรุนแรงที่เกิดขึ้น รวมทั้งภาพเยาวชนไทยในอนาคต และหลักคิดเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีผลกระทบต่อโลก ประเทศ และอุดมศึกษาไทย นำมาสู่การกำหนดประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ว่า (1) อุดมศึกษาควรเชื่อมรอยต่อกับการศึกษาระดับอื่น โดยปรับกระบวนการทำงานเพื่อสนับสนุนการศึกษาในระดับอาชีวและมัธยมศึกษา (2) แก้ปัญหาอุดมศึกษาในปัจจุบันโดยพัฒนาและบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและสร้างความเป็นเลิศตามพันธกิจของตนเอง (3) ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ (4) ใช้การวิจัยนำการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (5) จัดสรรและใช้งบประมาณสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน แผนโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา และตาม performance based มากขึ้น (6) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร (7) สร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาชุมชน (8) พัฒนาอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (9) เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารและจัดการสารสนเทศ เพื่อขับเคลื่อนสังคมและชุมชนสารสนเทศ

## ปรัชญาของหลักสูตร และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2555)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (มคอ. 2) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดปรัชญาและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรไว้ดังนี้

### ปรัชญาของหลักสูตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้คู่คุณธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ พัฒนาทักษะทั้งทางปัญญาและการลงมือปฏิบัติในวิชาชีพโดยให้สามารถใช้เทคโนโลยีสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รู้จักอนุรักษ์วัฒนธรรมและทรัพยากรสิ่งแวดล้อม รู้จักน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาผสมผสานบูรณาการเข้ากับศาสตร์ของตน ใฝ่หาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสังคม

### คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากร ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์เมื่อสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ว่า บัณฑิตจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ดังนี้

1. มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและส่วนรวม แสดงออกถึงความมีวินัย ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
2. มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการลงมือปฏิบัติ สามารถนำหลักการทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ เพื่อการเรียนรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะสังคมปัจจุบัน
3. มีความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหาและเลือกแนวทางการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
4. มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีและสามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำและมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล
5. มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารและสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง อาชีพ และสังคม
6. มีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สลิล บุญพราหมณ์ และดิชิตชัย เมตตาริกานนท์ (2556) ศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีการศึกษา 2554 พบว่า (1) ด้านสถานะภาพส่วนตัว บัณฑิตเป็นเพศชาย ร้อยละ 37.70 และเพศหญิง ร้อยละ 62.30 (2) ด้านภาวะการมีงานทำพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานแล้ว ร้อยละ 80.80 (3) ด้านการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตที่ศึกษาต่อจำนวน 8 คน ส่วนใหญ่ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ ร้อยละ 62.50 (4) ด้านประเภทของงานที่ทำพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นพนักงานเอกชน ร้อยละ 56.10 (5) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท (6) ด้านลักษณะงานที่ทำกับ

สาขาที่สำเร็จการศึกษาพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานตรงสาขา ร้อยละ 60.20 (7) ด้านความพอใจต่อ งานที่ทำพบว่า บัณฑิตไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา ร้อยละ 34.40 (8) ด้านความรู้ความสามารถที่ช่วยให้ ได้งานพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่คิดว่าความรู้ความสามารถด้านการใช้ ICTs ช่วยให้ได้งานทำ ร้อยละ 68.30 (9) ทักษะหรือความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่คิดว่าทักษะ หรือความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ ร้อยละ 75.60 (10) ความคิดเห็นต่อหลักสูตร บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) (11) ด้านระบบสนับสนุนการเรียนการสอนพบว่า บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อ ความเชี่ยวชาญ/วุฒิการศึกษาของอาจารย์อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) และ (12) ความ คิดเห็นเพื่อการทบทวนหรือปรับปรุงสำนักวิชา/หลักสูตร (คำถามปลายเปิด) พบว่า ควรเน้นการเรียน การสอนในภาคปฏิบัติและภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้น และควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้มาก ขึ้น

รังสิมา สว่างทัฬห ( 2554) ศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะ วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2553 พบข้อมูลพื้นฐานของบัณฑิต ว่าส่วนใหญ่เป็นหญิง สำเร็จการศึกษาจากโครงการศึกษาภาคปกติในหลักสูตรระดับปริญญาตรี 4 ปี สาขาวิชาการจัดการและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนในด้านภาวะการมีงานทำพบว่า บัณฑิตคณะวิทยาการจัดการร้อยละ 83.40 เป็นผู้มีการมีงานทำ ส่วนใหญ่เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก สาขาวิชาการจัดการ บัญชี และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โดยทำงานเป็นพนักงานบริษัท/องค์กรธุรกิจ เอกชน และข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ มีเงินเดือน/รายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 7,940 บาทขึ้นไป ต่อเดือน และมีความพอใจต่องานที่ทำ บัณฑิตมีงานทำหลังสำเร็จการศึกษาภายใน 1-3 เดือน และ ยังมีบัณฑิตที่มีงานทำก่อนมาศึกษา/ได้งานระหว่างศึกษาจำนวน 30 คน และเนื่องจากงานที่บัณฑิต ทำเป็นงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา จึงสามารถนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมา ประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำได้ในระดับมาก และความรู้ความสามารถที่บัณฑิตคิดว่ามีส่วนช่วย ให้ได้งานคือความรู้ความสามารถด้านการใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ต่อการมีงานทำในภาพรวมบัณฑิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตในระดับมาก 3 ลำดับแรก ได้แก่ การมีความอดทน สู้งาน สุขีชีวิต มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีความทะเยอทะยานในการ ทำงาน สามารถผลักดันตนเองให้แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง กับสามารถบริหารจัดการเวลา ของตน แบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต รองลงมาคือมีจิตใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น มั่นใจ แน่วแน่ และ มีสมาธิในการทำงาน กับมีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิต การทำงาน ผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร, และ มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักประมาณตน ยับยั้งชั่งใจ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ขยัน อดทน พากเพียร มีวินัย กับมีคุณลักษณะของความเป็นไทย มีค่านิยมที่ดีงาม กตัญญู กตเวทิตะ มีสัมมาคารวะ มี คุณธรรม มีความซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ มีความพอเพียง ความเกรงใจ อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย ทั้งศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และใช้ภูมิปัญญาไทยเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศ และบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการได้ให้ข้อเสนอแนะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ เกี่ยวกับรายวิชาหรือความรู้ที่ควรเพิ่มเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของบัณฑิตได้มากยิ่งขึ้น คือรายวิชาหรือความรู้ทางคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และกิจกรรมสหศึกษา การขอเสนอแนะ ด้านที่เกี่ยวกับหลักสูตรและรายวิชาที่เรียน คือควรปรับปรุงหลักสูตร รายวิชา เนื้อหา ให้มีมาตรฐาน

และมีความทันสมัย มีรายวิชาที่มีการฝึกปฏิบัติจริงตามศาสตร์ของสาขาวิชา เพิ่มรายวิชาทาง คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ ข้อเสนอแนะด้านที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนคือ ควรใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัยในการสอน โดยสอนเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติจริงและควรจัดหาคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการ สอน ข้อเสนอแนะด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนานักศึกษาคือ ควรมีการอบรมความรู้นอกหลักสูตร การจัดกิจกรรมนักศึกษาควรเหมาะสมกับนักศึกษาและการเรียน ควรมีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในด้าน ต่างๆ

สุนิดา กุญชรินทร์ (2551) ศึกษาติดตามภาวะการมีงานทำ ความต้องการและความพึงพอใจ ต่อการจัดการศึกษาของบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ ที่สำเร็จการศึกษาปี 2549 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนครพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สำเร็จการศึกษาระดับสูงตร สมทบ สาขาวิชาการบัญชี และสำเร็จการศึกษาจากวิทยาเขตพัฒนชกการพระนคร มากที่สุด ส่วนใหญ่ มีงานทำ ระยะเวลาการได้งานทำ 1-2 เดือน ประกอบอาชีพประเภทพนักงานบริษัท องค์กรธุรกิจ เอกชน อาชีพที่ทำอยู่ตรงกับสาขาที่เรียนมา รายได้ของบัณฑิตเหมาะสมกับเกณฑ์ รายได้ที่ได้รับ อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท งานที่ทำมีความมั่นคงและมีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ปัจจัยที่ ช่วยให้ผู้บัณฑิตได้งานทำ คือมีความรู้ความสามารถในสาขาที่เรียนมา บัณฑิตส่วนใหญ่ไม่มีการ ฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมก่อนเข้าทำงาน ในการสมัครงานของบัณฑิตส่วนใหญ่พบปัญหาในการ สมัครงาน และการนำความรู้ที่ได้จากมหาวิทยาลัยมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่อยู่ในระดับมาก สำหรับผู้ที่ ศึกษาต่อส่วนใหญ่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เหตุผลสำคัญที่สุดในการศึกษาต่อ คือความรู้ที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้งานทำ เหตุผลสำคัญที่สุดที่ยังไม่ได้งานทำ คือยัง หางานไม่ได้ และบัณฑิตต้องการให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครช่วยเหลือนักศึกษา เพื่อให้มีโอกาหางานทำง่ายขึ้น คือหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานมาประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาทราบ เป็นระยะๆ สำหรับความพึงพอใจของบัณฑิตในด้านหลักสูตร วิทยาเขตพัฒนชกการพระนคร วิทยาเขต พระนครเหนือ และวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ค่าเฉลี่ยรวมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ส่วน วิทยาเขตโชติเวช ค่าเฉลี่ยรวมมีระดับความพึงพอใจน้อย ค่าเฉลี่ยรวมในด้านครูผู้สอนทั้ง 4 วิทยาเขต มีระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยรวมด้านการบริการทางวิชาการของเจ้าหน้าที่ทั้ง 4 วิทยาเขตมี ระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวมด้านสภาพแวดล้อมของอาคารเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้ง 4 วิทยาเขตมีระดับความพึงพอใจปานกลาง และค่าเฉลี่ยรวมด้านห้องสมุดและศูนย์วิทย บริการทั้ง 4 วิทยาเขตมีระดับความพึงพอใจปานกลาง นอกจากนี้ ความต้องการของบัณฑิตในด้าน หลักสูตร วิทยาเขตพัฒนชกการพระนคร วิทยาเขตพระนครเหนือ วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ และ วิทยาเขตโชติเวช บัณฑิตส่วนใหญ่ต้องการปรับให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและสภาพเศรษฐกิจ ปรับให้เรียนภาคปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี และเพิ่มภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาจีนกลาง ภาษาญี่ปุ่น ความเหมาะสมของระยะเวลาในการฝึกงาน ควรจัดการฝึกงานให้เป็นภาคบังคับ ต้องได้ฝึกทุกสาขา ทุกหลักสูตร และเพิ่มระยะเวลาการฝึกงานเป็น 3-5 เดือน และปรับเปลี่ยนการทำโครงการเป็นการ ฝึกงานดีกว่า ด้านครูผู้สอนเพิ่มหรือคัดเลือกครูผู้สอนที่มีความรู้มากกว่านี้ และต้องการให้ครูผู้สอน ปรับปรุงวิธีการสอนให้ละเอียดและเข้าใจมากขึ้น ด้านการบริการทางวิชาการของเจ้าหน้าที่ ต้องการ ให้เพิ่มเจ้าหน้าที่ทุกวิทยาเขต จัดอบรมพัฒนาประสิทธิภาพในการบริการหรือการทำงานของ เจ้าหน้าที่ และมนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ ต้องการให้เจ้าหน้าที่มีหน้าตาอึดอ้อม มีมารยาท พุดจา

ไพเราะ เต็มใจให้บริการ และเป็นมิตรกับผู้เข้ามาติดต่อทั้งภายในและภายนอก ด้านสภาพแวดล้อมของอาคารเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกควรเพิ่มและปรับปรุงห้องเรียนให้ดูดีกว่าเดิม เปลี่ยนปรับปรุงระบบแสงสว่างและระบบปรับอากาศ เพิ่มเครื่องมือวัสดุและอุปกรณ์ สื่อการสอนอื่นๆ เช่น LCD และคอมพิวเตอร์ ด้านห้องสมุดและศูนย์วิทยบริการต้องการให้มีการขยายให้กว้างกว่าเดิม สรรหาตำรา วารสาร งานวิจัยที่น่าสนใจ หลากหลายและทันสมัยมากกว่านี้ ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์และโสตทัศนูปกรณ์ให้ทันสมัยเทคโนโลยีใหม่ เพิ่มคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นให้เพียงพอแก่นักศึกษา เพิ่มระยะเวลาการบริการตามตารางเรียนของภาคสมทบ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ หรือประกาศให้ชัดเจน และทั่วถึง

พลทรัพย์ หวังดี ( 2550) ศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประจำปีการศึกษา 2548-2549 พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาภาค กศ.อศ. คิดเป็นร้อยละ 35.57 และจบการศึกษาในภาคเรียนที่ 1/2549 คิดเป็นร้อยละ 48.66 โปรแกรมวิชาที่จบการศึกษามากที่สุดคือ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 27.20 และจบจากโปรแกรมวิชาการบัญชี ร้อยละ 24.85 โปรแกรมวิชาการตลาด ร้อยละ 15.17 โปรแกรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร้อยละ 9.24 และโปรแกรมวิชานิเทศศาสตร์ ร้อยละ 4.01 หลักสูตรที่จบการศึกษามากที่สุดคือปริญญาตรี 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.31 รองลงมาคือปริญญาตรี 2 ปี (หลังอนุปริญญา) คิดเป็นร้อยละ 44.05 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาได้มีการสมัครงาน ภาคปกติ 5 แห่งขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.36 ภาค กศ.อศ. มีการสมัครงาน 1-2 แห่ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.18 ภาค กศ.บป. ไม่ได้สมัครงานเลยเพราะมีงานทำอยู่แล้วมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.29 โปรแกรมวิชาที่มีงานทำมากที่สุดคือโปรแกรมการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 80.78 รองลงมาคือโปรแกรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 79.05 โปรแกรมนิเทศศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 78.20 โปรแกรมการตลาด ร้อยละ 77.19 โปรแกรมคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 76.05 ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะทำงานหน่วยงานเอกชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.95 รองลงมาทำงานรัฐวิสาหกิจ/ราชการ คิดเป็นร้อยละ 32.54 และประกอบอาชีพอิสระ/ส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 12.29 ผู้สำเร็จการศึกษาจากโปรแกรมการบัญชีทำงานตรงกับสาขาที่ศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.20 รองลงมาคือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 63.14 ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาได้งานทำไม่ตรงสาขาที่ศึกษามากที่สุดคือโปรแกรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 55.42 รองลงมาคือโปรแกรมการตลาด คิดเป็นร้อยละ 43.61 ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ในช่วง 6,001-9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.71 รองลงมาคือช่วง 3,000-6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.01 ปัญหาและอุปสรรคในการสมัครงานพบปัญหาด้านการขาดคุณสมบัติเพิ่มเติม ผู้จบการศึกษาจากโปรแกรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีปัญหามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.10 ปัญหาด้านแรงงานอยู่ไกล ผู้สำเร็จการศึกษามีปัญหาด้านนี้มากที่สุดคือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 63.54 รองลงมาคือโปรแกรมนิเทศศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 47.37 ปัญหาอื่นๆ ได้แก่ ได้รับการเสนอเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิมาก ปัญหาเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำในภาพรวมพบว่า ความสามารถพิเศษด้านการใช้คอมพิวเตอร์พิมพ์เอกสารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.69 รองลงมาคือการใช้ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 17.92 และการใช้

ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 13.38 การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานประจำ จำแนกตามสาขาในภาพรวมมีผู้เลือกตอบความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.01 รองลงมาคือความสามารถพิเศษอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 18.52 ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขยัน อดทน ในด้านปัญหาและสภาพการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามีปัญหาน้อย และปัญหาอื่นๆ เช่น ความไม่สะดวกในการเดินทาง สถานที่ทำงานไม่สะดวกสบาย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 มีวิธีการดำเนินการดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาคปกติและภาคการศึกษาสำหรับบุคลากรทั่วไป (กศ.บป.) ปีการศึกษา 2556 จำนวน 45 คน โดยใช้ทั้งประชากร

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามการติดตามภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามการติดตามภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา มี 9 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เพศ ภูมิลำเนาเดิม ช่องทางการติดตามข้อมูลข่าวสารของสาขาวิชา และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สำหรับผู้ปฏิบัติงานแล้ว จำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย ประเภทงานที่ทำ ลักษณะงานที่ทำ ชื่อตำแหน่งงานที่ทำ ชื่อตำแหน่งงานของผู้บังคับบัญชา ชื่อของผู้บังคับบัญชา ชื่อสถานที่ทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ระยะเวลาที่ได้งานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา ความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำ ความพอใจต่องานที่ทำ และการนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำอยู่

ตอนที่ 3 สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย สาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงาน ปัญหาในการหางานทำหลังสำเร็จการศึกษา ลักษณะงานที่คาดหวังหรือต้องการทำ เงินเดือนที่คาดหวังหรือต้องการ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหางานทำ และช่องทางของข้อมูลในการหางานทำที่เคยใช้หรือใช้ประจำ

ตอนที่ 4 สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาต่อ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษาที่กำลังศึกษาต่อ สาขาวิชาที่กำลังศึกษาต่อ ประเภทของสถานศึกษาที่กำลังศึกษาต่อ เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อ และปัญหาในการศึกษาต่อ

ตอนที่ 5 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ จำนวน 1 ข้อ คือ ความต้องการศึกษาต่อ

ตอนที่ 6 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และมีความต้องการศึกษาต่อ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ สาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ ประเภทของสถานศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อ และปัญหาในการศึกษาต่อ

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานทำ

ตอนที่ 8 ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหาร  
 ทรัพยากรมนุษย์  
 ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาคปกติและภาคการศึกษาสำหรับบุคลากรทั่วไป (กศ.บป.) ปีการศึกษา 2556 ที่มารายงานตัวเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร และขอรับพระราชทานปริญญาบัตร ณ กลุ่มข้อมูลย่อยของคณะวิทยาการจัดการ ในวันที่ 18-21 ตุลาคม 2557 จำนวน 45 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จากผู้ตอบแบบสอบถาม 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

ตอนที่ 1- 6 และตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต ผู้มีงานทำแล้ว ผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน ผู้ที่กำลังศึกษาต่อ ผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ ผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ และรายวิชาที่ควรเพิ่มในหลักสูตรเพื่อเอื้อต่อการประกอบอาชีพ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 7 - 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ และความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**การวิเคราะห์สถิติ** การวิเคราะห์สถิติที่เป็นข้อมูลพื้นฐานจะนำเสนอในรูปของตารางและความเรียง และการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ และความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจมากที่สุด	กำหนดให้เป็น	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจมาก	กำหนดให้เป็น	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจน้อย	กำหนดให้เป็น	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจน้อยที่สุด	กำหนดให้เป็น	1 คะแนน

จากนั้นจะนำคะแนนไปหาค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

3.51-4.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
2.51-3.50	หมายถึง ระดับมาก
1.51-2.50	หมายถึง ระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต

การวิจัยภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 และเพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากบัณฑิตที่มีรายงานตัวและชื่อรับพระราชทานปริญญาบัตร ณ กลุ่มข้อมูลย่อยของคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 45 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จากผู้ตอบ 45 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556**

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอโดยเรียงลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต
- ตอนที่ 2 สำหรับผู้ปฏิบัติงานแล้ว
- ตอนที่ 3 สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน
- ตอนที่ 4 สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาต่อ
- ตอนที่ 5 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ
- ตอนที่ 6 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และมีความต้องการศึกษาต่อ
- ตอนที่ 7 ความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามเพศและโครงการที่สำเร็จการศึกษา

เพศ	รวม		โครงการที่สำเร็จการศึกษา				รวม	
			ภาคปกติ		ภาค กศ.บป.			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	6	13.30	5	83.33	1	16.67	6	100.00
หญิง	39	86.70	39	100.00	-	-	39	100.00
รวม	45	100.00	44	97.78	1	2.22	45	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นหญิงมากกว่าชาย คิดเป็นร้อยละ 86.70 และ 13.30 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามโครงการที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาพบว่า บัณฑิตสำเร็จการศึกษาจากโครงการศึกษาภาคปกติมากกว่าภาค กศ.บป. คิดเป็นร้อยละ 97.78 และ 2.22 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานแล้ว	28	62.20
ทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อ	-	-
ยังไม่ได้ทำงานและมีได้ศึกษาต่อ	16	35.60
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
เกณฑ์ทหาร อุปสมบท	-	-
รวม	45	100.00

จากตาราง 4.2 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาโดยจำแนกตามสถานภาพการทำงานพบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นผู้ที่ทำงานแล้วมากที่สุด รองลงมาคือยังไม่ได้ทำงานและมีได้ศึกษาต่อ และกำลังศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 62.20, 35.60 และ 2.20 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผู้ที่ทำงานแล้ว

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามประเภทงานที่ทำ

ประเภทงานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ	2	4.40
รัฐวิสาหกิจ	-	-
ดำเนินธุรกิจอิสระหรือเจ้าของกิจการ	2	4.40
พนักงานบริษัทหรือองค์กรธุรกิจเอกชน	24	53.40
อื่นๆ	-	-
<b>รวมบัณฑิตที่ทำงานแล้ว</b>	<b>28</b>	<b>62.20</b>

จากตาราง 4.3 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ทำงานแล้วโดยจำแนกตามประเภทงานที่ทำพบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทหรือองค์กรธุรกิจเอกชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมาเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับดำเนินธุรกิจอิสระหรือเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 4.40 เท่ากัน

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน

เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน	15	33.30
ตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน	13	28.90
<b>รวมบัณฑิตที่ทำงานแล้ว</b>	<b>28</b>	<b>62.20</b>
ยังไม่ทำงานและไม่ศึกษาต่อ	16	35.60
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่มีงานทำแล้วโดยจำแนกตามเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนพบว่า บัณฑิตที่มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน มากกว่าบัณฑิตที่มีเงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 12,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ 28.90 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามระยะเวลาในการได้งานทำ หลังสำเร็จการศึกษา

ระยะเวลาในการได้งานทำ หลังสำเร็จการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ได้งานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา	1	2.20
ได้งาน 1-3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา	10	22.30
ได้งาน 4-6 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา	7	15.60
ได้งาน 7-9 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา	6	13.30
ได้งาน 10-12 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา	2	4.40
เป็นงานเดิมก่อนมาศึกษา/ได้งานทำระหว่างศึกษา	2	4.40
<b>รวมบัณฑิตที่ทำงานแล้ว</b>	<b>28</b>	<b>62.20</b>
ยังไม่ทำงานและไม่ศึกษาต่อ	16	35.60
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่มีงานทำแล้วโดยจำแนกตามระยะเวลาในการได้งานทำ หลังสำเร็จการศึกษาพบว่า บัณฑิตที่มีงานทำแล้วได้งานทำภายใน 1-3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษามากที่สุด รองลงมาได้งานทำ 4-6 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา และได้งานทำ 7-9 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22.30, 15.60 และ 13.30 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำ

ความรู้ความสามารถพิเศษ ที่ช่วยให้ได้งานทำ	จำนวน	ร้อยละ
คอมพิวเตอร์	25	55.60
ภาษาต่างประเทศ	2	4.40
กิจกรรมสันทนาการ	-	-
ศิลปะ	-	-
อื่นๆ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตที่ทำงานแล้ว</b>	<b>28</b>	<b>62.20</b>
ยังไม่ทำงานและไม่ศึกษาต่อ	16	35.60
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่มีงานทำแล้วโดยจำแนกตามความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำพบว่า ความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้บัณฑิตได้งานทำมากที่สุดคือคอมพิวเตอร์ รองลงมาคือภาษาต่างประเทศ และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 55.60, 4.40 และ 2.20 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว จำแนกตามการสามารถนำความรู้จากสาขาวิชามาใช้ในหน้าที่การงาน

การสามารถนำความรู้จากสาขาวิชา มาใช้ในหน้าที่การงาน	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	6	13.30
มาก	13	28.90
ปานกลาง	7	15.60
น้อย	1	2.20
น้อยที่สุด	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตที่ทำงานแล้ว</b>	<b>28</b>	<b>62.20</b>
ยังไม่ทำงานและไม่ศึกษาต่อ	16	35.60
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.7 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่มีงานทำแล้วโดยจำแนกตามการสามารถนำความรู้จากสาขาวิชามาใช้ในหน้าที่การงานพบว่า บัณฑิตที่มีงานทำแล้วมีความคิดเห็นที่สามารถนำความรู้จากสาขาวิชามาใช้ในหน้าที่การงานในระดับมากที่สุด รองลงมาคือระดับปานกลาง และระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.90, 15.60 และ 13.30 ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามสาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงาน

สาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ยังไม่ประสงค์จะทำงาน	5	11.20
รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน	8	17.80
ยังหางานทำไม่ได้	2	4.40
อื่นๆ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ</b>	<b>16</b>	<b>35.60</b>
ทำงานแล้ว	28	62.20
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อโดยจำแนกตามสาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงานพบว่า บัณฑิตรอฟังคำตอบจากหน่วยงานมากที่สุด รองลงมาคือยังไม่ประสงค์จะทำงาน และยังหางานทำไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 17.80, 11.20 และ 4.40 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามการมีหรือไม่มีปัญหาในการหางานทำ และสาเหตุที่ทำให้มีปัญหาในการหางานทำ

มีหรือไม่มีปัญหาในการหางานทำ	รวม		ปัญหาในการหางานทำ															
	จำนวน	ร้อยละ	ไม่ทราบแหล่งงาน		งานที่ดูไม่ได้อะไร		ขาดคนสนับสนุน		ขาดคนหรือเงินทำประกัน		หน่วยงานไม่ต้องการ		เงินเดือนน้อย		สอบเข้าทำงานไม่ได้		อื่นๆ	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีปัญหาในการหางานทำ	9	20.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
มีปัญหาในการหางานทำ	7	15.60	-	-	6	13.40	-	-	1	2.20	-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและมีได้ศึกษาต่อ</b>	<b>16</b>	<b>35.60</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ทำงานแล้ว	28	62.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

จากตาราง 4.9 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามการมีหรือไม่มีปัญหาในการหางานทำพบว่า บัณฑิตไม่มีปัญหาในการหางานทำมากกว่ามีปัญหาในการหางานทำ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 15.60 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสาเหตุที่ทำให้มีปัญหาในการหางานทำพบว่า บัณฑิตยังหางานที่ถูกใจไม่ได้ และขาดคนหรือเงินค้ำประกัน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และ 2.20 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตาม ลักษณะงานที่คาดหวังหรือต้องการทำ

ลักษณะงานที่คาดหวังหรือต้องการทำ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการศึกษา	-	-
ด้านการบริหารงานบุคคล	13	29.00
ด้านการพัฒนาบุคลากร	2	4.40
ด้านการบริหารจัดการ	-	-
ด้านการพัฒนาระบบงาน	-	-
อื่นๆ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ</b>	<b>16</b>	<b>35.60</b>
ทำงานแล้ว	28	62.20
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.10 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ โดยจำแนกตาม ลักษณะงานที่คาดหวังหรือต้องการทำพบว่า มีความคาดหวังหรือต้องการทำงานด้านการบริหารงาน บุคคลมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 29.00, 4.40 และ 2.20 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตาม เงินเดือนที่คาดหวังหรือต้องการ

เงินเดือนที่คาดหวังหรือต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
ตามวุฒิการศึกษา	7	15.60
ต่ำกว่า 15,000 บาท	9	20.00
15,001 – 20,000 บาท	-	-
21,001 – 30,000 บาท	-	-
มากกว่า 30,001 บาท	-	-
<b>รวมบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ</b>	<b>16</b>	<b>35.60</b>
ทำงานแล้ว	28	62.20
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
<b>รวมบัณฑิตทั้งหมด</b>	<b>45</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.11 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ โดยจำแนกตาม เงินเดือนที่คาดหวังหรือต้องการพบว่า บัณฑิตมีความคาดหวังหรือต้องการเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มากกว่าคาดหวังหรือต้องการเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 15.60 ตามลำดับ

ตาราง 4.12 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามช่องทางของข้อมูลในการหางานทำ

ช่องทางของข้อมูลในการหางานทำ ที่เคยใช้หรือใช้ประจำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
โทรศัพท์	1	2.50
เว็บไซต์	11	26.80
ป้ายรับสมัครงาน	6	14.60
หนังสือพิมพ์	13	31.70
Facebook ของสาขาวิชา	10	24.40
<b>รวม</b>	<b>41</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.12 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ยังไม่ได้ทำงานและไม่ได้ศึกษาต่อ โดยจำแนกตามช่องทางของข้อมูลในการหางานทำที่บัณฑิตเคยใช้หรือใช้ประจำพบว่า บัณฑิตใช้ช่องทางในการหางานทำทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด รองลงมาคือเว็บไซต์ และ Facebook ของสาขาวิชา คิดเป็นร้อยละ 31.70, 26.80 และ 24.40 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 ผู้ที่กำลังศึกษาต่อ

จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามพบว่า บัณฑิตที่กำลังศึกษาต่อมีเพียง 1 คน ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทในสาขาวิชาอื่นในมหาวิทยาลัยของรัฐบาล เหตุผลที่ตัดสินใจศึกษาต่อเพราะเป็นความต้องการของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง และบัณฑิตไม่มีปัญหาในการศึกษาต่อ



### ตอนที่ 5 ผู้ที่มีงานทำและไม่มีงานทำที่ไม่ได้ศึกษาต่อ

ตาราง 4.13 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำแล้วและไม่มีงานทำที่ไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามความต้องการหรือไม่ต้องการศึกษาต่อ และสาเหตุที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ

ต้องการหรือไม่ต้องการศึกษาต่อ	รวม		สาเหตุที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ									
	จำนวน	ร้อยละ	ขาดแคลนเงินทุน		ขาดความรู้พื้นฐานในการศึกษา		ยังไม่มีสาขาที่สนใจ		อยากทำงาน		อื่นๆ	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต้องการศึกษาต่อ	18	40.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ไม่ต้องการศึกษาต่อ	26	57.80	13	28.90	-	-	1	2.20	12	26.70	-	-
รวมบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อ	44	97.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมบัณฑิตทั้งหมด	45	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จาก ตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่มีงานทำแล้วและไม่มีงานทำที่ไม่ได้ศึกษาต่อ จำแนกตามความต้องการหรือไม่ต้องการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตที่ไม่ต้องการศึกษาต่อมีมากกว่าบัณฑิตที่ต้องการศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 57.80 และ 40.00 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสาเหตุที่ไม่ต้องการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตขาดแคลนเงินทุนมากที่สุด รองลงมาคืออยากทำงาน และยังมีสาขาที่สนใจ คิดเป็นร้อยละ 28.90, 26.70 และ 2.20 ตามลำดับ

### ตอนที่ 6 ผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ

ตาราง 4.14 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ

ระดับการศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	1	2.20
ประกาศนียบัตร	1	2.20
ปริญญาโท	15	33.40
อื่นๆ	1	2.20
รวม	18	40.00
ผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	26	57.80
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
รวมบัณฑิตทั้งหมด	45	100.00

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตมีความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.40 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี กับประกาศนียบัตร คิดเป็นร้อยละ 2.20 เท่ากัน

ตาราง 4.15 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามสาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ

สาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
สาขาวิชาเดิม	15	33.30
สาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่สาขาวิชาเดิม	3	6.70
รวม	18	40.00
ผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	26	57.80
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
รวมบัณฑิตทั้งหมด	45	100.00

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามสาขาวิชาที่ต้องการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตมีความต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาเดิมมากกว่าสาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่สาขาวิชาเดิม คิดเป็นร้อยละ 33.30 และ 6.70 ตามลำดับ

ตาราง 4.16 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ

ประเภทของสถานศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยรัฐบาล	16	35.60
มหาวิทยาลัยเอกชน	-	-
มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ	1	2.20
อื่นๆ	1	2.20
รวม	18	40.00
ผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	26	57.80
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
รวมบัณฑิตทั้งหมด	45	100.00

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาที่ต้องการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตมีความต้องการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาคือมหาวิทยาลัยในต่างประเทศและอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 2.20 เท่ากัน

ตาราง 4.17 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามเหตุผลที่ต้องการศึกษาต่อ

เหตุผลที่ต้องการศึกษาต่อ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นความต้องการของบัณฑิตเอง	6	13.30
เป็นความต้องการของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง	-	-
งานที่ต้องการทำ ต้องใช้วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี	12	26.70
ได้รับทุนศึกษาต่อ	-	-
อื่นๆ	-	-
รวม	18	40.00
ผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	26	57.80
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20
รวมบัณฑิตทั้งหมด	45	100.00

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามเหตุผลที่ต้องการศึกษาต่อพบว่า งานที่บัณฑิตต้องการทำต้องใช้วุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี เป็นเหตุผลที่ทำให้บัณฑิตต้องการศึกษาต่อมากกว่าเหตุผลที่ว่าเป็นความต้องการของบัณฑิตเอง คิดเป็นร้อยละ 26.70 และ 13.30 ตามลำดับ

ตาราง 4.18 จำนวนและร้อยละของบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามการมีหรือไม่มีปัญหาในการศึกษาต่อ และสาเหตุของปัญหาในการศึกษาต่อ

มีหรือไม่มีปัญหาในการศึกษาต่อ	รวม		สาเหตุของปัญหาในการศึกษาต่อ									
	จำนวน	ร้อยละ	ข้อจำกัดด้านเวลาที่ศึกษาต่อ		สถานศึกษาที่เปิดสอนสาขาที่ต้องการเรียนไม่เพียงพอ		ข้อจำกัดด้านเงินทุน		ขาดความรู้พื้นฐานในสาขาที่ศึกษาต่อ		อื่นๆ	
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	13	28.90	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
มีปัญหา	5	11.10	3	6.70	-	-	2	4.40	-	-	-	-
รวม	18	40.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ	26	57.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กำลังศึกษาต่อ	1	2.20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมบัณฑิตทั้งหมด	45	100.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาบัณฑิตที่ไม่ได้ศึกษาต่อและมีความต้องการศึกษาต่อ จำแนกตามการมีหรือไม่มีปัญหาในการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตไม่มีปัญหาในการศึกษาต่อมากกว่ามีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 28.90 และ 11.10 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตามสาเหตุของปัญหาในการศึกษาต่อพบว่า บัณฑิตมีข้อจำกัดด้านเวลาที่ศึกษาต่อ และข้อจำกัดด้านเงินทุน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และ 4.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 7 ความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ

ตาราง 4.19 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ	ระดับความคิดเห็น (%)				$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์	คะแนนร้อยละที่แปลงจากค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความชำนาญทางด้านภาษาและการสื่อสารทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างชาติ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ	62.20	31.10	6.70	-	3.56	.62	มากที่สุด	89.00
2. ความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้าใจขั้นตอน และการดำเนินการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้	62.20	37.80	-	-	3.62	.49	มากที่สุด	90.50
3. ความชำนาญทางด้านการวิเคราะห์ตัวเลข	55.50	37.80	6.70	-	3.49	.63	มาก	87.25
4. สามารถประยุกต์ความรู้ที่มีให้สามารถนำไปใช้งานได้จริง	53.40	44.40	2.20	-	3.51	.55	มากที่สุด	87.75
5. สร้างสรรค์ผลงานวิชาการ	51.10	37.80	11.10	-	3.40	.69	มาก	85.00
6. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา	51.10	42.20	6.70	-	3.44	.62	มาก	86.00
7. มีระบบความคิดที่เป็นมาตรฐาน และเป็นกรอบความคิดที่สามารถประยุกต์ความรู้ในแขนงตนไปใช้กับแขนงอื่นๆ ได้ตามความเป็นจริง	48.90	46.70	4.40	-	3.44	.59	มาก	86.00
8. เข้าใจและรู้จักตนเอง มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเองได้อย่างกลมกลืน ทั้งตนเองได้และเตือนตนเองได้	66.70	33.30	-	-	3.67	.48	มากที่สุด	91.75
9. มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี ใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างดี เพิ่มประสิทธิภาพ และเข้าใจการทำงานของระบบต่างๆ	57.80	42.20	-	-	3.58	.50	มากที่สุด	89.50
10. มีทักษะและบุคลิกภาพส่วนบุคคลทั้งทางด้านการมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ	73.40	22.20	4.40	-	3.69	.56	มากที่สุด	92.25
11. มีทักษะความเข้าใจบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันได้อย่างกลมกลืน	60.00	37.80	2.20	-	3.58	.54	มากที่สุด	89.50
12. มีทักษะในการจัดการและการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ต้องเริ่มจากการมีหลักแนวความคิดของตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีการตั้งเป้าหมาย พัฒนางาน สามารถลำดับความสำคัญ วางแผนและสร้างทีมงานให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	60.0	37.80	2.20	-	3.58	.54	มากที่สุด	89.50
13. มีความอดทน สู้งาน สุขีชีวิต มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีความทะเยอทะยานในการทำงาน สามารถผลักดันตนเองให้แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	60.00	40.00	-	-	3.60	.50	มากที่สุด	90.00
14. มีความสามารถในการจัดการเวลา แบ่งเวลาในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในการทำงานและชีวิต	66.70	33.30	-	-	3.67	.48	มากที่สุด	91.75
15. สร้างประสบการณ์ตรงและประสบการณ์เสมือนจากการเรียน การสอน ทั้งในหลักสูตร กิจกรรม และการอบรม	75.60	22.20	2.20	-	3.73	.59	มากที่สุด	93.25
16. ผ่านการปฏิบัติงานจริง สามารถปฏิบัติงานได้ กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	73.40	22.20	4.40	-	3.69	.58	มากที่สุด	92.25
17. มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักประมาณตน ยับยั้งชั่งใจ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ขยัน อดทน พากเพียร มีวินัย	73.40	24.40	2.20	-	3.71	.51	มากที่สุด	92.75
18. มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน จริใจต่อเพื่อนร่วมงาน และกระทำตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม	57.80	37.80	4.40	-	3.53	.59	มากที่สุด	88.25
19. ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ แต่มากกว่าที่เจ้านายคาดหวัง และทำงานทุกงานให้ครอบคลุมกับงานที่ทำและรับผิดชอบ	53.40	42.20	4.40	-	3.49	.59	มาก	87.25
20. มีความเป็นประชาธิปไตย สร้างสันติสุขให้แก่สังคม และพร้อมที่จะปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบระเบียบข้อบังคับในสังคมต่างๆ	64.50	33.30	2.20	-	3.62	.54	มากที่สุด	90.50

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (%)				$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์	คะแนนร้อยละ ที่แปลงจาก ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
21. มีคุณลักษณะของความเป็นไทย มีค่านิยมที่ดีงาม กตัญญูทศเวที มีสัมมาคารวะ มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ มีความพอเพียง ความเกรงใจ อ่อนน้อมถ่อมตน	73.30	26.70	-	-	3.73	.45	มากที่สุด	93.25
22. มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ทั้งศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและใช้ภูมิปัญญาไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ	60.00	37.80	2.20	-	3.58	.54	มากที่สุด	89.50
23. มีจิตใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น มั่นใจ แน่วแน่ และมีสมาธิในการทำงาน	75.60	24.40	-	-	3.76	.44	มากที่สุด	94.00
24. มีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิต การทำงาน ผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร	80.00	20.00	-	-	3.80	.41	มากที่สุด	95.00
25. สามารถบริหารจัดการเวลาของตน แบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต	75.60	22.20	2.20	-	3.73	.50	มากที่สุด	93.25
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>63.66</b>	<b>33.50</b>	<b>2.83</b>	<b>-</b>	<b>3.61</b>	<b>.27</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>90.25</b>

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.61$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 90.25

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของบัณฑิต เกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน โดยจำแนกคุณลักษณะเป็นรายข้อพบว่า บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดคือ การมีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิต การทำงาน ผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 3.80$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมาคือการมีจิตใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น มั่นใจ แน่วแน่ และมีสมาธิในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 94.00 และการสร้างประสบการณ์ตรงและประสบการณ์เสมือนจากการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตร กิจกรรม และการอบรม, การมีคุณลักษณะของความเป็นไทย มีค่านิยมที่ดีงาม กตัญญูทศเวที มีสัมมาคารวะ มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ มีความพอเพียง ความเกรงใจ อ่อนน้อมถ่อมตน, สามารถบริหารจัดการเวลาของตน แบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต ( $\bar{X} = 3.73$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 93.25 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอโดยเรียงลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 8 ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 8 ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความพึงพอใจ (%)				$\bar{X}$	S.D.	เกณฑ์	คะแนนร้อยละที่แปลงจากค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความรู้ความเข้าใจในวิชาต่างๆ ของหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา	68.90	31.10	-	-	3.69	.47	มากที่สุด	92.25
2. ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน	75.60	22.20	2.20	-	3.73	.50	มากที่สุด	93.25
3. สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	71.10	28.90	-	-	3.71	.46	มากที่สุด	92.75
4. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร	68.90	31.10	-	-	3.69	.47	มากที่สุด	92.25
5. กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาในระหว่างที่ศึกษา	73.30	22.20	4.40	-	3.69	.56	มากที่สุด	92.25
6. การจัดกิจกรรม/โครงการวิชาการและวิชาชีพให้กับนักศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร	62.20	33.30	4.40	-	3.56	.58	มากที่สุด	89.00
7. การดูแลเอาใจใส่ในนักศึกษาตลอดหลักสูตร	66.70	33.30	-	-	3.67	.48	มากที่สุด	91.75
8. การให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ชีวิตและ/หรือการเรียนในระหว่างการศึกษาตลอดหลักสูตร	75.60	24.40	-	-	3.76	.46	มากที่สุด	94.00
9. การทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนานักศึกษานอกเหนือจากเวลาสอนปกติ	68.90	31.10	-	-	3.69	.47	มากที่สุด	92.25
10. นักศึกษาสามารถเข้าพบอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ทุกเวลา	75.60	24.40	-	-	3.76	.44	มากที่สุด	94.00
เฉลี่ยรวม					3.69	.31	มากที่สุด	92.25

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.69$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 92.25

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุดคือ การให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ชีวิตและ/หรือการเรียนในระหว่างการศึกษาตลอดหลักสูตร กับด้านนักศึกษาสามารถเข้าพบอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ทุกเวลา ( $\bar{X} = 3.76$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 94.00 รองลงมาคือความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.73$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 93.25 และสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.71$  จากคะแนนเต็ม 4) คิดเป็นร้อยละ 92.75 ตามลำดับ

### ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะ

ตาราง 4.21 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มรายวิชาหรือความรู้ ที่จะ  
เอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของบัณฑิตได้มากยิ่งขึ้น

รายวิชาหรือความรู้ที่ควรเพิ่ม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน	ร้อยละ
ภาษาอังกฤษ	34	28.30
โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	32	26.7
การใช้งานอินเทอร์เน็ต	7	5.8
การฝึกปฏิบัติจริง	31	25.8
เทคนิคการวิจัย	15	12.5
อื่นๆ	1	.8
รวม	120	100.00

จากตาราง 4.21 เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายวิชาหรือความรู้ที่ควรเพิ่ม เพื่อเอื้อ  
ประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของบัณฑิตได้มากยิ่งขึ้นพบว่า บัณฑิตเสนอแนะว่าควรเพิ่มรายวิชา  
หรือความรู้ทางภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมาคือรายวิชาหรือความรู้ทางโปรแกรมคอมพิวเตอร์  
ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกปฏิบัติจริง คิดเป็นร้อยละ 28.30, 26.70 และ 25.80  
ตามลำดับ

ตาราง 4.22 ข้อเสนอแนะของบัณฑิตเกี่ยวกับหลักสูตรหรือสาขาวิชาที่เรียน การเรียนการสอน และกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

ประเด็นข้อเสนอแนะ	จำนวน
หลักสูตรหรือสาขาวิชาที่เรียน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรปรับปรุงรายวิชาให้มีการฝึกปฏิบัติเพิ่ม</li> <li>2. ควรเพิ่มหลักสูตรวิชาเข้าสู่ตลาดแรงงาน</li> <li>3. หลักสูตรที่สาขาจัดให้ค่อนข้างดี</li> <li>4. เพิ่มพิมพ์ดีดอังกฤษ</li> <li>5. อยากให้เน้นใช้ IT และเพิ่มภาษาอังกฤษ</li> <li>6. ควรเพิ่มหลักสูตรใหม่ๆ</li> <li>7. อยากให้เพิ่มอาจารย์ผู้สอนมากกว่านี้</li> <li>8. ควรมีวิชา HRM เป็นภาษาอังกฤษ</li> <li>9. ควรบรรยายทางระบบ Online</li> </ol>
การเรียนการสอน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ควรมีห้องปฏิบัติการให้นักศึกษาได้เข้าใช้ฝึกโปรแกรม</li> <li>2. อยากให้มีการปฏิบัติจริงเรียนจริง</li> <li>3. อยากให้ฝึกปฏิบัติจริง ทาวิธีสอนวิชาเศรษฐศาสตร์ให้เข้าใจง่าย</li> <li>4. อยากให้พัฒนาการสอน</li> <li>5. ปรับการเรียน</li> <li>6. อยากให้พัฒนาวิชาให้ทันสมัยเรื่อยๆ</li> <li>7. ควรสอนให้เข้มงวดมากกว่านี้</li> <li>8. ส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องตรงต่อเวลาของนักศึกษา</li> <li>9. ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัย</li> </ol>
กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่อยากให้อัดเพราะเสียเวลา</li> <li>2. การจัดกิจกรรมช่วยผ่อนคลายให้นักศึกษา</li> <li>3. อยากให้อัดบ่อยๆ</li> <li>4. ควรมีเรื่อยๆ</li> <li>5. อยากให้เน้นไปทางเรียนมากกว่า</li> <li>6. จัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์</li> <li>7. ควรจัดกิจกรรมบ่อยเพราะนักศึกษาจะได้รู้จักกันมากขึ้น</li> <li>8. อยากให้อัดกิจกรรมเกี่ยวกับฝ่าย HR</li> <li>9. จัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างความรู้ใหม่</li> </ol>



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

#### การติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556

บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นหญิง สำเร็จการศึกษาจากโครงการศึกษาภาคปกติ และมีงานทำ โดยทำงานเป็นพนักงานบริษัทหรือองค์กรธุรกิจเอกชน มีเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน ได้งานทำภายใน 1-3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา ความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำคือความรู้ความสามารถพิเศษทางคอมพิวเตอร์ และบัณฑิตสามารถนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาใช้ในหน้าที่การงานได้ในระดับมาก และในจำนวนบัณฑิตที่ยังไม่ได้งานทำนั้น ส่วนใหญ่กำลังรอฟังคำตอบจากหน่วยงาน ไม่มีปัญหาในการหางานทำ ลักษณะงานที่คาดหวังหรือต้องการทำคืองานด้านการบริหารงานบุคคล โดยคาดหวังหรือต้องการเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน และใช้หนังสือพิมพ์เป็นช่องทางในการหาข้อมูลข่าวสารเพื่อหางานทำ สำหรับความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิตการทำงาน ผู้ร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กร มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นมั่นใจแน่นอนและมีสมาธิในการทำงาน สามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองแบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต มีคุณลักษณะของความเป็นไทยมีค่านิยมที่ดีงาม กตัญญูทศกวีที่มีสัมมาคารวะ มีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์เอื้อเฟื้อมีน้ำใจมีความพอเพียงความเกรงใจ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างประสบการณ์ตรงและประสบการณ์เสมือนจากการเรียนการสอนทั้งในหลักสูตรกิจกรรมและการอบรม มีจิตสำนึกที่ตื่นตัวกระตือรือร้นขยันขันแข็งไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ซื่อสัตย์รับผิดชอบขยันอดทน พากเพียรมีวินัย มีทักษะและบุคลิกภาพส่วนบุคคลทั้งทางด้านการมีวินัยในตนเองตรงต่อเวลาและมีความรับผิดชอบ ผ่านการปฏิบัติงานจริงสามารถปฏิบัติงานได้กล้าคิดกล้าแสดงออกกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการจัดการเวลาแบ่งเวลาในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในการทำงานและชีวิต เข้าใจและรู้จักตนเองมีจิตสำนึกและเจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเองได้อย่างกลมกลืนพึ่งตนเองได้และเตือนตนเองได้ ความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้าใจขั้นตอนและการดำเนินการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ ความเป็นประชาธิปไตยสร้างสันติสุขให้แก่สังคมและพร้อมที่จะปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบระเบียบข้อบังคับในสังคมต่างๆ มีความอดทนสูงงานสู้ชีวิตมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จมีความทะเยอทะยานในการทำงานสามารถผลักดันตนเองให้แก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างดีเต็มประสิทธิภาพและเข้าใจการทำงานของระบบต่างๆ มีทักษะความเข้าใจบุคคลอื่นมีมนุษยสัมพันธ์มีทักษะการสื่อสารที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันได้อย่างกลมกลืน มี

ทักษะในการจัดการและการทำงานเป็นทีมทั้งนี้ต้องเริ่มจากการมีหลักแนวความคิดของตนเองมีความเป็นผู้นำมีการตั้งเป้าหมายพัฒนางานสามารถลำดับความสำคัญวางแผนและสร้างทีมงานให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยทั้งศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและใช้ภูมิปัญญาไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ความชำนาญทางด้านภาษาและการสื่อสารทั้งฟังพูดอ่านเขียนทั้งภาษาไทยและภาษาต่างชาติโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตนจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานและกระทำตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และสามารถประยุกต์ความรู้ที่มีให้สามารถนำไปใช้งานได้จริง

### **การศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556**

บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหาร  
ทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมในระดับมากที่สุด ได้แก่ การให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ชีวิตและหรือการ  
เรียนในระหว่างการศึกษาตลอดหลักสูตร นักศึกษาสามารถเข้าพบอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ตลอดเวลา  
ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการจัดการ  
เรียนการสอน ความรู้ความเข้าใจในวิชาต่างๆ ของหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา กระบวนการจัดการ  
เรียนการสอนของหลักสูตร กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาในระหว่างที่ศึกษา การทุ่มเทและ  
เสียสละเวลาเพื่อพัฒนานักศึกษานอกเหนือจากเวลาสอนปกติ การดูแลเอาใจใส่นักศึกษาตลอด  
หลักสูตร การจัดกิจกรรมหรือโครงการวิชาการและวิชาชีพให้กับนักศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจาก  
รายวิชาในหลักสูตร ทั้งนี้บัณฑิตมีข้อเสนอแนะในด้านรายวิชาหรือความรู้ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการ  
ประกอบอาชีพของบัณฑิตได้มากยิ่งขึ้นว่าควรเพิ่มวิชาภาษาอังกฤษ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางการ  
บริหารทรัพยากรมนุษย์และการฝึกปฏิบัติจริง ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีรายวิชาเพิ่ม เช่น การ  
เข้าสู่ตลาดแรงงาน ทักษะการพิมพ์ดีด การใช้ Information Technology มีวิชาการบริหาร  
ทรัพยากรมนุษย์ที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ สำหรับการเรียนการสอนบัณฑิตเสนอแนะว่าควรเพิ่ม  
อาจารย์ผู้สอน ควรมีห้องปฏิบัติการให้นักศึกษาได้เข้าใช้ฝึกโปรแกรม ให้มีการฝึกปฏิบัติจริงเรียนจริง  
และในการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาไม่ควรจัดกิจกรรมบ่อยเพราะทำให้เสียเวลาเรียน กิจกรรมที่จัด  
ควรเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ กิจกรรมเกี่ยวกับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกิจกรรมนอกสถานที่  
เพื่อเสริมสร้างความรู้ใหม่

## อภิปรายผล

การวิจัยภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

### การติดตามผลการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556 ส่วนใหญ่เป็นหญิง สำเร็จการศึกษาจากโครงการศึกษาภาคปกติ และทำงานแล้ว โดยทำงานเป็นพนักงานบริษัทหรือองค์กรธุรกิจเอกชน มีเงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 12,000 บาทต่อเดือน และได้งานทำภายใน 1-3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา ความรู้ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานทำคือความรู้ความสามารถพิเศษทางคอมพิวเตอร์ และสามารถนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาใช้ในหน้าที่การงานได้ในระดับมาก สอดคล้องกับ สลิล บุญพรหมณ์ และดิชิตชัย เมตตาริกานนท์ ( 2556) รังสิมา สว่างทัฬห ( 2554) สุนิดา กุญอินทร์ ( 2551) และพูลทรัพย์ หวังดี (2550) ที่พบว่า บัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง สำเร็จการศึกษาจากโครงการศึกษาภาคปกติ และส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานเอกชน ได้งานทำภายใน 1-3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา มีรายได้ 10,001-15,000 บาทต่อเดือน สามารถนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำได้ในระดับมาก และความรู้ความสามารถที่ช่วยให้ได้งานคือความรู้ความสามารถด้าน ICTs การที่บัณฑิตได้งานทำภายใน 1-3 เดือนหลังสำเร็จการศึกษา และมีความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์นั้น เป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาตามปรัชญาของหลักสูตรและคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตร ที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีความรู้และทักษะในวิชาชีพ (สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2555) นอกจากนี้ ในประเด็นที่บัณฑิตสามารถนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำได้ในระดับมากยังสอดคล้องกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ในมิติด้านความรู้ ที่กล่าวว่าคนไทยที่พึงประสงค์จะต้องรู้อย่างลึกซึ้งในแก่นสารสาระของวิชาและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) ส่วนบัณฑิตกลุ่มที่ยังไม่ได้งานทำซึ่งใช้หนังสือพิมพ์เป็นช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารในการหางานนั้น อยู่ระหว่างรอฟังคำตอบจากหน่วยงาน ซึ่งลักษณะการหางานทำงานทำให้บัณฑิตมีงานหรือกำลังรองานทำอยู่นี้ สอดคล้องและเป็นไปตามทฤษฎีการแสวงหางานทำ ( Carnoy, 1977) ที่กล่าวว่า ผู้ที่ได้งานทำจะเป็นผู้ที่มีทักษะในการหางานทำและเป็นผู้มีโอกาสได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการจ้างงาน มักจะมีการสมัครงานไว้หลายแห่งเพื่อเลือกงานที่ดีที่สุด การว่างงานจะเกิดขึ้นก็เพราะการขาดประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนในการหางาน สำหรับประเด็นความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ ได้แก่ การมีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิตการทำงานผู้ร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กร มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นมีสมาธิในการทำงาน สามารถบริหารจัดการเวลาของตนแบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต มีคุณลักษณะของความเป็นไทยมีค่านิยมที่ดีงาม กตัญญูกตเวทียี่มีสัมมาคารวะมีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์เอื้อเฟื้อมีน้ำใจมีความพอเพียงความเกรงใจ อ่อนน้อมถ่อมตน สร้างประสบการณ์ตรงและประสบการณ์เสมือนจากการ

เรียนการสอนทั้งในหลักสูตรกิจกรรมและการอบรม มีจิตสำนึกที่รู้จักประมาณตนยับยั้งชั่งใจไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ซื่อสัตย์รับผิดชอบขยันอดทนพากเพียรมีวินัย มีทักษะและบุคลิกภาพส่วนบุคคลทั้งทางด้านงานมีวินัยในตนเองตรงต่อเวลาและมีความรับผิดชอบ ผ่านการปฏิบัติงานจริงสามารถปฏิบัติงานได้กล้าคิดกล้าแสดงออกกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการจัดการเวลาแบ่งเวลาในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในการทำงานและชีวิต เข้าใจและรู้จักตนเองมีจิตสำนึกและเจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเองได้อย่างกลมกลืนพึ่งตนเองได้ และเตือนตนเองได้ ความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้าใจขั้นตอนและการดำเนินการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ มีความเป็นประชาธิปไตยสร้างสันติสุขให้แก่สังคมและพร้อมที่จะปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบระเบียบข้อบังคับในสังคมต่างๆ มีความอดทนสู้งานสู้ชีวิตมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จมีความทะเยอทะยานในการทำงานสามารถผลักดันตนเองให้แก้ไขปัญหามากมายได้อย่างถูกต้อง มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างดีเต็มประสิทธิภาพและเข้าใจการทำงานของระบบต่างๆ มีทักษะความเข้าใจบุคคลอื่นมีมนุษยสัมพันธ์มีทักษะการสื่อสารที่ดีสามารถปรับตัวเข้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันได้อย่างกลมกลืน มีทักษะในการจัดการและการทำงานเป็นทีมทั้งนี้ต้องเริ่มจากการมีหลักแนวความคิดของตนเองมีความเป็นผู้นำมีการตั้งเป้าหมายพัฒนางานสามารถลำดับความสำคัญวางแผนและสร้างทีมงานให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยทั้งศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและใช้ภูมิปัญญาไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ความชำนาญทางด้านภาษาและการสื่อสารทั้งฟังพูดอ่านเขียนทั้งภาษาไทยและภาษาต่างชาติโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตนจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานและกระทำตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และสามารถประยุกต์ความรู้ที่มีให้สามารถนำไปใช้งานได้จริง คุณลักษณะดังกล่าวมานี้ล้วนสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) ที่ศึกษาคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ว่าประกอบด้วย ( 1) มิติทางร่างกาย คือมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงไม่เจ็บป่วยง่ายและมีพัฒนาการในด้านร่างกายและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย (2) มิติด้านจิตใจคือรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมรอบตัว จัดการกับสภาวะอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ( 3) มิติด้านความรู้คือรู้ลึกในแก่นสาระของวิชา รู้รอบตัวในเชิงสหวิทยาการ รู้ไกลโดยสามารถคาดการณ์อนาคตที่จะมาถึงได้ (4) มิติด้านทักษะความสามารถคือมีความสามารถในการคิด การสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะอาชีพ ทักษะทางสุนทรียะและทักษะการจัดการ และ (5) มิติด้านลักษณะชีวิตมีความขยันอดทน พุ่มเพ่ ทำงานหนัก มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีวิสัยทัศน์ ทำสิ่งต่างๆ อย่างดีเลิศ มีจิตสำนึกประชาธิปไตย เห็นคุณค่าในเอกลักษณ์ความเป็นไทย มีจิตสำนึกเพื่อผู้อื่นและส่วนรวม และประหยัตอบคอม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 2555) ที่กำหนดว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาบัณฑิตจะเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเองและส่วนรวม แสดงออกถึงความมีวินัย ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะการลงมือปฏิบัติ สามารถนำหลักการทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงไปประยุกต์เพื่อการเรียนรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสถานะสังคมปัจจุบัน มีความสามารถในการวางแผนแก้ปัญหาและเลือกแนวทางการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพและการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีและสามารถแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำและมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง อาชีพ และสังคม และมีความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

### **การศึกษาความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ปีการศึกษา 2556**

บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในด้านการให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ชีวิตและหรือการเรียนในระหว่างการศึกษา ตลอดหลักสูตร สามารถเข้าพบอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ตลอดเวลา ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ ในกระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ความรู้ความ เข้าใจในวิชาต่างๆ ของหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาในระหว่างที่ศึกษา การทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนา นักศึกษานอกเหนือจากเวลาสอนปกติ ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่นักศึกษาตลอดหลักสูตร และการจัด กิจกรรมหรือโครงการวิชาการและวิชาชีพเพิ่มเติมให้นักศึกษานอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร ความพึงพอใจในประเด็นต่างๆ เหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อสาขาวิชาในการนำมาเป็นข้อมูล ประกอบการวางแผนบริหารพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน ตลอดจนจัดกิจกรรมพัฒนา นักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schetzer & Stone (1981) ชาญชัย อินทรประวัตติ และคณะ (2539) และ Department of Political and Social Sciences (2015) ที่กล่าวว่าการติดตามผล ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ทราบความคิดเห็นต่างๆ ของผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อหา ข้อมูลเกี่ยวกับบัณฑิตที่ออกไปประกอบอาชีพตามสาขาวิชาที่ได้ศึกษา แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดบริการต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาที่จะเข้ามาใช้บริการด้านการศึกษาในรุ่นต่อไป ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องทำการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อนจุดแข็งของหลักสูตรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บัณฑิตมีข้อเสนอแนะในด้านรายวิชาหรือความรู้ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของบัณฑิตได้มากยิ่งขึ้นว่าควรเพิ่มวิชาภาษาอังกฤษ โปรแกรม คอมพิวเตอร์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการฝึกปฏิบัติจริง ควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีรายวิชาเพิ่ม เช่น การเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทักษะการพิมพ์ การใช้ Information Technology มีวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ เพิ่มอาจารย์ผู้สอนและควรมีห้องปฏิบัติการให้นักศึกษาได้เข้าใช้ฝึกโปรแกรม และจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์เพื่อพัฒนานักศึกษา ซึ่งความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนในประเด็นต่างๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อหลักสูตร การเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาดังกล่าวมานี้ สอดคล้องกับทิศทางของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะ

ยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ที่กำหนดกรอบนโยบายให้เพิ่มความเข้มข้นและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของนักศึกษาทางด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศ และสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ( 2546) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ในมิติด้านการมีทักษะความสามารถว่า คนไทยที่พึงประสงค์ควรมีทักษะในด้านการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางสุนทรียะ และทักษะการจัดการที่ดี

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ควรนำข้อเสนอแนะที่เป็นความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการเพิ่มรายวิชาหรือความรู้ที่ควรเพิ่มเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเข้าสู่ที่ประชุมกรรมการบริหารหลักสูตร เพื่อใช้วางแผนตัดสินใจพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ทั้งนี้เพื่อจัดบริการต่างๆ ให้แก่นักศึกษาในรุ่นต่อไป ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับปรัชญาของหลักสูตร และคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตร และตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานต่อไป





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- การบริหารทรัพยากรมนุษย์, สาขาวิชา. (2555). **หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2555)**. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกียรติก้อง ใจริ้ววงศ์ศักดิ์. (2546). **ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- โกศล วงศ์สุวรรณ. (2544). **ปัญหาสังคม**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อินทรประวัตติ. (2539). **รายงานการวิจัยสถาบันเรื่องการติดตามผลบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รุ่นปีการศึกษา 2539**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พูลทรัพย์ หวังดี. (2550). **ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ประจำปีการศึกษา 2548-2549**. รายงานวิจัย คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รังสิมา สว่างทัฬห. (2554). **ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2553**. รายงานวิจัย ฝ่ายวิจัยและพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2530). **การติดตามผลและการวิจัยเพื่อการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541). **วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2538). **ปัญหาแรงงานในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก.
- สลิล บุญพราหมณ์ และดิชิตชัย เมตตาริกานนท์. (2556). **การศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประจำปีการศึกษา 2554**. *Princess of Naradhiwas University Journal*. ฉบับพิเศษประจำปี 2556. หน้า 75-83.
- สุนิดา กุฎอินทร์. (2551). **การติดตามภาวะการมีงานทำ ความต้องการและความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ ที่สำเร็จการศึกษาปี 2549 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัมรัตน์ ไซยสิทธิ์. (2543). **การติดตามผลผลิตของโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ศึกษาต่อในสถานศึกษาสายสามัญและสายอาชีพที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



- Briar, K. H. (1988). **Social Work and The Unemployed**. Michigan: National Association of Social Workers.
- Carnoy, M. (1977). "Education and Employment". **A Critical Appasal**. UNESCO: International Institute for Education Planning Parts.
- Cronbach, L. J. (1971). "Test validation". In R. L. Thorndike (Ed.). **Educational Measurement**. (2<sup>nd</sup> Ed.). Washington, D. C.. American Council of Education.
- Department of Political and Social Sciences. (2015). "Graduated follow up studies" **Work area of graduated follow up studies**. Department of Political and Social Sciences. Freie Universitat Berlin. Available at [http://www.polsoz.fu-berlin.de/en/v/absolventenforschung/graduate\\_studies/index.html](http://www.polsoz.fu-berlin.de/en/v/absolventenforschung/graduate_studies/index.html). [2015, October 4].
- Erickson, Clifford E. (1947). **A Basic Text for Guidance Workers**. Englewood Cliffs, N.J. : prentice - Hall.
- Schetzer, B. and Stone, S. C. (1981). **Fundamental of Guidance**. Boston : Houghton Mifflin.
- Wentling, T. L. (1980). **Evaluation Occupational Education and Training Program**. (2<sup>nd</sup> Ed.). Boston: Allyn and Bacon.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2556

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต

- ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว)..... นามสกุล.....
- ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... หมู่บ้าน.....  
ซอย..... ถนน..... ตำบล.....  
อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....  
มือถือ..... E-Mail : .....
- เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
- ภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัด.....
- ท่านติดตามข้อมูลข่าวสารของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากสื่อทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  
( ) เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยฯ ( ) เว็บไซต์ของคณะวิทยาการจัดการ  
( ) เฟสบุ๊กของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ( ) หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น  
( ) วิทยุ โทรทัศน์ ( ) อาจารย์ (โทรศัพท์, Line, SMS)  
( ) เพื่อน ญาติ พี่น้อง ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน  
( ) ทำงานแล้ว กรุณาตอบ ตอนที่ 2 ตอนที่ 5 \* ตอนที่ 7 ตอนที่ 8 และตอนที่ 9  
( ) ทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อ กรุณาตอบ ตอนที่ 2 ตอนที่ 4 ตอนที่ 7 ตอนที่ 8 และตอนที่ 9  
( ) ยังไม่ได้ทำงานและมีได้ศึกษาต่อ กรุณาตอบ ตอนที่ 3 ตอนที่ 5 ตอนที่ 7 ตอนที่ 8 และตอนที่ 9  
( ) กำลังศึกษาต่อ กรุณาตอบ ตอนที่ 4 ตอนที่ 7 ตอนที่ 8 และตอนที่ 9  
( ) เกณฑ์ทหาร อุปสมบท กรุณาตอบ ตอนที่ 7 ตอนที่ 8 และตอนที่ 9  
\* ในกรณีที่ ได้กรอกข้อมูลในตอน 5 แล้วเลือก “ต้องการ” ให้กรอกข้อมูลในตอน 6

ตอนที่ 2 สำหรับผู้มีงานทำแล้ว

- ประเภทงานที่ทำ  
( ) ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ( ) รัฐวิสาหกิจ  
( ) ดำเนินธุรกิจอิสระ หรือเจ้าของกิจการ ( ) พนักงานบริษัท หรือองค์กรธุรกิจเอกชน  
( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ลักษณะงานที่ทำตรงกับสาขาที่ท่านสำเร็จการศึกษาหรือไม่  
( ) ตรงสาขา ( ) ไม่ตรงสาขา
- ชื่อตำแหน่งงานที่ทำ.....
- ชื่อตำแหน่งงานของผู้บังคับบัญชา.....
- ชื่อของผู้บังคับบัญชา (นาย/นาง/นางสาว)..... นามสกุล.....
- ชื่อสถานที่ที่ทำงาน.....  
ที่ตั้ง..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....  
แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....  
รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... โทรสาร.....  
E-Mail : .....

7. เงินเดือนที่ได้รับ
- ( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 15,001 - 20,000 บาท  
 ( ) 20,001 - 30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,001 บาท
8. ระยะเวลาที่ไ้ทำงานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา
- ( ) ไ้ทำงานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา ( ) 1 - 3 เดือน ( ) 4 - 6 เดือน  
 ( ) 7 - 9 เดือน ( ) 10 - 12 เดือน ( ) มากกว่า 1 ปี  
 ( ) เป็นงานเดิมก่อนมาศึกษาหรือไ้ทำงานทำระหว่างศึกษา
9. ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถพิเศษด้านใด ที่ช่วยให้ไ้ทำงานทำ
- ( ) ด้านคอมพิวเตอร์ (โปรดระบุโปรแกรม).....  
 ( ) ด้านภาษาต่างประเทศ (โปรดระบุภาษา).....  
 ( ) ด้านกิจกรรมสันทนาการ (โปรดระบุกิจกรรม).....  
 ( ) ด้านศิลปะ (โปรดระบุ).....  
 ( ) ด้านอื่น ๆ (โปรดระบุ).....
10. ท่านมีความพอใจต่องานที่ทำหรือไม่
- ( ) พอใจ  
 ( ) ไม่พอใจ (โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญเพียง 1 ข้อ)  
 ( ) ค่าตอบแทนต่ำ ( ) ระบบงานไม่ดี ( ) ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา  
 ( ) ขาดความมั่นคง ( ) ผู้ร่วมงานไม่ดี ( ) ขาดความก้าวหน้า  
 ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
11. ท่านสามารถนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้เพียงใด
- ( ) มากที่สุด ( ) มาก ( ) ปานกลาง ( ) น้อย ( ) น้อยที่สุด

### ตอนที่ 3 สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน

1. สาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงาน (โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญเพียง 1 ข้อ)
- ( ) ยังไม่ประสงค์จะทำงาน ( ) รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน  
 ( ) หางานทำไม่ได้ ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
2. ท่านมีปัญหาในการหางานทำหลังสำเร็จการศึกษาหรือไม่
- ( ) ไม่มีปัญหา  
 ( ) มีปัญหา (โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญเพียง 1 ข้อ)  
 ( ) ไม่ทราบแหล่งงาน ( ) หางานที่ลูกใจไม่ได้  
 ( ) ขาดคนสนับสนุน ( ) ขาดคนหรือเงินค้ำประกัน  
 ( ) หน่วยงานไม่ต้องการ ( ) เงินเดือนน้อย  
 ( ) สอบเข้าทำงานไม่ได้ ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
3. ลักษณะงานที่คาดหวังหรือต้องการทำ
- ( ) ด้านการศึกษา เช่น งานสอน นักวิชาการ นักวิชาการอิสระ  
 ( ) ด้านการ บริหารงานบุคคล เช่น ฝ่ายสรรหาว่าจ้าง ฝ่ายเงินเดือนสวัสดิการ ฝ่ายระบบข้อมูล  
 ( ) ด้าน การพัฒนาบุคลากร เช่น ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน  
 ( ) ด้านการบริหารจัดการ เช่น ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบัญชี เลขานุการ  
 ( ) ด้านการ พัฒนาระบบงาน เช่น ฝ่ายพัฒนาระบบงาน ที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาองค์กร  
 ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. เงินเดือนที่คาดหวังหรือต้องการ
- ( ) ตามวุฒิการศึกษา ( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท  
 ( ) 15,001 - 20,000 บาท ( ) 20,001 - 30,000 บาท  
 ( ) มากกว่า 30,001 บาท
5. ผู้ที่มีอิทธิพลต่อท่านในการตัดสินใจหางานทำ
- ( ) ตัวเอง ( ) เพื่อน ญาติ พี่น้อง ( ) ผู้ปกครอง  
 ( ) ครู หรืออาจารย์ ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
6. ช่องทางของข้อมูลในการหางานทำที่เคยใช้หรือใช้ประจำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ( ) วิทยุ ( ) โทรทัศน์ ( ) เว็บไซต์  
 ( ) ป้ายรับสมัครงาน ( ) หนังสือพิมพ์ ( ) เฟสบุ๊กของสาขาวิชา  
 ( ) มหาวิทยาลัย ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

#### ตอนที่ 4 สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาต่อ

1. ระดับการศึกษาที่ท่านกำลังศึกษาต่อ
- ( ) ปริญญาตรี ( ) ประกาศนียบัตร ( ) ปริญญาโท  
 ( ) ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ( ) ปริญญาเอก ( ) ประกาศนียบัตรหรือหลักสูตรเฉพาะ
2. สาขาวิชาที่กำลังศึกษาต่อ
- ( ) สาขาวิชาเดิม ( ) สาขาวิชาอื่น (โปรดระบุ).....
3. ประเภทของสถานศึกษาที่กำลังศึกษาต่อ
- ( ) มหาวิทยาลัยรัฐบาล ( ) มหาวิทยาลัยเอกชน  
 ( ) มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ( ) อื่น (โปรดระบุ).....
4. เหตุผลที่ทำให้ท่านตัดสินใจศึกษาต่อ
- ( ) เป็นความต้องการของ ท่านเอง ( ) เป็นความต้องการของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง  
 ( ) งานที่ต้องการ ทำ ต้องใช้วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ( ) ได้รับทุนศึกษาต่อ  
 ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
5. ท่านมีปัญหาในการศึกษาต่อหรือไม่
- ( ) ไม่มีปัญหา  
 ( ) มีปัญหา (โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญเพียง 1 ข้อ)  
 ( ) ข้อจำกัดด้านเวลาที่ศึกษา ( ) สถานศึกษาที่เปิดสอนสาขาที่ต้องการเรียนไม่เพียงพอ  
 ( ) ข้อจำกัดด้านเงินทุน ( ) ขาดความรู้พื้นฐานในสาขาที่ศึกษาต่อ  
 ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

#### ตอนที่ 5 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ

1. ท่านมีความต้องการศึกษาต่อหรือไม่
- ( ) ต้องการศึกษาต่อ (กรุณากรอกข้อมูลในตอน 6)  
 ( ) ไม่ต้องการศึกษาต่อ (โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญเพียง 1 ข้อ)  
 ( ) ขาดแคลนเงินทุน ( ) ขาดความรู้พื้นฐานในการศึกษา  
 ( ) ยังไม่มีสาขาที่สนใจ ( ) อยากรทำงาน  
 ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

**ตอนที่ 6 สำหรับผู้ที่ไม่ได้ศึกษาต่อ และมีความต้องการศึกษาต่อ**

- ระดับการศึกษาที่ท่านต้องการศึกษาต่อ  
 ปริญญาตรี       ประกาศนียบัตร       ปริญญาโท  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- สาขาวิชาที่ท่านต้องการศึกษาต่อ  
 สาขาวิชาเดิม     สาขาวิชาอื่น      ที่ไม่ใช่สาขาวิชาเดิม (โปรดระบุสาขา).....
- ประเภทของสถานศึกษาที่ท่านต้องการศึกษาต่อ  
 มหาวิทยาลัยรัฐบาล     มหาวิทยาลัยเอกชน  
 มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ       อื่น (โปรดระบุ).....
- เหตุผลที่ทำให้ท่านตัดสินใจศึกษาต่อ  
 เป็นความต้องการของ    ท่านเอง       เป็นความต้องการของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง  
 งานที่ต้องการ    ทำ    ต้องใช้วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี     ได้รับทุนศึกษาต่อ  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
- ท่านมีปัญหาในการศึกษาต่อหรือไม่  
 ไม่มีปัญหา  
 มีปัญหา (โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญเพียง 1 ข้อ)  
 ข้อจำกัดด้านเวลาที่ศึกษา       สถานศึกษาที่เปิดสอนสาขาที่ต้องการเรียนไม่เพียงพอ  
 ข้อจำกัดด้านเงินทุน     ขาดความรู้พื้นฐานในสาขาที่ศึกษาต่อ  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

**ตอนที่ 7 ความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อการมีงานทำ**

คุณลักษณะ	ควรให้ความสำคัญในระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความชำนาญทางด้านภาษาและการสื่อสารทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างชาติ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ				
2. ความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้าใจขั้นตอนและการดำเนินการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้				
3. ความชำนาญทางการวิเคราะห์ตัวเลข				
4. สามารถประยุกต์ความรู้ที่มีให้สามารถนำไปใช้งานได้จริง				
5. สร้างสรรค์ผลงานวิชาการ				
6. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา				
7. มีระบบความคิดที่เป็นมาตรฐาน และเป็นกรอบแนวความคิดที่สามารถประยุกต์ความรู้ในแขนงของตนไปใช้กับแขนงอื่น ๆ ได้ตามความเป็นจริง				
8. เข้าใจและรู้จักตนเอง มีจิตสำนึกและเจตคติที่ดี มีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวเองได้อย่างกลมกลืน พึ่งตนเองได้ และเตือนตนเองได้				
9. มีทักษะทางด้านเทคโนโลยี ใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างดี เต็มประสิทธิภาพ และเข้าใจการทำงานของระบบต่าง ๆ				
10. มีทักษะและบุคลิกภาพส่วนบุคคลทั้งทางด้านการมีวินัยในตนเอง ตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ				

คุณลักษณะ	ควรให้ความสำคัญในระดับ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
11. มีทักษะความเข้าใจบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันได้อย่างกลมกลืน				
12. มีทักษะในการจัดการ และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ต้องเริ่มจากการมีหลักแนวความคิดของตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีการตั้งเป้าหมาย พัฒนา งาน สามารถลำดับความสำคัญ วางแผนและสร้างทีมงานให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด				
13. มีความอดทน สู้งาน สู้อชีวิต มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีความทะเยอทะยานในการทำงาน สามารถผลักดันตนเองให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง				
14. มีความสามารถในการจัดการเวลา แบ่งเวลาในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทั้งในการทำงานและชีวิต				
15. สร้างประสบการณ์ตรงและประสบการณ์เสมือนจากการเรียนการสอน ทั้งในหลักสูตร กิจกรรม และการอบรม				
16. ผ่านการปฏิบัติงานจริง สามารถปฏิบัติงานได้ กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล				
17. มีจิตสำนึกที่ดี รู้จักประมาณตน ยับยั้งชั่งใจ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ชยัน อดทน พากเพียร มีวินัย				
18. มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตน จริ่งใจต่อเพื่อนร่วมงาน และกระทำให้ตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนร่วม				
19. ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ แต่มากกว่าที่เจ้านายคาดหวัง และทำงานทุกงานให้ครอบคลุมกับงานที่ทำและรับผิดชอบ				
20. มีความเป็นประชาธิปไตย สร้างสันติสุขให้แก่สังคม และพร้อมที่จะปฏิบัติตนเองอยู่ในกรอบระเบียบข้อบังคับในสังคมต่าง ๆ				
21. มีคุณลักษณะของความเป็นไทย มีค่านิยมที่ดีงาม กตัญญูกตเวที มีสัมมาคารวะ มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ มีความพอเพียง ความเกรงใจ อ่อนน้อมถ่อมตน				
22. มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ทั้งศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และใช้ภูมิปัญญาไทยเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ				
23. มีจิตใจที่เข้มแข็ง หนักแน่น มั่นใจ แน่วแน่ และมีสมาธิในการทำงาน				
24. มีทัศนคติเชิงบวกกับชีวิต การทำงาน ผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร				
25. สามารถบริหารจัดการเวลาของตน แบ่งเวลาให้กับความสุขของชีวิต				



**ตอนที่ 8 ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความรู้ความเข้าใจในวิชาต่าง ๆ ของหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา				
2. ความเหมาะสมของหลักสูตรที่ใช้ในกระบวนการเรียนการสอน				
3. สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน				
4. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร				
5. กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาในระหว่างที่ศึกษา				
6. การจัดกิจกรรม/โครงการวิชาการและวิชาชีพให้กับนักศึกษาเพิ่มเติม นอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร				
7. การดูแลเอาใจใส่นักศึกษาตลอดหลักสูตร				
8. การให้คำแนะนำปรึกษาการใช้ชีวิตและ/หรือการเรียนในระหว่าง การศึกษาตลอดหลักสูตร				
9. การทุ่มเทและเสียสละเวลาเพื่อพัฒนานักศึกษานอกเหนือจากเวลาสอนปกติ				
10. นักศึกษาสามารถเข้าพบอาจารย์ประจำหลักสูตรได้ทุกเวลา				

**ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะ**

1. ท่านคิดว่าหลักสูตรบริหารธุรกิจ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ควรเพิ่มรายวิชาหรือความรู้เรื่องใดที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของท่านได้มากยิ่งขึ้น (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ภาษาอังกฤษ      ( ) โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
 ( ) การใช้งานอินเทอร์เน็ต      ( ) การฝึกปฏิบัติจริง      ( ) เทคนิคการวิจัย  
 ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

\*\*\*\*\*ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*\*\*



ภาคผนวก ข  
ประวัติคณะผู้วิจัย

### ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย)	นางรังสิมา สว่างทัฬห
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mrs. Rangsima Sawangtap
หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	3 1015 01559 65 0
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถนนจระ ต่าบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	กศ.บ. (ธุรกิจศึกษา-การตลาด), ก.พ.เทียบวุฒิให้เท่ากับ บธ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2538	พบ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ. 2546	Cert. in Personnel Management SITRA, Tamil-nado, India (ทุนรัฐบาลอินเดีย)
ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัย	
1. พ.ศ. 2545	เรื่อง “การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2543-2544” (ทุนวิจัย : สถาบันวิจัย) (วิจัยร่วมกับ ผศ.อนันต์ ลิขิตประเสริฐ, รศ.ดร.จรัส สว่างทัฬห)
2. พ.ศ. 2549	เรื่อง “กระบวนการปรับสภาพมลภาวะของชุมชน โดยการนำวัสดุเหลือทิ้งจากปลามาใช้ประโยชน์ : กรณีศึกษาบ้านโคกเพชร ตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์” (ทุนวิจัย : สกอ.) (วิจัยร่วมกับ รศ.ดร.จรัส สว่างทัฬห และคณะ)
3. พ.ศ. 2553	เรื่อง “ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2551-2552” (ทุนวิจัย : ไม่ได้รับทุนวิจัย) (วิจัยร่วมกับ อาจารย์ชนินาถ สงวนวงศ์จิตร)
4. พ.ศ. 2554	เรื่อง “ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2553” (ทุนวิจัย : ไม่ได้รับทุนวิจัย) (วิจัยร่วมกับ อาจารย์ชนินาถ สงวนวงศ์จิตร)
5. พ.ศ. 2554	เรื่อง “การศึกษาการพัฒนาการประกอบอาชีพเลี้ยงโคขุนของเกษตรกร ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้การจัดการความรู้ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ.2553” (ทุนวิจัยจาก สถาบันวิจัยและพัฒนา) (วิจัยร่วมกับ รศ.ดร.จรัส สว่างทัฬห และคณะ)
6. พ.ศ. 2555	เรื่อง “การพัฒนาการประกอบอาชีพเลี้ยงโคขุนผสมผสานการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษากลุ่มผู้เลี้ยงโคขุนบ้านสี่เหลี่ยมเจริญ ตำบลแสลงพัน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยจาก สกอ.) (วิจัยร่วมกับ รศ.ดร.จรัส สว่างทัฬห และคณะ)

7. พ.ศ. 2555 เรื่อง “การถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชนจากงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาการประกอบอาชีพเลี้ยงโคขุนผสมผสานการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น กรณีศึกษากลุ่มผู้เลี้ยงโคขุนบ้านสีเหลี่ยมเจริญ ตำบลแสงพัน อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยจาก สกอ.) (วิจัยร่วมกับ รศ.ดร.จรัส สว่างทัฬห และคณะ)
8. พ.ศ. 2558 เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์” (ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา) (วิจัยร่วมกับอาจารย์ชรินทร์ สงวนวงศ์จิตร และคณะ)
9. พ.ศ. 2558 เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการแต่งกายของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ) (วิจัยร่วมกับ อาจารย์ชรินทร์ สงวนวงศ์จิตร และคณะ)
10. พ.ศ. 2558 เรื่อง “ความเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฝ่ายบุคคล กรณีศึกษา โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ) (วิจัยร่วมกับอาจารย์กิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยาวัฒน์ และคณะ)



### ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาวชนินาท ทิพย์อักษร
- ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Miss Chaninat Tip-aksorn
- หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน 3 3104 00011 47 8
- ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานมหาวิทยาลัย
- หน่วยงานที่สังกัด สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถนนจรัส ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2550 บธ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- พ.ศ. 2552 วท.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัย
1. พ.ศ. 2553 เรื่อง “ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2551-2552” (ทุนวิจัย : ไม่ได้รับทุนวิจัย) (วิจัยร่วมกับ อาจารย์รังสิมา สว่างทัฬห)
  2. พ.ศ. 2554 เรื่อง “ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2553” (ทุนวิจัย : ไม่ได้รับทุนวิจัย) (วิจัยร่วมกับ อาจารย์รังสิมา สว่างทัฬห)
  3. พ.ศ. 256 เรื่อง “กลยุทธ์ทางการตลาดในการดำเนินธุรกิจท่องเที่ยวเมืองนางรอง” (ทุนวิจัยจาก สกว.)
  4. พ.ศ. 2558 เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์” (ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา) (วิจัยร่วมกับอาจารย์รังสิมา สว่างทัฬห และคณะ)
  5. พ.ศ. 2558 เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการแต่งกายของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ) (วิจัยร่วมกับ อาจารย์รังสิมา สว่างทัฬห และคณะ)
  6. พ.ศ. 2558 เรื่อง “ความเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฝ่ายบุคคล กรณีศึกษา โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ) (วิจัยร่วมกับอาจารย์กิตติกวิณฑ์ เอี่ยมวิริยาวัฒน์ และคณะ)

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย)	นายกิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยวัฒน์
ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	Mr. Kittikawin lamviriyawat
หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน	3 4099 00537 69 7
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
หน่วยงานที่สังกัด	สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 439 ถนนจรัส ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ศศ.บ. (บริหารธุรกิจ-การตลาด) สถาบันราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2552	บธ.ม. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผลงานทางวิชาการ/ผลงานวิจัย	
1.	พ.ศ. 2558 เรื่อง “ความเสี่ยงด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในฝ่ายบุคคล กรณีศึกษา โรงแรมเทพนคร จังหวัดบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยคณะวิทยาการจัดการ) (วิจัยร่วมกับอาจารย์กิตติกวินท์ เอี่ยมวิริยวัฒน์ และคณะ)
2.	พ.ศ. 2558 เรื่อง “กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการฝึกอบรมของปราชญ์ชาวบ้าน ในศูนย์เครือข่ายปราชญ์จังหวัดบุรีรัมย์” (ทุนวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา)