



แนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ



นางมาเรียม นะมิ

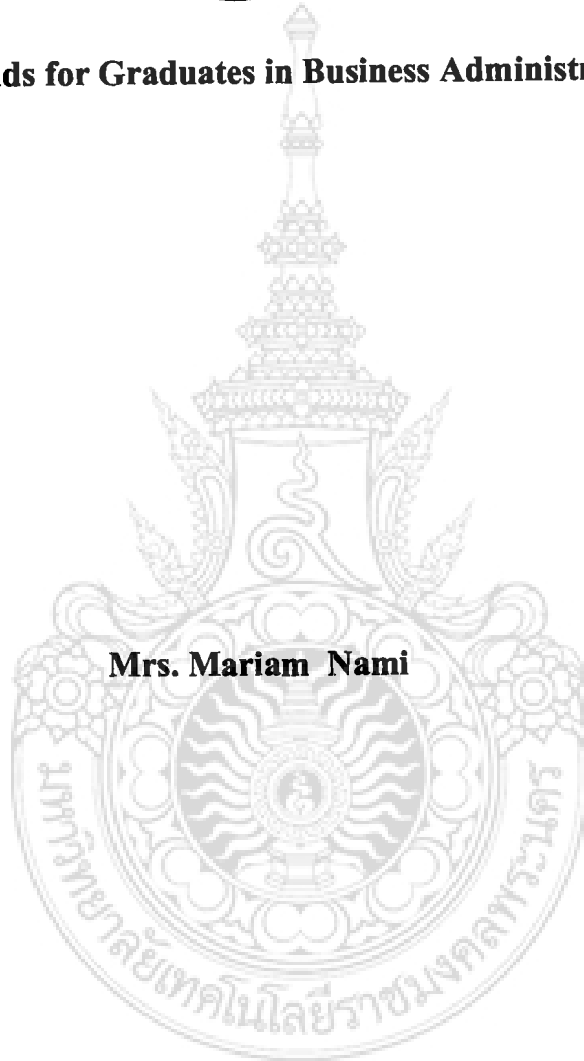
งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณผลประโยชน์ประจำปี 2551

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร



**Need Trends for Graduates in Business Administration**

**Mrs. Mariam Nami**



**This Research is Funded by Faculty of Business Administration**

**Rajamangala University of Technology Phra Nakhon**

**Year 2008**

ชื่อเรื่อง : แนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ

ผู้วิจัย : มาเรียม นะมิ

พ.ศ. : 2551

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในอนาคต 3 ปีข้างหน้า ได้แก่ ปี 2552 ถึง ปี 2554 และสำรวจคุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานแล้วในปัจจุบันที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงาน รวมทั้งสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจเข้าทำงานในองค์กร ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี การตลาด และสารสนเทศ มีแนวโน้มสูงขึ้น ส่วนสาขาการจัดการ ธุรกิจระหว่างประเทศ การเงิน มีแนวโน้มลดลง ในปี 2553 และเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2554 สำหรับระดับปริญญาโท สาขาการจัดการมีแนวโน้มสูงขึ้น

คุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจระดับปริญญาตรีที่ทำงานในองค์กรในปัจจุบันพบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองสูง รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ มีจริยธรรม ตามลำดับ ในระดับปริญญาโท พบว่า คุณสมบัติของบัณฑิตที่มีมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการนำเสนอ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง สำหรับคุณสมบัติบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ในระดับปริญญาตรีที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงาน พบว่า คุณสมบัติ 5 อันดับแรก ได้แก่ ผลการเรียน บุคลิกภาพ ความสามารถด้านภาษา ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และความมีไหวพริบปฏิภาณ สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโท คุณสมบัติ 5 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถด้านภาษา วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพ ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ สำหรับคุณสมบัติที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขาดการคิดวิเคราะห์ ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขาดความซื่อสัตย์ ขาดความอดทนขาดการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และขาดการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

สำหรับคุณสมบัติในการเลือกบัณฑิตระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ การมีความรู้รอบด้าน ความสามารถในการนำเสนอ ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี ความสามารถด้านภาษา และมีความเชื่อมั่นในตนเอง และสำหรับบัณฑิตในระดับปริญญาโทเข้าทำงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความอดทนในการทำงาน มีความรู้รอบด้าน มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ดี สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตระดับ

(2)

ปริญญาตรีเข้าทำงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ ผลการเรียน บุคลิกภาพ ความสามารถด้านภาษา ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และความมีไหวพริบปฏิภาณ สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโท 5 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถด้านภาษา วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพ ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน พบว่า ต้องรู้จักทำงานเป็นทีม มีความพร้อมในการให้บริการ มีทักษะการเขียน มีความสามารถในการแก้ปัญหา พร้อมที่จะเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดี ตามลำดับ ส่วนสถาบันที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาและมีผลต่อการรับเข้าทำงานในองค์กรต้องการพบว่า อันดับแรก สถาบันที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษานั้นไม่เป็นปัจจัยสำคัญในการรับเข้าทำงาน จะพิจารณาจากคุณสมบัติของบัณฑิตมากกว่า รองลงมาคือ องค์กรต้องการรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามลำดับ



**Title** : Need Trends of Graduates in Business Administration  
**Researcher** : Mariam Nami  
**Year** : 2008

#### **Abstract**

The purpose of this research were 1) to study the need of Business Graduated during 2009-2011 in Bangkok and near Bangkok 2) to study of Desire Characteristic of Business Graduated 3) to study the effective factor for working in the selection.

The research result meets that : The need Graduated of Business in major accounting marketing and Information system high trends , for administration field, a business is international, finance \, tend be down and will increase new in year 2011, for master's degree level, administration branch tends to enhance tall go up.

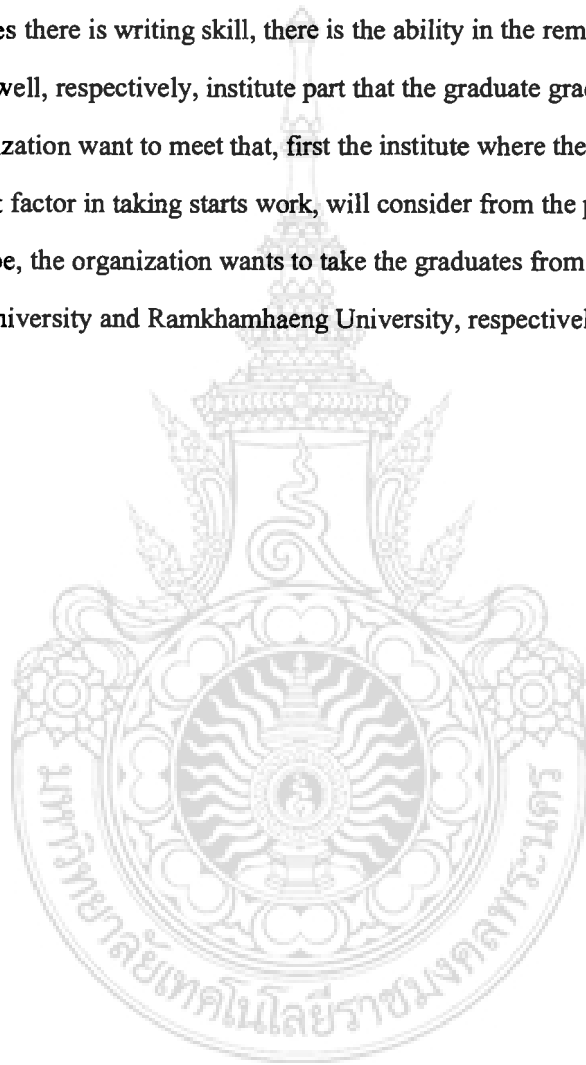
The property of side business administration level bachelor's degree office graduate in the organization in now, meet that the self confidence is tall, nest be, there is the responsibility, there is the tolerance, be omniscient using computer side, there is the morality, respectively. In master's degree level, meet that, the property of the graduate who abounds most 5 first, there is responsibility meditation, there is the human relations, there is the leadership, there is the ability in the lead presents, there is the ability in the adaptation suits the change, for graduate side business administration property, in bachelor's degree label that the organization wants to take start work.

Meet that, 5 properties first, for example, school-record, personality, side language ability, the readiness in work practice outside the place, and the sagacious wit, for level master's degree graduate, 5 properties first, for example, side language ability, education back ground, personality, the readiness in work practice outside the place, and side computer ability, for the property that don't desire, such as, torn the learning continuous, torn the honesty, torn the honesty, torn the tolerance, torn listening to opinion of others, and torn the work is the term etc.

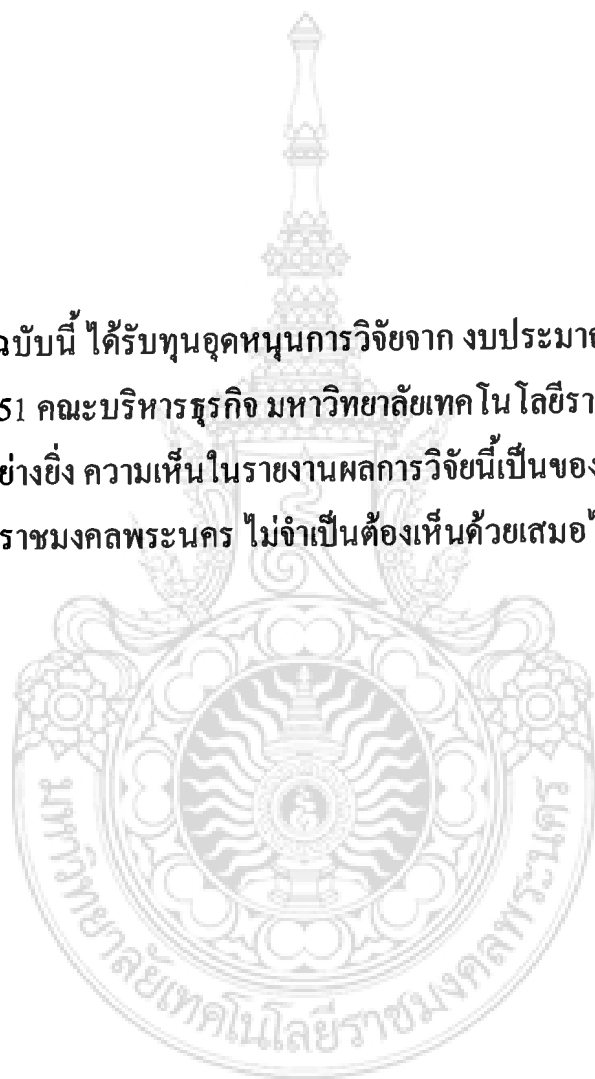
For the property in graduate level bachelor's degree filtration starts work 5 first, for example, the knowledge round good side, the ability in the lead presents, side using Technology knowledge, side language ability, and , there is the self-confidence, and for the graduate in master's degree level stats work 5 first, for example, there is the tolerance in the work, be omniscient round a side, there is the ability in using Technology, there is self-confidence, and have human good relations, for the factor that is influential in graduate level bachelor's degree

(4)

filtration stats work 5 first, for example, school-record, personality, side language ability, the readiness in work practicably outside the place, and sagacious wit, for 5 level master's degree graduates first, for example, side language ability, educational background, personality, the readiness in work practicably outside the place, and side computer ability, other factor the is influential in graduate filtration starts work, meet that, must know work the team. There is the readiness in the alms serves there is writing skill, there is the ability in the remedy, fully to learn and apply the knowledge well, respectively, institute part that the graduate graduates and affect taking start work in organization want to meet that, first the institute where the graduate graduates that don't be the important factor in taking starts work, will consider from the property of the graduate more than, next be, the organization wants to take the graduates from Chulalongkorn University, Thammasat University and Ramkhamhaeng University, respectively.



รายงานการวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก งบประมาณผลประโยชน์  
ประจำปีงบประมาณ 2551 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ความเห็นในรายงานผลการวิจัยนี้เป็นของผู้วิจัย  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป



### กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะทราบแนวโน้มความต้องการบัณฑิต  
ด้านบริหารธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการที่เป็นผู้ใช้บัณฑิต และคุณลักษณะที่พึง  
ประสงค์ของบัณฑิตบริหารธุรกิจ รายงานฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความร่วมมือของฝ่ายวิจัยและ  
ฝึกรอบรม และงานแนะแนว ของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่  
ช่วยเหลือประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรภายนอก เกี่ยวกับข้อมูลของสถานประกอบการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะบริหารธุรกิจ หน่วยงานทุกฝ่ายของคณะบริหารธุรกิจ ที่ช่วย  
ดำเนินการประสานงานทั้งในด้านเอกสาร และการจัดสรรงบประมาณ และขอขอบพระคุณทุกท่าน  
ที่ไม่ได้เอียนามไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่ารายงานการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลพระนคร หรือสถาบันการศึกษาที่สอนด้านบริหารธุรกิจ ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้  
สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการวิจัยฉบับนี้  
ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูตาแก่บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางมาเรียม นะมิ  
หัวหน้าโครงการวิจัย





## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
1. บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตการศึกษา	6
กรอบแนวความคิด	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
สรุป	9
2. การทบทวนวรรณกรรม	10
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	11
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน	27
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพบัณฑิต	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
สรุป	65
3. วิธีดำเนินการวิจัย	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	66
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	67
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
การวิเคราะห์ข้อมูล	74
การแปลความหมายข้อมูล	75
สรุป	76

	(8)
<b>4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>77</b>
การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	77
การเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลของบัณฑิตในปัจจุบัน	80
แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติ	86
สรุป	89
<b>5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>90</b>
สรุปผลการวิเคราะห์ และอภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	95
สรุป	97
<b>บรรณานุกรม</b>	
<b>ภาคผนวก</b>	
<b>แบบสอบถาม</b>	<b>100</b>
<b>ประวัตินักวิจัย</b>	<b>106</b>



### สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	จำนวนแรงงานที่ต้องการ แรงงานที่ขาดแคลนและผู้ว่างงานที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชาที่จบ	22
3.1	จำนวนตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด	65
3.2	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม ส่วนที่ 1	68
3.3	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2	72
3.4	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3	74
4.1	แสดงข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของกิจการ	77
4.2	แสดงข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาด/ทุนจดทะเบียน	78
4.3	แสดงข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนพนักงาน	78
4.4	แสดงข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบของกิจการ	79
4.5	แสดงข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะการร่วมทุน	79
4.6	แสดงข้อมูลจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่องทางการจัดจำหน่าย	80
4.7	แสดงข้อมูลจำนวนข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนบัณฑิต	80
4.8	แสดงข้อมูลจำนวนข้อมูลค่าเฉลี่ยสาเหตุที่ไม่มีบัณฑิตในองค์กร	81
4.9	แสดงข้อมูลจำนวนข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน คุณสมบัติบัณฑิตที่งานในองค์กร	82
4.10	แสดงข้อมูลจำนวนข้อมูล จำแนกตามคุณสมบัติที่ไม่พึงประสงค์	83
4.11	แสดงข้อมูลจำนวนข้อมูลค่าเฉลี่ยของจำนวนแผนความต้องการบัณฑิตด้านบริหาร ธุรกิจในอนาคต	84
4.12	แสดงข้อมูลแสดงรายชื่อ 5 สถาบันแรกที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงาน	85
4.13	แสดงข้อมูลจำนวนข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติบัณฑิต ที่องค์กรรับเข้าทำงาน	86
4.14	แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือก บัณฑิตเข้าทำงาน	87
4.15	ลำดับของสถาบันที่องค์กรเลือกรับเข้าทำงาน	88
4.16	คุณสมบัติของบัณฑิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน	89

(10)

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพ

หน้า

1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

8



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันการศึกษาในทุกระดับล้วนทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงของชุมชนและประเทศชาติ โดยทำหน้าที่ในการจัดเกลา ปลูกฝัง และผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้งในเชิงวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อออกไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง รับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติ

สำหรับมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาล้วนกำหนดทิศทางการบริหารงานทั้งด้านงานวิชาการและงานบริการสังคม โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตลอดมา นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1-10 โดยเป็นการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการและมีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งผลจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี พุทธศักราช 2542 ส่งผลให้การจัดการศึกษาในขั้นพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายของอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น สถาบันอุดมศึกษาต่างก็ปฏิบัติภาระหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพให้ได้ บัณฑิตที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดี เพื่อออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ

การผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษานั้น จำเป็นที่จะต้องเปิดมุมมองขององค์กรธุรกิจที่ เป็นผู้ใช้บัณฑิตในความต้องการของผู้ประกอบการที่ต้องการบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของภาระงานในแต่ละวิชาชีพ จากภาวะความผันผวนทางการเมืองและเศรษฐกิจส่งผลให้ ภาวการณ์จ้างงานในอนาคตภายในช่วง 3-5 ปีข้างหน้า ได้แก่ ปี 2552-2554 ขององค์กรต่าง ๆ ลดลง ซึ่งจะเป็นปัญหาที่สถาบันการศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะได้กำหนดทิศทาง แนวโน้ม ความต้องการบัณฑิตและภาวการณ์จ้างงานขององค์กรธุรกิจทั้งภาคอุตสาหกรรมการผลิต การบริการ รวมทั้งธุรกิจระหว่างประเทศของบัณฑิตที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจของตลาดงานในประเทศไทย รวมทั้งความต้องการที่แท้จริงขององค์กรต่าง ๆ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคัดเลือกบัณฑิตเข้าทำงานทั้งนี้รวมทั้งบัณฑิตทางบริหารธุรกิจที่ต้องเข้าไปทำงานในองค์กรในอนาคตด้วย

ในโลกของการแข่งขันของธุรกิจที่ต่างพยายามสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั้น ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ธุรกิจจึงเป็นความจำเป็นของหน่วยงานทั้งหลายที่จะต้องได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อม มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมี

คุณสมบัติทั้งจากภายในและภายนอกที่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งความรู้ในวิชาชีพของบุคลากรนั้นมาจากการรับบัณฑิตที่ผ่านการอบรมของสถาบันการศึกษาให้มีความรู้ในสาขาวิชาได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยสถาบันการศึกษาและหน่วยงานด้านการศึกษาได้พยายามในการปรับปรุงระบบการศึกษา เพื่อปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณแก่ผู้ที่อยู่ในวัยศึกษา เพื่อปลูกฝังสิ่งที่ดีงามก่อนที่จะจบออกมาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามต้องการตลาดแรงงาน ซึ่งความต้องการขององค์กรธุรกิจในอนาคตข้างหน้าจะเป็นไปในลักษณะใด การเตรียมบัณฑิตในอีก 3-4 ปีข้างหน้าให้สอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลจากการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งคาดว่าจะสำเร็จในปี 2558 นั้น จะทำให้การเชื่อมโยงตลาดเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งในด้านการค้า การลงทุน การผลิตสินค้าหรือบริการ ตลอดจนการเชื่อมโยงระบบคมนาคมทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศให้ทั่วกันเป็นเครือข่ายเดียวกัน ส่งผลให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น ประชาชนในกลุ่มอาเซียนสามารถเดินทางไปทำงานในประเทศในกลุ่มได้สะดวกขึ้น นั่นแสดงว่าถึงเวลาที่สถาบันการศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมบัณฑิตในอนาคตให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในด้านวิชาชีพและด้านภาษาที่สามารถสู้กับบัณฑิตของกลุ่มประเทศอาเซียนให้ได้

สำหรับความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงาน จะผันแปรตามความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมไทย รวมทั้งเศรษฐกิจของโลก ดังนั้นการเตรียมกำลังแรงงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคตนั้น จะมีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับการใช้ปัจจัยของตลาดแรงงานในอนาคต ปัจจัยด้านแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ การผลิตจะเน้นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วยให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้มากขึ้น ระบบการบริหารงานจะมีบทบาทมากขึ้นและทดแทนแรงงานของบัณฑิตสาขาต่าง ๆ ในตลาดแรงงานมีจำนวนจำกัดและไม่สอดคล้องกับทักษะของบัณฑิต นอกจากนี้ปัญหาอุปทานแรงงานบัณฑิตยังคงมีมากเกินความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งจะส่งผลให้บัณฑิตที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันกันมากขึ้น

การจัดการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนากำลังคน หรือทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งผลิตแรงงานระดับกลางและระดับสูงออกสู่ตลาดแรงงานนั้น หากปริมาณและคุณภาพของบัณฑิตเหมาะสมกับความต้องการด้านกำลังคนของตลาดแรงงานแล้ว ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตที่จบแล้วยังว่างงานถึง 15% โดยเฉลี่ยก็จะไม่ใช่ปัญหาสำคัญอีกต่อไป

ในแต่ละปีจะมีบัณฑิตจบการศึกษาประมาณ 7-8 หมื่นคน ในจำนวนนี้ประมาณ 7-8 พันคนจะศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา และอีกประมาณ 6-7 หมื่นคน จะเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อหาการทำงาน ผู้สำเร็จปริญญาส่วนใหญ่จะทำงานอยู่นอกภาคเกษตรมากกว่าในภาคเกษตร ในปี 2551 การทำงานของประชากรในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เฉลี่ยทั้งปีพบว่า ผู้มีงานทำ 37.02 ล้านคน เป็น

ผู้ที่ทำงานในภาคเกษตร 14.70 ล้านคน หรือร้อยละ 39.7 นอกภาคเกษตร 22.32 ล้านคน หรือร้อยละ 60.3 โดยเป็นผู้ที่ทำงานในภาคการบริการ ประมาณ 14.49 ล้านคน หรือร้อยละ 39.1 ภาคผลิต ประมาณ 7.83 ล้านคน หรือร้อยละ 21.2

เมื่อเปรียบเทียบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมที่ผ่านมาเห็นได้ว่ามีแนวโน้มการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นเกือบทุกภาคอุตสาหกรรม สำหรับปี 2551 เป็นที่น่าสังเกตว่า มีการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตเริ่มมีจำนวนลดลง และในจำนวนนี้เป็นการลดลงในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตเฟอร์นิเจอร์ 5.4 หมื่นคน การผลิตสิ่งทอ 5.3 หมื่นคน สาขาการฟองและตกแต่งหนัง 3.2 หมื่นคน สาขาการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ 2.1 หมื่นคน และการผลิตยานยนต์ 9.3 พันคน ตามลำดับ ที่เหลืออยู่ในสาขาการผลิตอื่น ๆ ซึ่งการผลิตเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อการบริหารประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม การจ้างงานในภาพรวมของประเทศก็ยังมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยมีการจ้างงานเฉลี่ยทั้งปี 37.02 ล้านคน หรืออัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.1 ทั้งนี้เป็นการจ้างงานนอกระบบร้อยละ 63.7 และการจ้างงานในระบบร้อยละ 36.3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

กำลังแรงงานของประชากร โครงสร้างกำลังแรงงาน ที่ประกอบด้วยประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ในปี 2551 เฉลี่ยทั้งปีประมาณ 51.90 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 14.20 ล้านคน หรือร้อยละ 27.4 ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานบ้าน 4.66 ล้านคน เรียนหนังสือ 4.23 ล้านคน และอื่น ๆ 5.31 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

สำหรับผู้มีงานทำตามลักษณะของระดับการศึกษาที่สำเร็จ เฉลี่ยทั้งปี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษา และต่ำกว่าประถมศึกษา 12.56 ล้านคน หรือ ร้อยละ 33.9 รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา 8.44 ล้านคน หรือ ร้อยละ 22.8 ส่วนผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษา 10.38 ล้านคน หรือร้อยละ 28.0 และผู้จบในระดับอุดมศึกษา 5.49 ล้านคน หรือร้อยละ 14.8 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

เมื่อพิจารณาในแต่ละช่วงของปี พบว่า ผู้มีงานทำสำเร็จการศึกษาในระดับประถมและต่ำกว่ามากที่สุดในทุกไตรมาส คิดเป็นสัดส่วนเกินกว่าครึ่งของผู้มีงานทำทั้งหมด รองลงมาเป็นผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและในระดับอุดมศึกษา จะเห็นได้ว่า แรงงานของประเทศไทยยังคงเป็นแรงงานที่อยู่ในกลุ่มของผู้ที่มีการศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

จากความเปลี่ยนแปลงในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าประถมศึกษามากที่สุด แต่จากการเปรียบเทียบ ผู้มีงานทำที่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าประถมศึกษา มีจำนวนลดลง ทำให้เห็นว่าคนไทยเริ่มเห็นค่าความสำคัญของการศึกษามากกว่าแต่ก่อน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

ลักษณะของสถานภาพการทำงาน ผู้มีงานทำส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างมากที่สุดเฉลี่ยทั้งปีประมาณ 16.62 ล้านคน หรือร้อยละ 44.9 รองลงมา ทำงานส่วนตัวประมาณ

11.69 ล้านคน หรือร้อยละ 31.6 และทำงานในครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างประมาณ 7.63 ล้านคน หรือร้อยละ 20.6 เป็นนายจ้าง 1.02 ล้านคน หรือร้อยละ 2.7 การรวมกลุ่ม 6 หมื่นคน หรือร้อยละ 0.2

เมื่อพิจารณาในแต่ละช่วงของปี พบว่า ผู้มีงานทำยังคงทำงานเป็นลูกจ้างมากที่สุดในทุกไตรมาส ซึ่งมีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในสถานภาพการทำงานอื่น ๆ รองลงมาเป็นผู้ทำงานส่วนตัว ผู้ทำงานให้ครอบครัวในไตรมาสที่ 1 และ 2 เป็นช่วงฤดูการเกษตรมีจำนวนน้อยและเพิ่มขึ้นในไตรมาสที่ 3 และ 4 ซึ่งเป็นช่วงฤดูการเกษตร แรงงานส่วนนี้โดยเฉพาะครัวเรือนเกษตร จะกลับมาช่วยทำการเกษตร และเมื่อถึงฤดูแล้วก็จะกลับไปทำงานเป็นลูกจ้างเหมือนเดิม

เมื่อพิจารณาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นในส่วนผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานส่วนตัว โดยประกอบอาชีพของตนเอง ผู้ที่ทำงานให้ครอบครัวและการรวมกลุ่มยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

จากตัวเลขทางสถิติพบว่า อัตราการว่างงานในผู้มีการศึกษามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จะต้องเตรียมความพร้อมของบัณฑิตที่จะจบการศึกษามีความพร้อมในวิชาชีพและทักษะที่เหมาะสมตามความต้องการของสถานประกอบการ และสำหรับคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเดิมจัดการเรียนการสอนด้านพาณิชยกรรม ในชื่อเดิม คือ วิทยาลัยพาณิชยกรรมพระนคร ที่สังกัดอยู่ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาและ เป็นวิทยาเขตพาณิชยกรรมพระนคร สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และปัจจุบัน คือคณะบริหารธุรกิจ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นคณะที่เปิดสอนในหลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งถือได้ว่าจัดการเรียนการสอนด้านพาณิชยกรรมมานานกว่า 110 ปี (พ.ศ. 2552) โดยเปิดสอน 3 ระดับ คือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขา การบัญชี การเงิน และการตลาด ระดับปริญญาตรี 4 ปี และ ปริญญาตรี 2 ปีต่อเนื่อง ในสาขา การเงิน การบัญชี การจัดการ การตลาด สาธารณสุขคอมพิวเตอร์ หลักสูตรปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) ในสาขาการบัญชี การเงิน การตลาด และสาขาการจัดการ และในปีการศึกษา 2552 ได้เปิดหลักสูตรนานาชาติ ระดับปริญญาตรี เปิดสอนสาขาธุรกิจระหว่างประเทศ (BBA) ทั้งนี้เพราะวิชาการด้านการบริหารธุรกิจนับวันจะทวีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะวิชาการด้านบริหารธุรกิจมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในด้านการบริหารจัดการ ดังนั้นสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นผู้ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจจึงจำเป็นต้องทราบแนวโน้มความต้องการของผู้ประกอบการ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพของบัณฑิต ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ประกอบการที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจนั้นจะนำไปสู่การดำเนินการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร ให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งการเตรียมความพร้อมของบัณฑิตทั้งในด้านวิชาความรู้ ทักษะวิชาชีพ



ศักยภาพในการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมทางด้านความคิด การแสดงออก ภาวะผู้นำ ความคิดริเริ่ม เพื่อเตรียมบัณฑิตให้พร้อมที่จะไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาศักยภาพให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามความต้องการของสถานประกอบการ

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน สถานการณ์แรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยรัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถขยายกำลังการผลิตได้ตามความต้องการของตลาดและศักยภาพแรงงาน ซึ่งจากสถานการณ์แรงงานดังกล่าวข้างต้นนี้ทำให้สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานในทุกภาคส่วนต่างตระหนักถึงปัญหาการจ้างแรงงานสำหรับบัณฑิตที่จะออกไปประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบัณฑิตที่จบการศึกษาด้านบริหารธุรกิจที่จะต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานนั้น นอกจากการสร้างบัณฑิตให้เป็นที่มีความรู้ที่สอดคล้องตามความต้องการของสถานประกอบการแล้ว สถาบันการศึกษาจะต้องทราบแนวโน้มของความต้องการของสถานประกอบการต่าง ๆ ที่มีต่อบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวโน้มความต้องการของผู้ประกอบการในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงานในองค์กรในช่วง 3 ปีข้างหน้า ระหว่างปี 2552 – 2554 เพื่อทราบความต้องการของสถานประกอบการในการรับบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจว่าอยู่ในระดับใด และลักษณะของบัณฑิตที่เป็นที่ต้องการของผู้ประกอบการนั้นมีคุณลักษณะใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อที่คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จะได้นำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนกระบวนการผลิตบัณฑิตให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อต้องการทราบแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในอนาคตใน 3 ปีข้างหน้า
2. เพื่อสำรวจคุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานแล้วและตามความต้องการขององค์กรในการรับบัณฑิตเข้าทำงาน
3. เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจเข้าทำงานในองค์กร

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรธุรกิจ ในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของตลาดแรงงานในอีก 3 ปีข้างหน้า
2. เพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์และเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือขององค์กรธุรกิจที่ต้องการรับบัณฑิตเข้าทำงาน
3. เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการปรับปรุงหลักสูตรด้านบริหารธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในการรับเข้าทำงานในองค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการของบัณฑิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของบัณฑิตในอนาคตอีก 3 ปี ตั้งแต่ปี 2552-2554 และศึกษาถึงคุณสมบัติของบัณฑิตที่ทำงานแล้วในปัจจุบัน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย สถานประกอบการและบริการที่จดทะเบียนกับสำนักงานทะเบียนธุรกิจ กรมการค้า กระทรวงพาณิชย์ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนผู้ประกอบการที่เคยมีหนังสือถึงคณะกรรมการบริหารธุรกิจรับบัณฑิตเข้าทำงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549-2551 ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ด้วยวิธีการสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดจำนวนตัวอย่างที่จัดทำโดย Bureau of Research, New York State Division of Housing and Community Research (Yamane 1970: 886) โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 450 หน่วย โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรดังกล่าว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการคาดคะเนความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ที่ประกอบธุรกิจอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1. ข้อมูลทั่วไป 2) บัณฑิตในปัจจุบันและความต้องการบัณฑิตในอนาคต

และ 3) คุณสมบัติที่องค์กรธุรกิจต้องการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกบัณฑิตเข้าทำงานในองค์กร

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

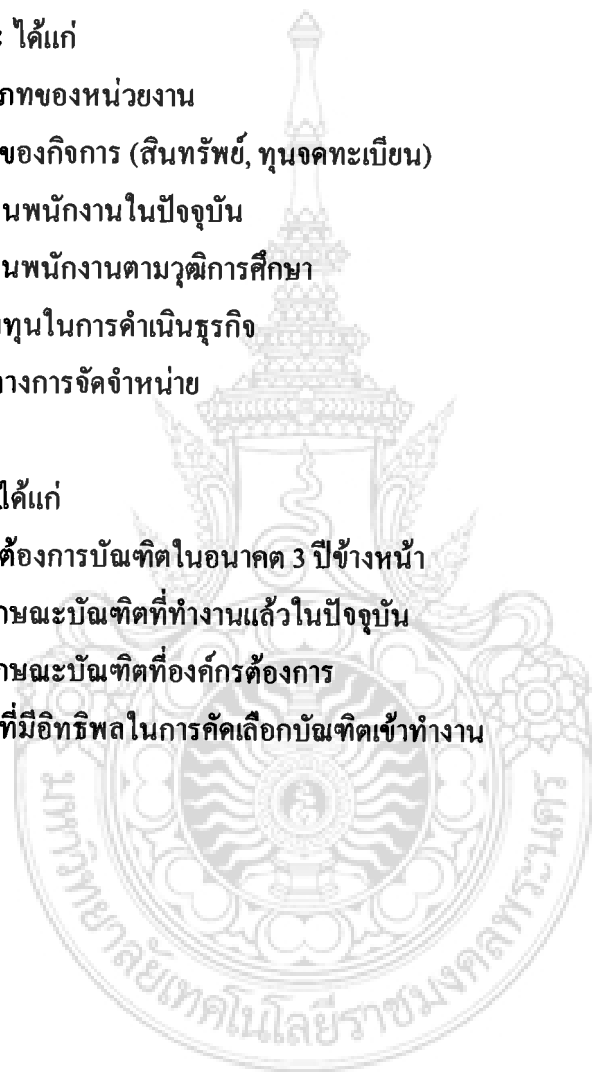
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

#### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ประเภทของหน่วยงาน
- ขนาดของกิจการ (สินทรัพย์, ทุนจดทะเบียน)
- จำนวนพนักงานในปัจจุบัน
- จำนวนพนักงานตามวุฒิการศึกษา
- ผู้ร่วมทุนในการดำเนินธุรกิจ
- ช่องทางการจัดจำหน่าย

#### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- ความต้องการบัณฑิตในอนาคต 3 ปีข้างหน้า
- คุณลักษณะบัณฑิตที่ทำงานแล้วในปัจจุบัน
- คุณลักษณะบัณฑิตที่องค์กรต้องการ
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน



## กรอบแนวคิด



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปริมาณ หมายถึง จังหวัดที่อยู่ใกล้เคียงบริเวณโดยรอบกรุงเทพมหานคร ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนครปฐม และจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ในสาขาบริหารธุรกิจและสาขาที่เกี่ยวข้องทางด้านบริหารธุรกิจ
3. ประเภทของหน่วยงาน หมายถึง กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มบริการ และการค้า กลุ่มราชการ และรัฐวิสาหกิจ
4. ขนาดของกิจการ หมายถึง จำนวนของสินทรัพย์ และทุนจดทะเบียน
5. ความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจในอนาคต 3 ปีข้างหน้า หมายถึง ความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจในปี พ.ศ. 2552-2554
6. ผู้ใช้บัณฑิตหรือตลาดแรงงาน หมายถึง องค์กรหรือสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ที่จะรับบัณฑิตเข้าทำงาน
7. คณะบริหารธุรกิจ หมายถึง คณะบริหารธุรกิจ (วิทยาเขตพณิชยการพระนครเดิม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
8. บัณฑิต หมายถึง ผู้มีปัญญา นักปราชญ์ ในที่นี้ ได้แก่ นิสิตนักศึกษาที่จบการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาตรีทางด้านบริหารธุรกิจจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน

9. คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมาย หรือสิ่งชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำในความเป็นบัณฑิตทางบริหารธุรกิจ ที่เปรียบพร้อมด้วยความรู้ทางวิชาการและจริยธรรมอันดีงาม

11. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณสมบัติที่ดีของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

## สรุป

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ประโยชน์การวิจัย ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรและขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งเป็นบทที่มุ่งประเด็นให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยครั้งนี้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาของการผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในอนาคต



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “แนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานวิจัย จากทฤษฎี แนวคิด ที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ รวม 4 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- 1.2 ทฤษฎีการจ้างงาน
  - 1.2.1 อุปสงค์แรงงาน
  - 1.2.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
  - 1.2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 1.3 นโยบายภาครัฐต่อการจ้างงาน

#### ตอนที่ 2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน
  - 2.1.1 ทฤษฎีทุนมนุษย์
  - 2.1.2 ทฤษฎีปัจจัย
  - 2.1.3 ทฤษฎีทางจิตวิทยา
- 2.2 คุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลในการประสานงาน
- 2.3 บุคลิกภาพของบุคคลในองค์กรธุรกิจ
  - 2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
  - 2.3.2 บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับพนักงานด้านเทคโนโลยี

#### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิต

- 3.1 คุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลในหน้าที่การงาน
- 3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานในภาคธุรกิจ
- 3.3 ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ
- 3.4 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

#### ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

## ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สถาบันอุดมศึกษาของไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ส่วนดำเนินการกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตเพื่อออกไปรับใช้สังคม โดยเน้นความรู้ความสามารถให้บัณฑิตเป็นผู้มีความรู้คุณธรรม จริยธรรมที่ดีเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ ซึ่งอาชีพในลักษณะสังคมไทยในอดีตเป็นสังคมที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของระบบราชการ ทำให้ประชานิยมที่จะเลือกเข้ารับราชการตามกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ จึงเกิดเป็นค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ที่ต้องการให้บุตรหลานได้รับการศึกษาสูงเพียงพอที่จะเข้าสู่ระบบราชการได้ ค่านิยมนี้ยังปรากฏตกทอดสู่สังคมไทยยุคใหม่ แต่ในปัจจุบันได้ลดความนิยมลงมาก แต่ยังคงกล่าวได้ว่า ลูกหลานไทยส่วนหนึ่งยังมุ่งเน้นการทำงานภายใต้ระบบราชการ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา

### 1.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) จนถึงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรคน การศึกษาและด้านต่าง ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ไม่ได้ยกเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นหลัก แต่เน้นการพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ มีการกล่าวถึงนโยบายการศึกษาอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) มีการกำหนดเป้าหมายด้านบริการการศึกษาไว้ มีแนวคิดในเรื่องการแบ่งเบาภาระไปให้เอกชน มีการพัฒนาโครงสร้างการบริหารการศึกษา แต่การดำเนินการต่าง ๆ ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เมื่อรัฐบาลได้จัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 รัฐบาลต้องการที่จะลดช่องว่างของการปฏิบัติการตามแผนพัฒนาฯ ซึ่งตรวจพบว่าประชาชนส่วนน้อยเท่านั้นที่ได้รับผลประโยชน์จากการใช้เป็นแผนพัฒนาฯ เกิดความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคม และเกิดความแตกต่างในกลุ่มชนบทมากยิ่งขึ้น ความยากจนยังเป็นปัญหาหลักของประเทศ รัฐบาลมีปัญหากับความมั่นคงภายในและปัญหาการเมือง จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาน้อยลง ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 เน้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของรัฐเป็นหลัก ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 คือ รัฐบาลยังให้ความสำคัญในระดับน้อยกับการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ เพียงต้องการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม แต่ความพยายามดังกล่าวก็ยังไม่ห่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ รัฐบาลพยายามปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตของประเทศในระยะยาว

เสริมสร้างการมีงานทำทั้งในชนบทและในเขตเมือง โดยการสนับสนุนให้เกิดอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาการว่างงานและรองรับกำลังแรงงานใหม่ที่จะเข้ามาสู่ระบบเศรษฐกิจอย่างทั่วถึง แต่ผลการดำเนินการทางการศึกษาส่วนใหญ่บรรลุผลสำเร็จในระดับต่ำ

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) แผนในช่วงดังกล่าวนี้ยังมีลักษณะเป็นแผนที่เน้นความสมดุลทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป ประเทศไทยได้รับผลกระทบทางการเมืองระหว่างประเทศ ภาวะที่เกิดความผันผวนทางเศรษฐกิจ รัฐบาลพยายามที่จะแก้ปัญหาค่าเงินบาทยังคงเป็นปัญหาพื้นฐานของประเทศ รัฐบาลเน้นบทบาทการระดมความร่วมมือและแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล ซึ่งในแผนฉบับที่ 5 นี้ รัฐบาลไม่ได้เน้นในด้านการศึกษาเท่าที่ควร เมื่อเข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ได้มีการเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายหลัก เพื่อส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สมดุลในอัตราสูง แก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในทุกระดับ โดยเฉพาะกำลังคนที่จะป้อนสู่ระบบอุตสาหกรรมของประเทศ โดยเน้นด้านวิศวกรและช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเอกชนเข้ามามีบทบาทในการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน มีการสร้างมาตรการความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและเอกชน เพื่อการศึกษาอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ในระบบโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา โรงงาน หรือสถาบันเฉพาะทาง เพื่อการยกระดับฝีมือของผู้ประกอบการในระดับต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ได้ดำเนินการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาทางสังคมกับการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความต่อเนื่องอย่างมีเสถียรภาพและมีอัตราที่เหมาะสมในทุกสาขาทางเศรษฐกิจ และมุ่งเน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจไปสู่สังคมภูมิภาค ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงต้นแผนพัฒนาฯ มีความเจริญรุ่งเรืองมาก แต่ในช่วงปลายแผนพัฒนาฯ ภาวะเศรษฐกิจของโลกเกิดการถดถอยอย่างรุนแรง และส่งผลกระทบต่อประเทศไทย จำเป็นต้องก่อกำหนดกับสถาบันการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ทุกภาคส่วนของประเทศได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์นี้อย่างทั่วถึง ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) นอกจากภาวะการกอบกู้ฐานะทางเศรษฐกิจของชาติแล้ว รัฐบาลได้ยกร่างนโยบายด้านการศึกษาขึ้นเป็นส่วนสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของนักเรียนระดับปฐมวัย การเน้นคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานถึงระดับอุดมศึกษา เน้นการฝึกหัดครูและการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกสาขา

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549) ได้นำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง ยึดทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศไทยผ่านพ้นวิกฤตเข้าสู่สภาวะมั่นคงและปรับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาฯ เป็นการปรับแผนจากระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน ทำให้หน่วยงานทุกระดับทำการวิเคราะห์ตนเองและนำหลักวิชามาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการมากขึ้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ได้กำหนดคุณลักษณะที่



พึงประสงค์ของสังคมไทยให้เป็น “สังคมเข้มแข็งและมีคุณภาพ” โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ลักษณะคือ

1. สังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุล ความพอดี สามารถสร้างคนทุกคนให้เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกสาธารณะ พึ่งตนเองได้ คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเมืองและชุมชนน่าอยู่ มีระบบดี มีประสิทธิภาพ ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ มีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมดุลกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบการเมืองการปกครองโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย ตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรมในสังคมไทย

2. สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิดเป็น ทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถส่งสมทุนทางปัญญา รักษาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

3. สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ที่ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของเอกลักษณ์สังคมไทยที่พึงพาเกื้อกูลกัน รู้รัก สามัคคี มีจริยประเพณีดีงาม มีความเอื้ออาทร รักภูมิใจในชาติ และท้องถิ่น มีสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง ตลอดจนเครือข่ายชุมชนทั่วประเทศ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) ได้กำหนดนโยบายการบริหารประเทศในด้านการพัฒนากำลังคน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

#### 1. วิสัยทัศน์ประเทศไทย

มุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

#### 2. พันธกิจ

เพื่อให้การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ภายใต้แนวปฏิบัติของ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เห็นควรกำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศ ดังนี้

1. พัฒนาคอนให้มีคุณภาพ คุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่ากัน
2. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม
3. ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

### 3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อนด้วยการเชื่อมโยงบทบาทครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา เสริมสร้างบริการสุขภาพอย่างสมดุลระหว่างการส่งเสริม การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2. เพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชน เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เป็นรากฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตและอนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนนำไปสู่การพึ่งตนเองและลดปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ

3. เพื่อปรับ โครงสร้างการผลิตสู่การเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้และนวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสาขาการผลิตเพื่อทำให้มูลค่าการผลิตสูงขึ้น

4. เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและระบบบริหารความเสี่ยงให้กับภาคการเงิน การคลัง พลังงาน ตลาดปัจจัยการผลิต ตลาดแรงงาน และการลงทุน

5. เพื่อสร้างระบบการแข่งขันด้านการค้า และการลงทุนให้เป็นธรรม และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสร้างกลไกในการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาสู่ประชาชนในทุกภาคอย่างเป็นธรรม

6. เพื่อเสริมสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและคุณค่า ความหลากหลายทางชีวภาพควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้เป็นฐานที่มั่นคงของการพัฒนาประเทศ และการดำรงชีวิตของคนไทยทั้งรุ่นปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสร้างกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ อย่างเป็นธรรมและอย่างยั่งยืน

7. เพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศสู่ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน และขยายบทบาทขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคู่กับการเสริมสร้างกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

### 4. เป้าหมาย

1. เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน

#### 1.1 การพัฒนาคน

1) คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

2) เพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนากำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และเพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 10 คน ต่อประชากร 10,000 คน

3) อายุคาดหมายเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นเป็น 80 ปี ควบคู่กับการลดอัตราเพิ่มของการเจ็บป่วยด้วยโรคป้องกันได้ใน 5 อันดับแรก คือ หัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หลอดเลือดสมอง และมะเร็ง นำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลดรายจ่ายด้านสุขภาพของบุคคลลงในระยะยาว

## 2. เป้าหมายด้านเศรษฐกิจ

2.1 โครงสร้างเศรษฐกิจ สัดส่วนภาคเศรษฐกิจในประเทศต่อภาคการค้าระหว่างประเทศเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 75 ภายในปี 2554 และสัดส่วนภาคการผลิตเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตรเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 15 ภายในปี 2554

2.2 เสถียรภาพเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อทั่วไปเฉลี่ยร้อยละ 3.0 – 3.5 ต่อปี สัดส่วนหนี้สาธารณะต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไม่เกินร้อยละ 50 และความยืดหยุ่น การใช้พลังงานเฉลี่ยไม่เกิน 1 : 1 ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

2.3 ความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ สัดส่วนรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้สูงสุดร้อยละ 20 แรกต่อรายได้ของกลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 20 ไม่เกิน 10 เท่า ภายในปี 2554 และสัดส่วนผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไม่ต่ำกว่าร้อยละ 40 ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

## 3. เป้าหมายการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

3.1 รักษาความสมบูรณ์ของฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพให้มีพื้นที่ป่าไม้ไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 33 และต้องเป็นพื้นที่ป่าอนุรักษ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 18 ของพื้นที่ประเทศ รวมทั้งรักษาพื้นที่ทำการเกษตรในเขตชลประทานไว้ไม่น้อยกว่า 31,000,000 ไร่

3.2 รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมต่อการดำรงคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่เป็นภัยคุกคามต่อระบบนิเวศ ตลอดจนคุณภาพชีวิตของคนไทย

## 4. เป้าหมายด้านธรรมาภิบาล

4.1 มุ่งให้ธรรมาภิบาลของประเทศดีขึ้น มีคะแนนภาพลักษณ์ของความโปร่งใสอยู่ที่ 5.0 ภายในปี 2554 ระบบราชการมีขนาดที่เหมาะสม และมีการดำเนินงานที่คุ้มค่าเพิ่มขึ้น ลดกำลังคนภาครัฐการให้ได้ร้อยละ 10 ภายในปี 2554 ธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจเอกชนเพิ่มขึ้นท้องถิ่นมีขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้และมีอิสระในการพึ่งตนเองมากขึ้น ภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง รู้สิทธิ หน้าที่และมีส่วนร่วมมากขึ้นในการตัดสินใจและรับผิดชอบในการบริหารจัดการประเทศ

4.2 สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลในบริบทไทยให้มีการศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมประชาธิปไตย วัฒนธรรมธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมสันติวิธีเพิ่มขึ้นในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

#### 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสม ดังนี้

5.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน

5.2 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็งด้วยการส่งเสริมการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำในรูปแบบที่หลากหลาย และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องตามความพร้อมของชุมชน

5.3 ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างการผลิตให้สมดุลและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเพื่อสร้างความเข้มแข็งของภาคการผลิตและบริการ บนฐานการเพิ่มคุณค่าสินค้าและบริการ จากองค์ความรู้สมัยใหม่ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและนวัตกรรม และการบริหารจัดการที่ตีรวมทั้งสร้างบรรยากาศการลงทุนที่ดี ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ การปฏิรูปองค์กร การปรับปรุงกฎระเบียบ การพัฒนามาตรฐานในด้านต่าง ๆ และการดำเนินนโยบายการค้าระหว่างประเทศให้สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พร้อมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันและระบบบริหารความเสี่ยงของระบบเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ

5.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบนฐานความหลากหลายทางชีวภาพและการสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการรักษาฐานทรัพยากรและความสมดุลของระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน

5.5 ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน

#### 6. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติต้องให้ภาคีพัฒนาทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน โดยนำเอาแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของแผนมาแปลงไปสู่แผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการปรับระบบการจัดสรรทรัพยากร การปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ การสร้างองค์ความรู้ รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางสำคัญ ดังนี้

6.1 เสริมสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่าง ๆ ที่บูรณาการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6.2 กำหนดแนวทางการลงทุนที่สำคัญตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

6.3 เร่งปรับปรุงและพัฒนากฎหมายเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

6.4 ศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 สู่การปฏิบัติ

6.5 พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลและสร้างดัชนีวัดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกระดับ

6.6 สนับสนุนการพัฒนากระบวนการข้อมูลในทุกระดับและการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานกลางระดับนโยบาย ตลอดจนระดับพื้นที่และท้องถิ่น

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 10 ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยส่วนมากมีภารกิจร่วมกันในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถในการเชิงวิชาการ ถึงพร้อมด้วยทักษะ ความรู้วิชาชีพ เป็นผู้จริยธรรมที่ดี โดยให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาประเทศ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้นำปรัชญาและวิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาของตนมาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งจุดอ่อนของสถาบันอุดมศึกษาของไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน คือ อุดมศึกษาไทยทั้งระบบประสบกับภาวะวิกฤตด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถทำหน้าที่กลไกระดับสมองของประเทศ ไม่สามารถสร้างคนในสังคมให้มีความรู้ ทักษะ และวิชาชีพที่เหมาะสมกับความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่จะต้องทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตสู่ตลาดแรงงานจำเป็นต้องปรับแนวทางในกระบวนการผลิตให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

## 1.2 ทฤษฎีการจ้างงาน

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน สถานการณ์แรงงานก็ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถขยายกำลังการผลิตตามความต้องการของตลาดและเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ผู้ที่ต้องการจะจ้างงานหรือมีอุปสงค์สำหรับแรงงาน ได้แก่ ธุรกิจ หรือนายจ้างซึ่งทำการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อจำหน่ายในตลาดตามราคาในท้องตลาด อุปสงค์สำหรับแรงงานหรือปัจจัยการผลิตอื่น ๆ เรียกว่าเป็นอุปสงค์ สืบเนื่อง (derived demand) กล่าวคือ อุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตจะมากหรือน้อยนั้น สืบเนื่องมาจากอุปสงค์สำหรับสินค้า ที่แรงงานและปัจจัยทุน เครื่องมือและปัจจัยอื่น ๆ ร่วมกันผลิตขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าถ้าสินค้าที่ผลิตขึ้นขายได้ราคาดี เพราะมีผู้ต้องการซื้อมาก ผู้ผลิตหรือหน่วยธุรกิจก็จะผลิตเพิ่มขึ้น โดยจ้างแรงงานและปัจจัยการผลิตต่าง ๆ เพิ่มขึ้น จึงสัมพันธ์กับอุปสงค์สำหรับสินค้าในตลาดผลผลิตด้วย ดังนั้นโครงสร้างการแข่งขันในตลาดผลผลิตและราคาสินค้าจึงมีผลต่อราคาปัจจัยการผลิต (บุญคง. 2540 : 341)

### 1.2.1 อุปสงค์แรงงาน

กำลังคน หมายถึง ปริมาณทางกายภาพ และลักษณะเชิงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ทำงานร่วมกับทุน และ ปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ เพื่อการผลิตสินค้า และบริการ กำลังคนก่อนที่จะมีงานทำนั้น จะต้องเข้าไปในตลาดแรงงานในฐานะผู้เสนอขายแรงงาน หากการต่อรองเป็นที่น่าพอใจทั้งฝ่ายผู้เสนอขายแรงงานและผู้ซื้อแรงงานกำลังคน ๆ นั้น หรือกลุ่มนั้นก็จะมีงานทำ และถ้าหากกำลังคนถูกปลดออกจากงานด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของผู้จ้างลดลง เนื่องจากอายุมาก หรือหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและไม่สามารถทำงานได้ ทำให้เกิดการว่างงาน และกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ ถ้าหากเขายินดีที่จะเข้าทำงาน กำลังคนที่ไม่มียางงานทำอาจมีงานทำได้ถ้าหากอุปสงค์ในแรงงานขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2530 : 338)

เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไปปริมาณ และคุณภาพแรงงานอาจเปลี่ยนแปลงไปทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณ หรืออาจเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง หมายถึง ปริมาณคนอาจเท่าเดิม แต่คุณภาพอาจเพิ่มขึ้น หรือคุณภาพอาจต้องเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปริมาณเท่าเดิม ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อปริมาณงานและคุณภาพของกำลังคนงานในระยะยาว ซึ่งจากการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ 51 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจผู้ประกอบการธุรกิจเกี่ยวกับการค้าส่ง ค้าปลีก บริการ การผลิต การก่อสร้าง การขนส่งทางบก (ไม่รวมการขนส่งโดยสารทางบกอื่น ๆ ที่ไม่มีตารางเวลาการเดินทาง) ตัวแทนธุรกิจการท่องเที่ยว และโรงพยาบาลที่มีคนทำงานตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ผลการสำรวจ พบว่าในภาพรวมปี 2551 สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานทั้งสิ้นประมาณ 395,567 คน หรือเฉลี่ยประมาณ 2.1 คนต่อกิจการ ในจำนวนนี้ สถานประกอบการรายงานว่า เป็นแรงงานที่ขาดแคลน (ตำแหน่งงานที่หายากหรือหาคนทำงานไม่ได้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป) จำนวนทั้งสิ้น 250397 คน หรือประมาณร้อยละ 63.3 ของจำนวนแรงงานที่ต้องการทั้งสิ้น โดยสถานประกอบการในภาคกลาง มีความต้องการ

แรงงานมากที่สุด 185,787 คน ในขณะที่มีผู้ว่างงานเพียง 128,136 คน เท่านั้น ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้มีผู้ว่างงานสูงกว่า จำนวนความต้องการแรงงานเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับผู้ว่างงานจากการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร พ.ศ. 2551 โดยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานจำนวน 50,584 คน แต่มีจำนวนผู้ว่างงานสูงถึงเกือบ 3 เท่า คือประมาณ 175,523 คน

นอกจากนี้ สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552 พบว่า เป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป 52.57 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 37.53 ล้านคน (ประกอบด้วย ผู้มีงานทำ 36.50 ล้านคน ผู้ว่างงาน 7.8 แสนคน ผู้รอฤดูกาล 2.5 แสนคน) และผู้อยู่นอกกำลังแรงงานอีก 15.04 ล้านคน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันกับปี 2551 พบว่า ผู้มีงานทำเพิ่มขึ้น 6.8 แสนคน (จาก 35.82 ล้านคน เป็น 36.50 ล้านคน) หรือมีงานทำเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.9 เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำตามสาขาอุตสาหกรรมที่สำคัญต่าง ๆ พบว่า ผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้น 1 แสนคน (จาก 12.80 ล้านคน เป็น 12.90 ล้านคน) และผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นประมาณ 5.8 แสนคน (จาก 23.02 ล้านคน เป็น 23.60 ล้านคน) โดยเพิ่มขึ้นในสาขาขายส่ง/ขายปลีกฯ 3.2 แสนคน สาขาโรงแรมและภัตตาคาร 1.9 แสนคน สาขาก่อสร้าง 9 หมื่นคน สาขาขนส่งฯ 5 หมื่นคน ส่วนที่ลดลงเป็นสาขาการผลิต 2.2 แสนคน ที่เหลืออยู่ในสาขาอื่น ๆ

สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตที่ลดลง หากพิจารณาในกลุ่มอุตสาหกรรมย่อยของการผลิตต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตสิ่งทอลดลง 8.9 หมื่นคน การผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ลดลง 6.8 หมื่นคน การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะลดลง 3.7 หมื่นคน การผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ 3.3 หมื่นคน การผลิตยานยนต์ลดลง 2.6 หมื่นคน การพิมพ์โฆษณาลดลง 2.5 หมื่นคน ส่วนการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่มเพิ่มขึ้น 8 หมื่นคน การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำงานโลหะประดิษฐ์เพิ่มขึ้น 2.3 หมื่นคน และการผลิตเครื่องจักรและเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าเพิ่มขึ้น 1.1 หมื่นคน

สำหรับจำนวนผู้ว่างงานในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 7.8 แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 2.1 ของกำลังแรงงานรวม ถ้าเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันกับปี 2551 ผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 1.7 แสนคน (จาก 6.50 แสนคน เป็น 7.79 แสนคน) หากพิจารณาการว่างงานตามกลุ่มอายุ พบว่า กลุ่มเยาวชน (อายุ 15 – 24 ปี) มีจำนวน 3.6 แสนคน หรือคิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 7.4 และกลุ่มวัยทำงาน (อายุ 25 ปีขึ้นไป) จำนวน 4.2 แสนคน มีอัตราการว่างงานร้อยละ 1.3 ถ้าเปรียบเทียบกับอัตราการว่างงานในช่วงเวลาเดียวกันกับปีที่แล้ว ในกลุ่มเยาวชนมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.8 (จาก 5.6 เป็น 7.4) ส่วนในกลุ่มวัยทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงร้อยละ 0.2 (จาก 1.1 เป็น 1.3) เห็นได้ว่า การว่างงานในกลุ่มวัยเยาวชนมีจำนวนมากกว่ากลุ่มอายุวัยทำงาน เนื่องจากเป็นผู้เพิ่งจบการศึกษาใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการหางานทำ ทำให้โอกาสการบรรจุเข้าทำงานมีน้อยกว่า

เมื่อพิจารณาผู้ว่างงานตามประสบการณ์การทำงานในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552 พบว่า จากจำนวนผู้ว่างงาน 7.8 แสนคน ประกอบด้วย เป็นผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อน 1.8 แสนคน โดยเป็นวัยเยาวชน (15 – 24 ปี) 1.3 แสนคน และวัยทำงาน (25 ปีขึ้นไป) 0.5 แสนคน อีกกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ว่างงานที่เคยทำงานมาก่อน 6.0 แสนคน ซึ่งว่างงานจากภาคการผลิต 2.8 แสนคน ภาคการบริการ และการค้า 1.9 แสนคน และจากภาคเกษตรกรรมอีกประมาณ 1.3 แสนคน

สำหรับระดับการศึกษาของผู้ว่างงาน เมื่อพิจารณาแรงงานที่ต้องการ ที่ขาดแคลน และผู้ว่างงานตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าสูงสุด ในขณะที่จำนวนผู้ว่างงานที่จบการศึกษาดังกล่าวก็มีจำนวนมากเช่นเดียวกัน โดยคิดเป็นอัตราส่วน 1.2 เท่าของจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ รองลงมาที่เป็นแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า ซึ่งมีจำนวนผู้ว่างงานคิดเป็นอัตราส่วน 2.0 เท่าของจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ และ สำหรับผู้ว่างงานตามระดับการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2552 พบว่า ผู้ที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นว่างงานสูงสุดจำนวน 1.98 แสนคน รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา 1.64 แสนคน ระดับอุดมศึกษา 1.61 แสนคน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 1.60 แสนคน และผู้ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา 9.6 หมื่นคน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสาขาวิชาของผู้ที่จบปริญญาตรี พบว่า มีผู้ว่างงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 91,192 คน ในขณะที่สถานประกอบการต้องการและขาดแคลนแรงงานจำนวน 46,553 คน และ 29,372 คน ตามลำดับ ในจำนวนนี้ผู้ว่างงานนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาสาขาธุรกิจและการบริหาร พาณิชยศาสตร์ 30,192 คน ซึ่งเป็นสาขาที่สถานประกอบการต้องการและขาดแคลนแรงงานประมาณ 17,684 คน และ 11,808 คน ตามลำดับ รองลงมาเป็นผู้ว่างงานที่จบสาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ ประมาณ 10,015 คน เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่จบการศึกษาในสาขาดังกล่าว มีความต้องการและขาดแคลนแรงงานเพียงเล็กน้อย ประมาณ 593 คน และ 527 คน ตามลำดับ (ดังตาราง)



ตาราง 2.1 จำนวนแรงงานที่ต้องการ แรงงานที่ขาดแคลน และผู้ว่างงาน  
ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกตามสาขาวิชาที่จบ

หน่วย : คน

สาขาวิชา	แรงงานที่ ต้องการ	แรงงานที่ ขาดแคลน	ผู้ว่างงาน
ธุรกิจและการบริหาร พาณิชยศาสตร์	17,684	11,808	30,196
คอมพิวเตอร์	9,052	7,280	9,315
วิศวกรรมศาสตร์	7,260	4,213	5,201
การบริการส่วนบุคคล	5,264	927	1,758
สุขภาพ	3,024	2,287	1,190
สถาปัตยกรรมและการสร้างอาคาร	836	617	633
สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์	593	527	10,015
การผลิตและกระบวนการผลิต	511	181	2,024
วิทยาศาสตร์กายภาพ	487	278	1,022
วิทยาศาสตร์ชีวภาพ	459	227	2,232
มนุษยศาสตร์	420	344	3,985
ศิลปกรรมศาสตร์	375	289	4,616
วารสารศาสตร์และสารสนเทศ	141	67	4,143
กฎหมาย นิติศาสตร์	108	86	3,218
เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง	101	64	2,231
การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม	55	41	517
อื่น ๆ เช่น การบริการขนส่ง การบริการทางสังคม			
สัตวแพทย์ บริการด้านการรักษาความปลอดภัย ฯลฯ	183	137	8,898
<b>รวม</b>	<b>46,553</b>	<b>29,372</b>	<b>91,192</b>

ที่มา : การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2551 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบจำนวนผู้ว่างงานเป็นรายภาค พบว่า ภาคใต้ มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นมากที่สุด 6.6 หมื่นคน (จาก 0.67 แสนคน เป็น 1.35 แสนคน) รองลงมาคือภาคกลาง เพิ่มขึ้น 5.1 หมื่นคน (จาก 1.22 แสนคน เป็น 1.73 แสนคน) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพิ่มขึ้น 4.5 หมื่นคน ภาคเหนือเพิ่มขึ้น 1.7 หมื่นคน ส่วนกรุงเทพมหานครมีว่างงานลดลง 6 พันคน

หากพิจารณาเป็นอัตราการว่างงาน ภาคใต้มีอัตราการว่างงานสูงที่สุด คือ ร้อยละ 2.6 รองลงมาเป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 2.4 สำหรับภาคกลางและภาคเหนือ มีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 1.9 และ 1.8 ตามลำดับ ส่วนกรุงเทพมหานครมีอัตราการว่างงานน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบอัตราการว่างงานกับช่วงเวลาเดียวกันกับปี 2551 พบว่าอัตราการว่างงานทั่วประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.4 โดยภาคใต้มีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นสูงสุด คือร้อยละ 1.3 ภาคกลางเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.6 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นเท่ากัน คือร้อยละ 0.2 ในขณะที่กรุงเทพมหานครมีอัตราการว่างงานลดลงร้อยละ 0.1

ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจในครั้งนี้จะทำให้ภาครัฐ และภาคเอกชนมีข้อมูลในการวางแผน และบริหารจัดการกำลังแรงงานของประเทศ ในด้านความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ และผู้ว่างงาน รวมทั้งการให้บริการในการจัดหางาน การแนะแนวอาชีพให้แก่ นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### 1.2.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการระบบเพื่อการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและเป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งงานต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ด้วยการรับสมัคร คัดเลือก สอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์เพื่อการจำหน่ายตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือนเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งงานที่เหมาะสม

ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เพราะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอน ด้วยการจัดบุคลากรในแผนกงานต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น แบ่งได้ 3 ขั้นตอน คือ การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์ และการตรวจสอบและปรับปรุง ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนนั้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนและเทคนิคการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรทุกประเภท ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลง การโยกย้าย การลาออกของบุคลากร เตรียมการในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนามูลค่าบุคลากรกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับงานในสมัยใหม่

2. การกำหนดแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเตรียมกำลังแรงงานที่จะใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ตามความต้องการในแต่ละหน่วยให้มีความเหมาะสม

3. การตรวจสอบและปรับปรุง เป็นการดำเนินการในขั้นที่ปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้ทุกกิจกรรมในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีการกำหนดเงื่อนไขของระยะเวลา ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว รวมทั้งการวางแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม ยังมีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ได้ชัดเจนและละเอียดมากเพียงใด จะทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน ในองค์กรและการพัฒนาศักยภาพของบุคคลได้เต็มที่ และมีประสิทธิภาพ ทำให้มีบุคลากรมีความสามารถที่จะทำงานได้ทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (นงนุช วงสุวรรณ. 2539 : 155)

การวางแผนกำลังคนนั้น มีวิธีการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนตามความต้องการของสังคม เป็นวิธีที่จะมุ่งแก้ปัญหาการไม่มีที่เรียนของคนในสังคม โดยเฉพาะในระยะที่อัตราเพิ่มประชากรของประเทศสูง จำนวนประชากร อาจเพิ่มอย่างรวดเร็ว เด็กเล็กหรือเด็กประถมภาคบังคับอาจจะไม่มีที่เรียนพอ แผนการศึกษา อาจจะมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่ม โรงเรียน สถานศึกษาการเพิ่มสถานศึกษาย่อมต้องมีการลงทุนใน ด้านอื่น ๆ ติดตามมาอีกมาก วิธีการวางแผนในลักษณะนี้จะช่วงในเรื่องการแก้ปัญหาเบื้องต้น เกี่ยวกับการไม่มีที่เรียนของเด็ก แต่มิได้คำนึงถึงว่าเมื่อจบการศึกษาไปแล้วจะมีหน้าที่การงาน อย่างไร รวมทั้งไม่ได้พิจารณาถึงการมีงานทำหลังจากจบการศึกษา

2. วิธีการหากำลังคนที่ต้องการ มีการวางแผนกำลังคนที่ต้องการวิธีนี้ เป็นการหากำลังคน ที่ต้องการจากการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ประมาณการว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีวิธีการดังนี้

2.1 ประมาณการการเจริญเติบโตและอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในช่วงของ แผนตามสาขาที่เกี่ยวข้องเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ

2.2 ประมาณการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและการจ้างงานในแต่ละเศรษฐกิจต่าง ๆ ในช่วงของแผน

2.3 กระจายการจ้างงานตามสาขาเศรษฐกิจต่าง ๆ แยกรายละเอียดในแต่ละสาขาและ งานนั้น ๆ แรงงานหรือกำลังคนมีอาชีพอะไรบ้าง

2.4 จากการกระจายแรงงานตามอาชีพ กระจายแรงงาน และอาชีพตามระดับการศึกษา ซึ่งผลที่ได้ก็คือ จำนวนแรงงานหรือกำลังคนที่ต้องการแยกตามระดับการศึกษา

2.5 ประมาณการอัตราการเกษียณตามอาชีพและระดับการศึกษา

2.6 จากข้อ 4. และ 5. สามารถคำนวณและวางแผนการจัดระดับการเข้าศึกษาต่อที่ ต้องการในระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

3. วิธีอัตราผลตอบแทนในการลงทุน เป็นวิธีที่เหมือนกับกระบวนการตัดสินใจในการ ลงทุนโดยทั่วไป ด้วยการดูความเหมาะสมในการตัดสินใจลงทุนตามความสำคัญของโครงการ ก่อนหลัง ตามลำดับ อัตราผลตอบแทนภายในที่ประมาณการได้ อย่างไรก็ตามวิธีนี้ แม้จะ สามารถบอกทิศทางการลงทุนในการศึกษาได้ดีพอสมควร แต่การคำนวณหาอัตราผลตอบแทน ก็เป็นวิธีที่ค่อนข้างยุ่งยาก เพราะจะต้องคำนวณทั้งทางด้านผลประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษา และ

ต้นทุนในการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีใช้เรื่องที่ยาก อาจจะมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ แต่การศึกษาที่แล้มาโดยวิธีนี้ก็ชี้แนวในการลงทุนทางการศึกษาก่อนข้างจะไปในทิศทางเดียวกัน

4. การฉายภาพการเข้าศึกษาต่อ เป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวางแผนการศึกษา ถ้าหากทราบ ว่าในแต่ละชั้นในแต่ละปีการศึกษาระดับต่าง ๆ จะมีผู้เข้าศึกษาเท่าใด การวางแผนในส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงบประมาณ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ บุคลากร และอื่น ๆ ย่อมจะไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน (บุญคง หันจงสิทธิ์. 2540 : 404)

ในการวางแผนแรงงานนั้น สำนักงานสถิติแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญของข้อมูลด้านแรงงานในประเทศไทย และได้ทำการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ เพื่อนำเสนอข้อมูลประกอบเป็นตัวชี้วัดและติดตามประเมินผลสถานการณ์แรงงานของประเทศ และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและบริหารจัดการแรงงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการวางแผนกำลังแรงงานของประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในสาขาอุตสาหกรรมต่าง ๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2552)

ในปี 2551 ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลก ส่งผลต่อการว่างงานของประชากร โดยในปีนี้อัตราว่างงานทำในทุกภาคอุตสาหกรรมถูกเลิกจ้าง ทำให้การว่างงานในปี 2551 เพิ่มสูงขึ้น โดยจำนวนผู้ว่างงาน 5.2 แสนคน เพิ่มสูงขึ้นจากปี 2550 จำนวน 1 หมื่นคน และที่สำคัญกว่านั้น การจ้างงานในภาคการผลิตที่มีความสำคัญต่อการผลิตของประเทศมีการเลิกจ้างงาน เช่น การผลิตเฟอร์นิเจอร์มีการเลิกจ้าง 5.4 หมื่นคน การผลิตสิ่งทอมีการเลิกจ้าง 5.2 หมื่นคน สาขาการฟองและตกแต่งหนังมีการเลิกจ้าง 3.2 หมื่นคน สาขาการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มีการเลิกจ้าง 2.1 หมื่นคน และการผลิตยานยนต์มีการเลิกจ้าง 9.3 พันคน ซึ่งการผลิตเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อการบริหารประเทศ

แต่อย่างไรก็ตาม การจ้างงานในภาพรวมของประเทศก็ยังมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยมีการจ้างงานเฉลี่ยทั้งปี 37.02 ล้านคน หรืออัตราการเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.1 ทั้งนี้เป็นการจ้างงานอกระบบร้อยละ 63.7 และการจ้างงานในระบบร้อยละ 36.3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2552)

### 1.2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนากำลังคน เป็นการพัฒนาตามเป้าหมาย แนวทาง และตามขีดความสามารถของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมอันเป็นสิ่งที่สามารถลดช่องว่างของการพัฒนากำลังคนระหว่างอุปสงค์กับอุปทานได้บ้าง จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552) สถานการณ์แรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพแรงงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถขยายกำลัง

การผลิตได้ตามความต้องการของตลาดและเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2551)

ความสำคัญของการพัฒนามนุษย์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ (ศุภกัญญา. 2533 :16)

1. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา และการลงทุนทางการศึกษา กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งวัดจากผลผลิตประชาชาติทั้งหมด หรือผลผลิตประชาชาติเฉลี่ยทางสถิติ ความสัมพันธ์จะยิ่งมีค่าสูงขึ้น แม้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะไม่ได้แสดงข้อพิสูจน์ในแง่เหตุและผล แต่อย่างน้อยก็แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาของประชากรเป็นดัชนีหนึ่งของความเจริญทางเศรษฐกิจ

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2551 พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา 12.56 ล้านคน หรือร้อยละ 33.9 รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา 8.44 ล้านคน หรือร้อยละ 22.8 ส่วนผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษา ส่วนผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษา 10.38 ล้านคน หรือร้อยละ 28.0 และผู้จบในระดับอุดมศึกษา 5.49 ล้านคน หรือร้อยละ 14.8 จะเห็นได้ว่าแรงงานของประเทศไทยยังคงเป็นแรงงานที่อยู่ในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ แต่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องควบคู่ไปกับการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และต้องเป็นแผนระยะยาว ซึ่งมีผลต่อกันและกันด้วย

3. การเร่งระดมทุน และเร่งเพิ่มปริมาณการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้นนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้ระบบเศรษฐกิจก้าวหน้าไปสู่ระยะที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจยิ่งขึ้น การเร่งเพิ่มปริมาณการลงทุนในด้านนี้ เป็นความหวังที่จะทำให้ประเทศค่อยพัฒนาพ้นจากภาวะความยากจนได้

4. การศึกษาในปัจจุบันมักเป็นไปเพราะแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ดังนั้นระบบการศึกษาจึงควรเป็นไปเพื่อเตรียมกำลังคนสำหรับงาน และอาชีพที่จะมีอยู่ในอนาคตมากกว่าการศึกษาในแง่ที่เป็นหนทางที่จะเป็นใหญ่เป็นโตในอนาคต

5. รายได้ประชาชาติ ส่วนที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะแรงผลักดันทางสังคมและเศรษฐกิจ ที่จะส่งเสริมให้มีการลงทุนในด้านนี้ให้มากขึ้น และในระดับที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันกับการที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจนั้น ความต้องการกำลังคนระดับสูงก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นด้วย

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2551 พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา 12.56 ล้านคน หรือร้อยละ 33.9 รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา 8.44 ล้านคน หรือร้อยละ 22.8 ส่วนผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษา ส่วนผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษา 10.38 ล้านคน หรือร้อยละ 28.0 และผู้จบในระดับอุดมศึกษา 5.49 ล้านคน หรือร้อยละ 14.8 จะเห็นได้ว่า

แรงงานของประเทศไทยยังคงเป็นแรงงานที่อยู่ในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาในระดับค่อนข้างต่ำ แต่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่เดียวกันระดับการศึกษาของผู้ว่างงาน ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษามากที่สุด 1.4 แสนคน รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1.2 แสนคน ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเท่ากัน คือ 1.0 แสนคน และผู้ว่างงานที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา 6 หมื่นคน

จากการพิจารณาอัตราการว่างงานตามการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า ผู้ว่างงานระดับอุดมศึกษามีอัตราการว่างงานสูงที่สุด ร้อยละ 2.5 รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใกล้เคียงกัน ร้อยละ 2.2 และ 2.0 ประถมศึกษา ร้อยละ 1.2 ส่วนผู้ว่างงานที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา มีอัตราการว่างงานน้อยที่สุดร้อยละ 0.5 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2551)

### 1.3 นโยบายภาครัฐต่อการจ้างงาน

การขาดแคลนแรงงานฝีมือที่มีความชำนาญและตรงกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมนับเป็นปัญหาสำคัญของภาคอุตสาหกรรมไทยและเป็นอุปสรรคที่บั่นทอนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจากการผลิตบางสาขาก็มีการผลิตที่น้อยเกินไปจนไม่เพียงพอต่อความต้องการ รวมถึงการที่แรงงานส่วนหนึ่งแม้ได้รับการฝึกฝนมาแล้ว แต่อาจไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทักษะที่เรียนมาไม่ตรงกับความต้องการของโรงงานหรือสถานประกอบการ ซึ่งสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรในภาคการศึกษาไทยไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานนั้น สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงงานขาดการประสานงานกับผู้ว่าจ้างแรงงานในภาคเอกชนทำให้ไม่ทราบความต้องการที่แท้จริง รวมถึงการขาดข้อมูลความเคลื่อนไหวทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่โรงงานหรือสถานประกอบการนำมาใช้ (จิราบุษ โคมศิริ. 2544 : 27 ; อ้างอิงจาก ศัลยา อักษรมณี. 2543)

ลักษณะของสถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำส่วนใหญ่ มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างมากที่สุด เฉลี่ยทั้งปีประมาณ 16.62 ล้านคน หรือร้อยละ 44.9 รองลงมาเป็นทำงานส่วนตัวประมาณ 113.69 ล้านคน หรือร้อยละ 31.6 และทำงานในครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างประมาณ 7.63 ล้านคน หรือร้อยละ 20.6 เป็นนายจ้าง 1.02 ล้านคน หรือร้อยละ 2.7 การรวมกลุ่ม 6 หมื่นคน หรือร้อยละ 0.2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2552)

เมื่อพิจารณาในช่วงของปี พบว่า ผู้มีงานทำยังคงทำงานเป็นลูกจ้างมากที่สุดในทุกไตรมาส ซึ่งมีสัดส่วนประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีงานทำที่อยู่ในสถานภาพการทำงานอื่น ๆ รองลงมาเป็นผู้ทำงานส่วนตัว ผู้ทำงานให้ครอบครัวในไตรมาสที่ 1 และ 2 เป็นช่วงฤดูการเกษตรมีจำนวน

น้อยและเพิ่มขึ้นในไตรมาสที่ 3 และ 4 ซึ่งเป็นช่วงฤดูการเกษตรทำให้แรงงานส่วนนี้โดยเฉพาะครัวเรือนเกษตรควรจะกลับมาช่วยทำการเกษตรและเมื่อพ้นฤดูแล้วก็จะกลับไปทำงานเป็นลูกจ้างเหมือนเดิม

เมื่อพิจารณาในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นในส่วนผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างมากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ที่ทำงานส่วนตัวโดยประกอบอาชีพของตนเอง ผู้ที่ทำงานให้ครอบครัวและการรวมกลุ่มยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ : 2552)

## ตอนที่ 2 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน

### 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3 ทฤษฎี ได้แก่

#### 2.1.1 ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) (Blaug : 1971, Windham :1975, Bowman : 1969 และ Benson : 1974 อ้างจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532 หน้า 10) เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งมีแนวคิดว่าการศึกษาเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง เรียกว่า ทุนมนุษย์ (human capital) การได้รับการศึกษาสูงหรือจบการศึกษาในระดับสูงย่อมจะมีโอกาสทำงานโดยมีค่าตอบแทน (รายได้) สูง ค่าตอบแทนหรือรายได้เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำงานของบุคคล การศึกษาจึงเป็นการลงทุนเพื่อให้เกิดศักยภาพในตัวบุคคลอันจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทน แนวคิดในเรื่องดังกล่าวนี้นำไปสู่การวิเคราะห์หาอัตราผลตอบแทนการลงทุนทางการศึกษา เพื่อให้ทราบว่าการลงทุนทางการศึกษาในระดับและประเภทใดให้ผลตอบแทนมากกว่ากัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางการเลือกในการจัดการศึกษาโดยทั่วไป ทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดสะท้อนถึงการลงทุนเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องให้มีผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า นั่นคือ ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ ประเด็นสำคัญที่ได้จากทฤษฎีนี้คือ การใช้ตัวชี้วัดคุณภาพในการทำงานโดยดูจากรายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งในเรื่องนี้ และในอีกประเด็นหนึ่งเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงระดับการศึกษาของบุคคลที่จะนำไปสู่โอกาสการได้รับผลตอบแทน หรือรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสได้รับผลตอบแทนจากการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ซึ่งในระบบการให้ผลตอบแทนแก่ผู้เข้าทำงานในหน่วยงานราชการได้จัดสรรในลักษณะของแนวคิดนี้

อย่างไรก็ตามยังไม่เป็นกฎตายตัวสำหรับการคัดเลือกบุคคลที่มีประสบการณ์เป็นสำคัญ ระดับการศึกษาของบุคคลจะเป็นอันดับรองลงในกรณีดังกล่าวนี้

### 2.1.2 ทฤษฎีปัจจัยบำบัด และปัจจัยจูงใจในองค์กร

เฟรดเดอริก เฮอร์สเบิร์ก (Frederick Herzberg ออกจาก มานพ สวามีชัย, 2527) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประเภท ดังนี้

1) ปัจจัยบำบัด เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ นโยบายของบริษัท การบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ไม่เป็แรงจูงใจให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2) ปัจจัยจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะการงาน ความรับผิดชอบ

คุณภาพในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการนี้ ซึ่งจะเป็นสิ่งเร้า หรือกระตุ้นให้เกิดความเอาใจใส่และความสนใจต่องาน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพในการทำงาน

### 2.1.3 ทฤษฎีทางจิตวิทยา

ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่สำคัญ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการกระทำกิจการต่าง ๆ ของบุคคล คือ ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งโดยความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงความต้องการของบุคคล ในอันที่จะฝ่าอุปสรรคโดยไม่ยอมย่อท้อ และต้องการงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรรยา สุวรรณทัต และคนอื่น ๆ 2521 : 25) ในความหมายดังกล่าว บุคคลผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะส่งผลให้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ได้ดี หรือถึงมาตรฐานอันสูงสุด และเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย จากผลงานวิจัยพบว่า วิธีการอบรมเลี้ยงดู อาชีพ ความพร้อมของครอบครัว และความคาดหวังของพ่อแม่ที่มีต่อลูก มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของลูก เด็กที่เติบโตมาจากครอบครัวพ่อแม่อบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย (แบบใช้เหตุผล) หรือจากครอบครัวที่พ่อแม่มีความคาดหวังสูงต่อลูกจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวลักษณะอื่น รวมไปถึงเด็กที่มาจากครอบครัวลักษณะอื่น และรวมไปถึงเด็กที่มาจากครอบครัวของนักธุรกิจ มีความพร้อมในครอบครัว (อารี เพชรผุด: 2525)

การที่ครอบครัวจะปลูกฝังบุตรหลานให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นจะต้องกระทำตั้งแต่ในวัยเด็กเล็ก ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและมีการกระตุ้นให้เกิดความมานะ พากเพียรในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความอดทน ด้วยการใช้กิจกรรมในชีวิตประจำวันเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุตรหลาน ถึงแม้ว่าจะพบอุปสรรคต่าง ๆ โดยผลของการกระทำจะมีทั้งสิ่งที่สำเร็จสำเร็จบ้าง



ล้มเหลวบ้าง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคลในครอบครัว โดยกระทำร่วมกันพร้อมกันในแต่ละกิจกรรมของการดำรงชีวิต เพื่อปลูกฝังสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นและเรียนรู้ร่วมกันจนกระทั่งเด็กผ่านพ้นวัยเด็ก ก็จะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่มีทักษะในการแก้ไขปัญหาและสามารถเผชิญปัญหาด้วยความเข้มแข็งและอดทน

สำหรับในสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะต้องเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านในการฝึกฝนเยาวชนให้มีความพร้อมและเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งนี้ ชิคเคอรี่ (Chickering, 1974) ได้เสนอทฤษฎีการพัฒนานิสิตนักศึกษา 7 ด้านไว้ ดังนี้

1. การมีสมรรถนะ ทั้งทางด้านสติปัญญา สังคม ทักษะ การแสดงออกทางด้านร่างกาย
2. การควบคุมความรู้สึกรู้สึก
3. การเป็นตัวของตัวเอง
4. การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน
5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างอิสระ
6. การมีเป้าหมายของตนเองอย่างชัดเจน
7. การพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง

องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรพัฒนาให้บังเกิดขึ้นแก่นิสิตนักศึกษา บทบาทในการสร้างสรรค์และพัฒนาขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับสังคมที่ดำรงอยู่ พัฒนาการดังกล่าวจะเกิดขึ้นไม่ได้หากบุคคลนั้นปราศจากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมหรือบุคคลข้างเคียงจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในสังคมที่จะกระตุ้นและสร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนาสิ่งเหล่านี้

สถาบันการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของผู้ที่อยู่ในวัยเรียนในระดับอุดมศึกษา พร้อมทั้งจะสร้างเอกลักษณ์ หรืออัตลักษณ์เฉพาะตัว และแสดงบทบาทในการสร้างสรรค์สังคม สภาพแวดล้อมภายในสถาบันไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากความร่วมมือของนิสิตนักศึกษาร่วมกันจัดขึ้น รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ซึ่งครูบาอาจารย์มีความสำคัญกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถ รวมทั้งบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของสังคม นอกจากสถาบันการศึกษาแล้ว ครอบครัวก็มีส่วนสำคัญในการฝึกอบรม ชักเลาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้กับบุตรหลานเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ดังที่มีงานวิจัยพบว่า การอบรมเลี้ยงดูจากทางบ้านมีบทบาทเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การปรับตัวของบุคคล (วิรุฬห์ ทองอำภา, 2522 , ประพันธ์ สุททาวาส ) และครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดในการชักเลาความเป็นมนุษย์ (สุพัตรา สุภาพ, 2523)

สรุปจากทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา ที่มีส่วนในการสร้างเสริมพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถที่จะนำไปใช้ประกอบการงาน และในด้านการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้ผิด

ถูก ผิดชอบชั่วดี มีความสามารถในการปรับตัวและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ คุณลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานเมื่อผู้สำเร็จการศึกษาออกไปประกอบการทำงาน โดยมีปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นแรงจูงใจอีกส่วนหนึ่งด้วย

## 2.2 คุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลในด้านการประสานงาน

การประสานงาน (co-ordinating) การประสานงานในองค์การมีความสำคัญอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของการประสานงานไว้ ดังนี้

ไพฑูริย์ เก่งสกุล (2523 : 33) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือร่วมงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน

ซัคเดวา (Sachdeva. 1980 : 292) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การดำเนินงานให้ทุกหน่วยงานขององค์การทำงานอย่างต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กัน โดยปราศจากความขัดแย้งและความเข้าใจผิดต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ซัคเดวา ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า การประสานงานไม่เพียงแต่มีประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความมั่นคงของการทำงานเป็นหมู่คณะเท่านั้น ยังมีประโยชน์ในการทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและป้องกันการขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากการไม่รู้ของผู้ปฏิบัติงาน ความเห็นแก่ตัว และการแสวงหาอำนาจของผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ อีกด้วย

ไพฑูริย์ เก่งสกุล (2523 : 36-37) กล่าวถึงการประสานงานว่า ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการปฏิบัติงาน ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ตัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนและตัดปัญหาการโต้แย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกัน

นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2527 : 36-37) กล่าวถึงประโยชน์ของการประสานงาน คือ

1. ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์
2. สร้างความเข้าใจอันดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ประหยัด เงิน เวลา และวัสดุต่าง ๆ
4. ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เกิดการทำงานเป็นหมู่คณะและได้ผลดี
6. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและความสามัคคีในหมู่คณะ
7. ลดการทำงานซ้ำซ้อน ก่อให้เกิดความคิดใหม่เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

สรุปความหมายของการดำเนินงาน หมายถึง การสร้างความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันของคนในทุกระดับ ทั้งระดับครอบครัว องค์กร และประชาชาติในการสร้างความสัมพันธ์ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อย่างไรก็ตาม การที่จะให้ได้มาซึ่งประโยชน์ของการปฏิบัติงานดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อจะทำให้การประสานงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมาย นอกจากความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานแล้ว การประสานงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงนั้น จะต้องมีการวางแผน มีการจัดวางตัวบุคคล ตลอดจนการควบคุม ตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ดังที่ ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2518 : 40) กล่าวว่า การประสานงานที่ดีนั้นต้องดำเนินการ ดังนี้

1. มีการวางแผนงานอย่างรัดกุม
2. จัดหาและใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ
3. ควบคุมและอำนวยความสะดวก
4. ร่วมมือในการทำงานอย่างจริงจัง
5. มีการตรวจสอบรายงานอยู่เสมอ
6. มีระบบการเงินหรืองบประมาณอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้ นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2527 : 42-44) กล่าวว่า การประสานงานที่ดีนั้นต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. จัดผังงานและกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
2. มีระบบติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานและการประชุม
4. ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์
5. มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างรอบคอบ

ซัคเดวา (Sachdeva, 1980 : 294) ได้กล่าวถึงการประสานงานที่มีประสิทธิภาพว่า ควรยึดหลัก 4 ประการ คือ

1. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน (clarifying authority and responsibility) เพื่อลดหรือจัดความซ้ำซ้อนของการทำงาน
2. มีการตรวจตราและสำรวจ (checking and observation) เพื่อทราบผลของการปฏิบัติงานและปรับปรุงจุดบกพร่องในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
3. อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร (facilitating effective communication) เพราะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มความแน่นอนชัดเจนในอำนาจหน้าที่และการตรวจสอบ การติดต่อสื่อสารดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงานหรือคณะกรรมการในการบริหารองค์กร

4. การประสานงานผ่านผู้บริหาร (co-ordination through leadership) เพราะการสั่งการตามบทบาทของผู้บริหารจะทำให้เกิดการประสานงานได้ง่ายขึ้น

ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานที่ดีจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานที่ดีนั้นจะต้องมีความสามารถของตนตามสมรรถนะได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง ไพฑูรย์ เก่งสกุล (2523 : 33) ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ประสานงานที่ดีนั้นควรมีหน้าที่ดังนี้

1. ศึกษาเรื่องการดำเนินการหรือการจัดการเรื่องต่าง ๆ
2. ศึกษาการแบ่งหน่วยงานและการปฏิบัติงานอย่างละเอียด
3. ศึกษาหน้าที่และความชำนาญเฉพาะ
4. ให้อำนาจแก่หัวหน้าหน่วยงานย่อย เพื่อออกคำสั่งปฏิบัติงาน
5. แบ่งหรือกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน และมีการมอบหมายงานเป็นอย่างดี

คุณสมบัติที่ดีของผู้ประสานงานดังกล่าว ข้อมเป็นคุณสมบัติที่ดีของนักธุรกิจ เพราะนักธุรกิจที่จะเป็นผู้ประสานงานในองค์กรนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ทักษะการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตนและความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง เป็นต้น ดังที่ เมสัน และคนอื่น ๆ (Mason and others 1981 : 126-127) กล่าวว่า ผู้ประสานงานที่ประสบผลสำเร็จในการทำหน้าที่นั้นต้องมีความสามารถที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้ประสานงานในองค์กรควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพและทักษะในหน้าที่ของตนอย่างเพียงพอ
2. มีความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อโครงการขององค์กรที่จัดขึ้น
3. ยอมรับในความเสมอภาคของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และพยายามเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเท่าเทียมกัน
4. มีความรู้สึกไวต่อความต้องการและความรู้สึกของคนทั่วไป เพราะทุกคนมีความรู้สึกแตกต่างกัน
5. มีทักษะในการประชาสัมพันธ์เพื่อที่จะได้โต้ตอบ หลีกเลียง เชิญชวน และสื่อสารโดยสามารถพูดต่อหน้าสาธารณชนอย่างมั่นใจและมีวิจารณญาณ
6. มีความสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อการศึกษาวิชาชีพ
7. ดำเนินการว่าด้วยโครงการการศึกษาวิชาชีพตามหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แนะนำหรือใช้อำนาจของผู้ประสานงานอย่างเหมาะสม ยืดหยุ่น การนัดหมายต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
8. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับในด้านการศึกษาและประสบการณ์ในวิชาชีพ
9. มีแนวคิดต่อตนเองในแง่บวก แต่ก็พร้อมที่จะยอมรับการตำหนิในทุกสถานการณ์

10. มีความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากการนิเทศ หรือมีการนิเทศเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
11. มีความเข้าใจและสามารถวิเคราะห์เพื่อนร่วมงาน โดยปราศจากการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง
12. มีความสามารถที่จะทำให้ผู้ร่วมงานแต่ละคนรู้จักจุดบกพร่องของตน และแสวงหาความสามารถที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ

คุณสมบัติเหล่านี้ มีความสำคัญต่อผู้ที่มีหน้าที่เป็นผู้ประสานงานอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณสมบัติด้านความรู้เกี่ยวกับด้านวิชาชีพของตน และความสามารถในการดำเนินงาน หรือบริหาร ดังที่ เบเลย์ (Bailey. 1983 : 21) ได้ทำการศึกษาลักษณะความรับผิดชอบ ความต้องการ และความมีประสิทธิภาพของผู้ประสานงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสอบถามผู้ประสานงาน 107 จากเขตการศึกษา 1,012 แห่ง ผลปรากฏว่า ผู้ประสานงานส่วนมากกล่าวว่า ความรู้ในสาขาอาชีพของตน และประสบการณ์ด้านการดำเนินงาน หรือการบริหารเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้ประสานงานที่ดี

จากข้อเขียนและงานวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบว่า ผู้ประสานงานที่ดีจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งในองค์กรเดียวกันและระหว่างองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่การประสานงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันนั้นต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคน และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ผู้ประสานงานต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีสมรรถนะดังที่กล่าวมาแล้วด้วย

## 2.3 บุคลิกภาพของบุคคลในองค์กรธุรกิจ

### 2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

### 2.3.2 ความรู้ความสามารถด้านการจัดการ

จากแนวคิดของบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจนั้น มีดังนี้

### 2.3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นคำที่มีการใช้กันอย่างกว้างขวาง การให้ความหมายก็เป็นไปตามความเข้าใจและการนำไปใช้ของแต่ละคน

คำว่า บุคลิกภาพ หรือภาษาอังกฤษใช้คำว่า Personality มาจากคำว่า Persona ในภาษาละติน หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครใช้ในการแสดง สื่อความหมายให้ผู้ชมเข้าใจได้ง่ายขึ้นว่าตัวละครตัวนั้น แสดงเป็นอะไร และกำลังแสดงสิ่งใดออกมา ทำให้ผู้ชมสามารถคาดการณ์พฤติกรรม หรือการกระทำของเขาได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นโฉมหน้าที่บุคคลแสดงออกสู่สาธารณชน

คำว่าบุคลิกภาพมีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

แอลพอร์ต (Allport. 1967 : 2-3) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ ไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่ช่วยทำนายไว้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ และบุคลิกภาพเป็นเรื่องของ พฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่

ฮิลด์การ์ด (Hilgard : 1965) ให้ความหมาย บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมทั้ง ภายนอกและภายในของบุคคลแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งที่แสดงออกมาเป็น พฤติกรรมและที่เป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ

อัลพอร์ต (Allport : 1961) ให้ความหมาย บุคลิกภาพ หมายถึง การจัดการที่เป็นกลไก (dynamic organization) ในตัวบุคคลอันประกอบด้วยระบบของกายและจิต ซึ่งเป็นตัวกำหนด ลักษณะพฤติกรรมและแนวความคิดของบุคคล

อีแซค (Eysenck : 1976) ให้ความหมาย บุคลิกภาพ หมายถึง เป็นการจัดการที่มีลักษณะ ถาวรของความรู้สึก สติปัญญา และลักษณะทางกายภาพของบุคคลที่เป็นตัวกำหนดการปรับตัวอย่าง มีเอกลักษณ์ของตนเองสู่สิ่งแวดล้อม

ลักษณะ (Characteristics) คือระบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมาอย่างตั้งใจ (Will)

ความรู้สึก (Temperament) คือระบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมาตามความพึงพอใจ (Emotion)

สติปัญญา (Intelligence) คือระบบการจัด โครงสร้างของร่างกายตามการควบคุมของระบบ ประสาทและต่อมไร้ท่อ

มิชเชลล์ (Mischel : 1971) ให้ความหมาย บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรม แนวความคิด และอารมณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่จะมีการปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์ไปตลอดชีวิตของบุคคลนั้น

มัดดี (Maddi : 1986) ให้ความหมาย บุคลิกภาพ เป็นภาพรวมของ แนวโน้ม และ ลักษณะที่ เปลี่ยนแปลงได้ยาก เป็นสิ่งที่บ่งชี้ลักษณะทั่ว ๆ ไป และความแตกต่างในพฤติกรรมทางจิตวิทยา ของบุคคล อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และการแสดงออก ซึ่งมีความต่อเนื่องกันตามระยะเวลา

แนวโน้ม (tendency) หมายถึง กระบวนการในการระบุทิศทางของความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย

ลักษณะ (characteristic) หมายถึง โครงสร้างของบุคลิกภาพที่ใช้อธิบายเป้าหมายของการ กระทำของบุคคลมากกว่าการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น

เฟรด (Freud : 1927) กล่าวถึง บุคลิกภาพไว้ว่า เป็นการแสดงออกของบุคลิกตามแรงขับ (drive) ภายในตัวบุคคล โดยแรงขับพื้นฐานของมนุษย์มี 2 อย่าง เรียกว่า สัญชาตญาณ (instince) ได้แก่ สัญชาตญาณของการมีชีวิต (life Instinct) เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ

สัญชาตญาณของความตาย (Death Instinct) เช่น ความก้าวร้าว การทำงาน

โครงสร้างบุคลิกภาพของ Freud ประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 อย่าง ได้แก่

1. Id หมายถึง ลักษณะที่เป็นพื้นฐานดั้งเดิมของมนุษย์ที่ทำให้มนุษย์ตอบสนองความต้องการตามสัญชาตญาณของตนเองโดยไม่คำนึงถึงกฎระเบียบทางสังคมต่าง ๆ

2. Ego หมายถึง การรับรู้ของบุคคลตามสภาพความเป็นจริง การรู้ตัวเมื่อกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ประสานระหว่าง Id กับ Superego

3. Superego หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี บาปบุญคุณโทษ และการคำนึงถึงศีลธรรม จริยธรรม

จังก์ (Jung : 1966) กล่าวถึง บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่แสดงออกมาจากระดับการรู้ตัว (conscious) และจากแนวความคิดนี้ Jung ได้แบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 2 ประเภท เรียกว่า ทักษะคติ (attitude) ได้แก่ ลักษณะเปิดเผย (extravert) และลักษณะปิดตัว (intevvert)

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2531 : 5) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน คือ

1. ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยา มารยาทการแต่งตัว วิธีการพูด การนั่ง การยืน

2. ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองได้ยาก แต่อาจทราบด้วยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์เฉพาะตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม และความสนใจ

สุรางค์ โคว์ตระกูล (2533 : 21) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่แสดงออก โดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

### 1) ทฤษฎีบุคลิกภาพ

เมื่อพิจารณานิยามและทฤษฎีบุคลิกภาพต่าง ๆ ที่มีผู้คิดค้นขึ้นมา ก็พบว่า มีความคล้ายคลึงกันบ้างและแตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความเข้าใจ แนวความคิด การตีความ และการนำทฤษฎีบุคลิกภาพไปใช้ในการนิยามพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ของแต่ละบุคคล และจากที่มีผู้เสนอทฤษฎีบุคลิกภาพออกมาหลายทฤษฎีดังกล่าว Hilgard (1965) เสนอการจำแนกทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีการแบ่งประเภท (Type Theories) เป็นทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีการแบ่งลักษณะบุคลิกภาพออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น แบ่งตามรูปร่าง

(Body Types) หรือแบ่งตามพฤติกรรมที่มีการตีความทางจิตวิทยา (Behavior Psychology Types) เป็นต้น

2. ทฤษฎีที่แบ่งตามลักษณะการ (Trait Theories) เป็นการอธิบายลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลตามลักษณะที่มีการแสดงออกและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล บุคคลแต่ละคนที่มีลักษณะใดบ้างที่เป็นเอกลักษณ์ประจำตัว ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคนล้วนมีความแตกต่างกัน และแต่ละบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวมาน้อยแตกต่างกัน

3. ทฤษฎีบุคลิกภาพตามพัฒนาการ (Developmental Personality Theories) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงบุคลิกภาพตามการพัฒนาการตามวัย เชื่อว่าบุคคลมีการพัฒนาบุคลิกภาพไปตามวุฒิภาวะ โดยบุคลิกภาพของแต่ละคนมีอิทธิพลมาจากลักษณะทางพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมที่ได้ประสบมาประกอบกัน

4. ทฤษฎีพลวัตของบุคลิกภาพ (dynamic theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายว่า บุคลิกภาพเกิดจากกลไกขององค์ประกอบที่มีความขัดแย้งกันภายในตัวบุคคล เป็นความขัดแย้งภายในที่ผลักดันออกมาเป็นพฤติกรรมและเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

จากความหมายของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยรวมทั้งหมดของบุคคลทั้งด้าน นิสัย รูปร่างหน้าตา อารมณ์ ทัศนคติ การแสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ทั้งที่เปิดเผยและซ่อนเร้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ อันเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

2) ทฤษฎีบุคลิกภาพการเก็บตัว – แสดงตัว และบุคลิกภาพห้วนใจ – มั่นคงในสภาวะอารมณ์

ทฤษฎีบุคลิกภาพ (personality theory) มีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีหลักการและเหตุผล ความเชื่อ และแนวคิดที่ต่างกัน ทฤษฎีบุคลิกภาพมีความพยายามที่จะอธิบายและวิเคราะห์บุคลิกภาพของบุคคลอย่างมีแบบแผน รัดกุมและเป็นระบบ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาทฤษฎีของไอแซกซ์ เนื่องจาก ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคลิกภาพเก็บตัว แสดงตัว และบุคลิกภาพห้วนใจ-มั่นคงในสภาวะอารมณ์

ความหมายของบุคลิกภาพแบบเก็บตัว-แสดงตัว และบุคลิกภาพห้วนใจ-มั่นคงในสภาวะอารมณ์

ไอแซกซ์ (Eysenck, 1970 : 59-60) ได้สร้างทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยการสังเกตลักษณะนิสัยของกลุ่มประชากรและนำลักษณะที่แตกต่างกันมาหาความสัมพันธ์โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยแบ่งบุคลิกภาพเป็น 2 มิติ และได้ให้ความหมาย ดังนี้

บุคลิกภาพเก็บตัว-แสดงตัว หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเงียบขรึม ชอบคิดพิจารณาตนเอง ไม่ชอบพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่น ยกเว้นบุคคลใกล้ชิดหรือเพื่อนสนิท ชอบอ่านหนังสือมากกว่า ชอบสังคม ชอบวางแผนต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า รับการกระตุ้นจากภายนอกได้น้อย ไม่ชอบความ



ตื่นเต้น ใช้ชีวิตอย่างเคร่งครัดในระเบียบแบบแผน ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี โดยปกติไม่มีความประพฤตินทางก้าวร้าว ค่อนข้างมองโลกในแง่ร้าย มีค่านิยมที่ยึดมาตรฐานทางศีลธรรม หรือกล่าวโดยสรุป คือมีลักษณะเก็บตัว คือ เป็นบุคคลที่มีการควบคุมตนเอง และมีความรับผิดชอบ

ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (extrovert personality) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการเข้าสังคม ชอบงานสร้างสรรค์รื่นเริง มีเพื่อนมากช่วงพุดช่างคุย ไม่ชอบการเรียน หรือทำงานตามลำพัง ชอบความตื่นเต้น รับการกระตุ้นจากภายนอกได้มาก ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลา ไม่ชอบอยู่นิ่ง ชอบความเป็นอิสระ และชอบความสนุกสนานตลอดทั้งวัน ค่อนข้างมองโลกในแง่ดี ก้าวร้าวและอารมณ์เสียได้ง่าย หรือกล่าวโดยสรุป ลักษณะแสดงตัว คือ บุคคลที่มีความสามารถทางสังคมและมีความกระตือรือร้นตนเอง

บุคลิกภาพหวั่นไหว-มั่นคงในสภาวะอารมณ์ (neuroticism-stability)

ลักษณะหวั่นไหวในสภาวะอารมณ์ (neurotic-stability) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะอารมณ์อ่อนไหว คิดมาก จิตใจหุดหู่ หงุดหงิดง่าย เจ้าอารมณ์ ชอบทำตามใจตนเอง ตื่นเต้นง่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย มองโลกในแง่ร้าย ขาดสมาธิ ชอบความหวาดระแวง และมีแนวโน้มจะเป็นโรคประสาทได้ง่ายเมื่อมีเรื่องสะเทือนใจ

ลักษณะบุคลิกภาพมั่นคงในสภาวะอารมณ์ (emotional – stability personality) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะอารมณ์หนักแน่น สุขุม เยือกเย็น มีจิตใจรักสงบ ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดี รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงการมีสุขภาพจิตดี

ลักษณะสำคัญของบุคลิกภาพจะเข้าใจได้จาก 2 มิติ ซึ่งจะเป็นอิสระต่อกัน ก่อให้เกิดบุคลิกภาพพื้นฐานได้ 4 แบบ

1. บุคลิกภาพแสดงตัว – บุคลิกภาพความมั่นคงในสภาวะอารมณ์ (Extroversion-Stability) มีลักษณะนิสัยเปิดเผย ให้ความร่วมมือ ใจกว้าง มีชีวิตชีวา ชอบนำกลุ่ม
2. บุคลิกภาพแสดงตัว – บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในสภาวะอารมณ์ (Extroversion – Stability) มีลักษณะชอบทำกิจกรรม ก้าวร้าว ฉุนเฉียว ตื่นเต้นง่าย
3. บุคลิกภาพเก็บตัว – บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในสภาวะอารมณ์ (Introversion – Stability) มีลักษณะขอมตาย ควบคุมตนเองได้ดี รักสงบ
4. บุคลิกภาพแบบเก็บตัว – บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวในสภาวะอารมณ์ (Introversion – Neuroticism)

ซึ่งบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบนี้ สามารถที่จะสังเกตและวัดได้ โดยการกำหนดสถานการณ์ในรูปแบบของคำถาม เพื่อให้ผู้ตอบรู้สึกหรือกระทำตามข้อคำถามในแบบทดสอบหรือไม่ ซึ่งแบบสำรวจบุคลิกภาพของไอแซกซ์ก็มีลักษณะการประเมินบุคลิกภาพด้วยวิธีนี้

- 3) บุคลิกภาพเก็บตัว-แสดงตัว

นวลลออ สุภาพล (2527 : 141) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเก็บตัวเป็นลักษณะที่บุคคลมุ่งเข้าหาตนเองหรือผู้โลกของความรู้สึกส่วนตัว ลักษณะของคนประเภทนี้จะตรงกันข้ามกับประเภทแรก คือ เป็นคนที่ไม่แน่ใจ ไม่กล้าตัดสินใจ ไตร่ตรอง สงบเสงี่ยม ไม่ชอบสมาคม หลบหน้าผู้อื่น ปกป้องผู้อื่น ภายในจิตใจจะมีความไม่ไว้วางใจผู้อื่น และมองผู้อื่นด้วยความพิโรธ พิศาระห์ และบุคลิกภาพแสดงตัว เป็นลักษณะที่บุคคลมุ่งผู้โลกภายนอกหรือผู้โลกความเป็นจริง ลักษณะของบุคคลประเภทนี้ คือ ชอบออกสังคม นิยสเปิดเผย รู้จักผ่อนปรน ซึ่งทำให้ปรับปรุงตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและไม่จริงจังกับความรู้สึกผิดหวัง

วันเพ็ญ อายุการ (2512 : 12) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่มีบุคลิกภาพเก็บตัวว่า หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ตัดสินใจ โดยยึดตนเองเป็นหลัก ไม่ถามคนอื่น จะทำอะไรแล้วมักทำตามมาตรฐานและหลักการ เป็นพวกที่ขาดความยืดหยุ่น ขี้อาย ปรับตัวยาก เป็นผู้ที่สนใจเอาใจใส่ในตัวเอง มีการพิพากษ์วิจารณ์ตนเอง การปรับตัวของคนพวกนี้ มักทำโดยการหลบหนี และการเพื่อฝืน บุคลิกภาพแสดงตัว หมายถึง ลักษณะบุคคลซึ่งสนใจในคนอื่นและโลกภายนอกไม่ค่อยห่วงตนเอง ชอบความสนุกสนานร่าเริง และการสมาคม ปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ใหม่ ๆ ได้ง่าย ทำอะไรมีจุดหมาย มีข้อมูลให้เห็น ความประพฤติดีของเขาดือหลักความจำเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเก็บตัว หมายถึง ลักษณะบุคคลที่ตัดสินใจโดยยึดตนเองเป็นหลัก เป็นผู้ที่สนใจเอาใจใส่ตนเอง การปรับตัวมักกระทำโดยการหลบหนี บุคลิกภาพแสดงตัว หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สนใจในคนอื่น ไม่ค่อยห่วงตนเอง ช่างพูด ปรับตัวเข้ากับอื่นได้ง่าย มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

การนำทฤษฎีบุคลิกภาพไปใช้จึงต้องอาศัยความเข้าใจในมโนทัศน์ของทฤษฎีแต่ละทฤษฎีอย่างถ่องแท้ ทั้งนี้จะต้องนำไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของบุคคลและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้

การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาตามแนวทฤษฎีบุคลิกภาพของ Carl Gustav Jung ซึ่งเป็นหนึ่งในทฤษฎีการแบ่งประเภท (Type Theory) เรียกว่า การแบ่งประเภททางจิตวิทยา (Psychological Type) ด้วยเหตุผลหลายประการ ดังนี้

1. ทฤษฎีมีมิติของการวัดหลายด้าน แต่ละด้านมีความสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลิกภาพของการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของนายจ้าง หรือผู้ประกอบการ ทำให้ผลการวิจัยมีประโยชน์มากขึ้นในการที่จะพิจารณาว่าบุคลิกภาพแบบใดมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจหรือความต้องการของนายจ้างหรือสถานประกอบการมากขึ้น หรือแตกต่างกันอย่างไร และบุคลิกภาพด้านใดในลักษณะงานด้านธุรกิจที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

2. การจำแนกลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลออกมาเป็นลักษณะที่ตรงกันข้าม ทำให้สามารถตีความออกมาได้อย่างชัดเจนในกรณีที่ผลการวิเคราะห์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานของบัณฑิต ทำให้การวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยให้เห็นถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในระดับต่าง ๆ ได้ อย่างชัดเจน

### 1.3) ทฤษฎีการแบ่งประเภททางจิตวิทยา (psychological type)

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพโดยใช้การแบ่งประเภท (type theories) แนวหนึ่งที่ได้รับการนิยมนิยมและมีการศึกษากันมากก็คือ การแบ่งประเภททางจิตวิทยา (psychological type) ของนักจิตวิทยาชื่อ Carl Gustav Jung ซึ่งมีชีวิตอยู่ในระหว่างปี ค.ศ. 1875-1961 และเป็นนักจิตวิทยาในแนวจิตวิเคราะห์ (psychoanalysis)

ในกลุ่มของนักจิตวิทยาแนวจิตวิเคราะห์มีนักจิตวิทยาคนหนึ่งที่มีความสนิทสนมใกล้ชิดกับ Jung มาก คือ Sigmund Freud โดย Jung มีความสนใจในทฤษฎีทางจิตวิทยาของ Freud มาก และทฤษฎีของ Freud ก็มีผลต่อแนวคิดของ Jung ในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งรวมทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพรวมอยู่ด้วย Jung ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องบุคลิกภาพขึ้นมาเช่นเดียวกับ Freud แต่มีความแตกต่างกันอยู่พอสมควร

Freud ได้เสนอโครงสร้างของบุคลิกภาพเอาไว้ 3 อย่าง ได้แก่ Id, Ego และ Superego และกล่าวถึง ระดับความรู้ตัวของมนุษย์ (level of conscious) เอาไว้ 2 ระดับ คือ ระดับจิตสำนึก (conscious) หมายถึง การที่คนเรามีความรู้ตัวว่าขณะนั้น เวลานี้เรากำลังทำอะไร ที่ไหน อย่างไร หรือกำลังคิด กำลังนึกถึงเรื่องอะไร เกี่ยวข้องกับเรื่องอะไร กับใคร ที่ไหน ในระดับการรู้ตัว ส่วนความรู้ตัวในระดับจิตไร้สำนึก (unconscious) ก็คือ ไม่รู้ตัว เช่น การนอนหลับ เพราะในขณะที่หลับ คนเราไม่รู้ตัวเลยว่า มีอะไรเกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวเรา ไม่สามารถรับรู้เหตุการณ์ในขณะที่เราหลับได้ โดย Freud ได้จำแนกออกมาว่า Id เป็นโครงสร้างบุคลิกภาพที่อยู่ในระดับจิตไร้สำนึก ส่วน ego และ superego เป็นโครงสร้างบุคลิกภาพที่อยู่ในระดับจิตสำนึก

เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Jung เขาได้ระบุว่า บุคลิกภาพ ตามความหมายของเขามีความหมายตรงกับ โครงสร้างบุคลิกภาพของ Freud คือ ego เพียงอย่างเดียว และบุคลิกภาพของบุคคลที่จัดเป็นระดับความรู้ตัวในระดับจิตสำนึกเท่านั้น

Jung เสนอแนวคิดเรื่องบุคลิกภาพ โดยเริ่มต้นจากการแบ่งลักษณะของบุคลิกภาพของคนตามลักษณะพื้นฐาน 2 อย่าง คือ ลักษณะที่บุคคลแสดงออกเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะปิดตัว (introvert) และลักษณะเปิดเผย (extravert) โดย Jung เรียกลักษณะพื้นฐานสองอย่างนี้ว่า ทักษะคติ (attitude) ซึ่งหมายถึง แนวโน้มในการแสดงออก Jung ได้บัญญัติคำว่า introvert ขึ้นมาก่อน แล้วหลังจากนั้นจึงบัญญัติคำว่า extravert ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ลักษณะปิดตัว (introvert) เป็นลักษณะของคนที่ชอบอยู่เงียบ ๆ คนเดียว ไม่ชอบการเข้าสังคม ช่างฝัน ชอบการใช้ความคิดเกี่ยวกับโลกส่วนตัวของตนเองเป็นหลัก มีความสนใจในความคิดของบุคคลมากกว่าลักษณะภายนอกของบุคคล ชอบครุ่นคิดไตร่ตรองและพิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างรอบคอบไม่ไว้วางใจใครง่าย ๆ

ลักษณะเปิดเผย (extravert) เป็นลักษณะของคนที่ชอบสังคม ชอบใช้ชีวิตอยู่นอกบ้านเพื่อพบปะกับบุคคลอื่น ๆ มีความสนใจบุคคลรอบข้างและปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ได้ง่ายให้ความสำคัญกับภาพพจน์ทางสังคม มีความมั่นใจในการเผชิญเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

นอกจากนั้น Jung ยังได้แบ่ง รูปแบบของการใช้ความคิด (function of thought) ซึ่งหมายถึง วิธีการที่บุคคลใช้ในการรับรู้โลกภายนอกและการจัดการกับข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ต่าง ๆ ออกเป็น 4 แบบ คือ

การใช้ประสาทสัมผัสตรง (sensing) หมายถึง การรับรู้การปรากฏอยู่ของวัตถุ สามารถบอกได้ว่า มีสิ่งนั้นอยู่หรือไม่ และสิ่งนั้นมีลักษณะอย่างไร โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า

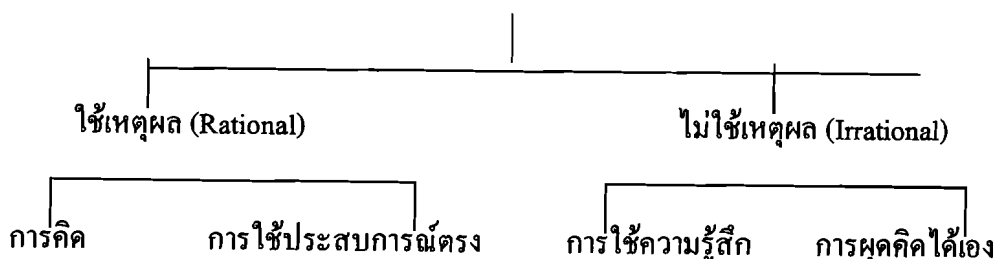
การใช้ความคิด (thinking) การที่บอกได้ว่าสิ่งรับรู้ นั้นคืออะไร ใช้การเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลการตรรกะในการรับรู้และตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ

การใช้ความรู้สึก (feeling) หมายถึง การบอกได้ว่าสิ่งนั้นทำให้บุคคลรู้สึกอย่างไร เช่น ชอบ-เกลียด ดีใจ-เสียใจ ยินดี-เศร้าโศก เป็นต้น

การหาคิดได้เอง (Intuiting) หมายถึง การที่สามารถบอกได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น โดยไม่มีเหตุผลหรือข้อเท็จจริงสนับสนุน

จากรูปแบบของการใช้ความคิดทั้ง 4 แบบนี้ Jung ยังได้แจกแจงออกมาในแง่ของ รูปแบบการใช้ความคิดที่อาศัยหลักเหตุผล (Rational) หรือ ไม่อาศัยหลักเหตุผล (Irrational) โดย Jung ได้จำแนกออกมาว่า การใช้ประสาทสัมผัสตรงและการใช้ประสาทสัมผัสตรงและการใช้ความคิด เป็นรูปแบบการใช้ความคิดที่อาศัยหลักเหตุและผล ส่วนการใช้อารมณ์ความรู้สึกนึกคิด และการหาคิดได้เองนั้นเป็นรูปแบบการใช้ความคิดที่มีต้องใช้หลักเหตุผล ดังภาพต่อไปนี้

### รูปแบบการใช้ความคิด (Function of thought)



ลักษณะบุคลิกภาพ 8 ประเภท เป็นการจับคู่กันของลักษณะพื้นฐาน 2 อย่าง กับ รูปแบบการคิด 4 แบบเข้าด้วยกัน ทำให้ Jung สามารถแบ่งประเภทบุคลิกภาพของมนุษย์ออกได้เป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. ผู้ที่มีลักษณะเปิดเผยและใช้ความคิด (thinking extravert) มีลักษณะเป็นผู้ที่ใช้ความคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบในการดำเนินชีวิต ไม่ใช้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองในการคาดเดาโดยไม่มีความคิด มีลักษณะของการแสดงออกทางความคิด ต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามและใส่ใจด้านสถานะทางสังคมของตนเอง

2. ผู้ที่มีลักษณะเปิดเผยและใช้ความรู้สึก (feeling extravert) มีการตอบสนองอารมณ์และความรู้สึก มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี มีความสุขกับการได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำกิจกรรมร่วมกัน มีข้อเสีย คือ การไม่ค่อยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

3. ผู้ที่มีลักษณะเปิดเผยและใช้ประสบการณ์ตรง (sensing extravert) เป็นผู้ที่ใช้ชีวิตอยู่ในโลกของความจริง ใช้ประสบการณ์และข้อมูลในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามสภาวะที่เกิดขึ้นจริง ไม่คิดอะไรลึกซึ้งมากนัก มีกลุ่มเพื่อนเพื่อความบันเทิงและมีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้นและจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

4. ผู้ที่มีลักษณะเปิดเผยและใช้การผุดคิดได้เอง (intuiting extravert) คือลักษณะของผู้ที่สามารถปรับตัวในสังคมได้ดี มีการรับรู้และตัดสินใจโดยไม่มีเหตุผลประกอบ ไม่สามารถรู้ได้ว่าเหตุใดเขาจึงทำเช่นนั้น มีความเชื่อในสิ่งที่พิสูจน์ไม่ได้ เป็นผู้ที่สามารถทำนายทายทักเหตุการณ์ล่วงหน้า มีความเพ้อฝัน มีจินตนาการ

5. ผู้ที่มีลักษณะปิดตัวและใช้ความคิด (thinking introvert) ชอบความเป็นส่วนตัว เป็นคนที่มีลักษณะเย็นชา ไม่ยืดหยุ่น ใช้ความคิดส่วนตัวอย่างมีเหตุผลโดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์ทางสังคมให้ความสำคัญกับเพื่อนเพียงไม่กี่คนที่มีความเข้าใจในความเป็นตัวของเขา ความสัมพันธ์กับผู้อื่นขึ้นอยู่กับแนวความคิดและเหตุผลที่เข้ากันได้

6. ผู้ที่มีลักษณะปิดตัวและใช้ความรู้สึก (feeling introvert) มีความเชื่อที่เด่นชัดในเรื่องศาสนา อิสราภาพและค่านิยมส่วนบุคคลต่าง ๆ เน้นการใช้ความรู้สึกและคุณค่าของมนุษย์ ติดต่อกับบุคคลอื่นค่อนข้างยาก ต้องการบุคคลแค่เพียง 2-3 คน ที่มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์กันด้วยความรู้สึก เป็นคนที่เก็บตัวไม่ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นหรือทำให้คนอื่นประทับใจ

7. ผู้ที่มีลักษณะปิดตัวและใช้ประสบการณ์ตรง (sensing introvert) ใช้ประสบการณ์ของตนเองเป็นหลักในการดำเนินชีวิต มีการตีความเรื่องต่าง ๆ ตามความหมายของตนเอง ตามความจริงที่พบเห็นได้ สัมผัสได้ สามารถถูกชักจูงความสนใจไปได้โดยสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปแต่ไม่แสดงออกมากนัก การตัดสินใจเป็นไปตามข้อมูลที่มี ไม่ใช้ความคิดลึกซึ้งมากนัก

8. ผู้ที่มีลักษณะปิดตัวและใช้การหุคคิดได้เอง (intuiting introvert) ชอบสร้างภาพพจน์ภายในจิตใจ สามารถเข้าถึงสิ่งที่ทำความเข้าใจได้ยาก สิ่งลึกลับ เป็นผู้ที่มีความสามารถนายทนายหักเรื่องราวลึกลับ ช่างจินตนาการ สามารถสร้างแนวคิดที่แปลกใหม่ ชอบอยู่เงียบ ๆ คนเดียว เป็นคนเข้าใจยาก เป็นพวกสร้างแนวคิดในทางศาสนาและปรัชญา

ในการแสดงออกของบุคลิกภาพของบุคคลทั้ง 8 ประเภทนี้ อาจไม่ได้แสดงออกมาตามที่กล่าวมาข้างต้นโดยตรง เพราะแต่ละคนก็อาจมีการปรับเปลี่ยนลักษณะพื้นฐานและการเก็บกคลักษณะบางอย่างของตนเองไว้ อีกทั้งรูปแบบการใช้ความคิดทั้ง 4 มีการผสมผสานกันในการแสดงออกตามสถานการณ์ ซึ่ง Jung ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีการแบ่งประเภททางจิตวิทยาว่า บุคคลยังคงมีลักษณะแนวการปฏิบัติตัวที่เป็นลักษณะเฉพาะและเป็นกรอบของการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งในส่วนการปรับตัวในลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ให้ออกมาเป็นลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่ง Jung ก็ได้แบ่งแนวการปฏิบัติตัว ดังกล่าว ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

แนวการปฏิบัติตัวแบบมีแบบแผน (Judgement) หมายถึง การที่บุคคลกระทำพฤติกรรมตามวิถีทางที่ตนเองยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีกฎเกณฑ์ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ไม่ชอบสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพราะชอบการวางแผนล่วงหน้าก่อนกระทำกรใด ๆ

แนวทางการปฏิบัติตัวแบบยืดหยุ่น (perception) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด รวมถึงการชอบเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยปราศจากการวางแผนล่วงหน้า

จากทฤษฎีการแบ่งประเภททางจิตวิทยาของ Jung ต่อมาในปี 1962 มีนักจิตวิทยา 2 คน คือ Katherine Briggs Myers และ Isabel Briggs Myers ได้สร้างแบบวัดบุคลิกภาพโดยยึดทฤษฎีของ Jung เป็นแบบวัดขั้นพื้นฐาน คือแบบวัด Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

แนวคิดเรื่องบุคลิกภาพของแบบวัด Myer-Briggs Type Indicator (MBTI)

แบบวัด MBTI เป็นแบบวัดบุคลิกภาพที่วัดความชอบในลักษณะต่าง ๆ 4 ด้าน แต่ละด้านมีลักษณะตรงกันข้ามอยู่ 1 คู่ โดยมีแนวคิดว่า บุคคลจะมีความชอบในลักษณะหนึ่งลักษณะใดจากคู่ตรงข้ามนี้เพียงลักษณะเดียวเท่านั้นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ แต่ไม่ใช่จะชอบทั้ง 2 ลักษณะในเวลาเดียวกัน เป็นแบบวัดที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถตีความออกมาเป็นลักษณะบุคลิกภาพตามแนวการแบ่งประเภททางจิตวิทยาของ Jung ได้จริงและแบบวัดนี้ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย

ลักษณะของแบบวัด MBTI

คำถามในแบบวัดเป็นตัวระบุนความชอบขั้นพื้นฐานของคน โดยไม่มีคำตอบว่าความชอบใดเป็นสิ่งที่ถูกหรือความชอบใดเป็นสิ่งที่ผิด MBTI เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสนใจและค่านิยมส่วนบุคคลในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (เปิดเผย-ปิดตัว) วิธีการรับรู้ข้อมูล (ใช้ประสบการณ์

ตรง-การผูกคิดได้เอง) วิธีการตัดสินใจ (ใช้ความคิด-ใช้ความรู้สึก) และแนวการปฏิบัติตัวของบุคคล (มีแบบแผนยึดหยุ่น)

การแบ่งประเภทบุคลิกภาพของแบบวัด MBTI

การแบ่งประเภทพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการวัดลักษณะ 4 คู่

คู่ที่ 1 วัดลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ของบุคคล เรียกว่า EI Scale แบ่งออกเป็น

1. ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบเปิดเผย (Extravert : E)
2. ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแบบปิดตัว (Introvert : I)

คู่ที่ 2 วัดวิธีการรับรู้ข้อมูลของบุคคล เรียกว่า SN Scale แบ่งออกเป็น

1. วิธีการรับรู้ข้อมูลแบบใช้ประสบการณ์ตรง (Sensing : S)
2. วิธีการรับรู้ข้อมูลแบบใช้การผูกคิดได้เอง (Intuiting : N)

คู่ที่ 3 วัดการตัดสินใจของบุคคล เรียกว่า TF Scale แบ่งออกเป็น

1. การตัดสินใจโดยใช้การคิด (Thinking : T)
2. การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึก (Feeling : F)

คู่ที่ 4 วัดแนวการปฏิบัติตัวของบุคคล เรียกว่า JP Scale แบ่งออกเป็น

1. แนวการปฏิบัติตัวแบบมีแบบแผน (Judgement)
2. แนวการปฏิบัติตัวแบบยึดหยุ่น (Perception)

การวัดทั้ง 4 ด้านนี้ จะทำการแยกคะแนนออกเป็นด้าน ๆ เพื่อหาว่าผู้ตอบมีความชอบเด่นในลักษณะใดมากกว่ากันในแต่ละคู่ แล้วนำลักษณะเหล่านั้นมารวมกันโดยใช้ตัวย่อ อาทิเช่น ISTJ หมายถึง ผู้ที่ชอบปิดตัว ชอบหาข้อมูลโดยใช้ประสบการณ์ตรง ชอบตัดสินใจโดยใช้ความคิด และชอบปฏิบัติตัวแบบมีแบบแผน ผู้ที่มีลักษณะตรงข้ามกับ ISTJ คือ ENFP หมายถึง ผู้ที่ชอบมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบหาข้อมูลโดยใช้การผูกคิดได้เอง ชอบตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกและชอบปฏิบัติตัวแบบมีความยึดหยุ่น เป็นต้น ซึ่งแบบวัดนี้ถือว่าเป็นแบบวัดบุคลิกภาพที่ได้มีผู้นิยมนำมาใช้มากโดยเฉพาะกับจิตวิทยาองค์กรและจิตวิทยาอุตสาหกรรม

สำหรับนักวิชาการในประเทศไทย ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

จิตตินันท์ เศรษฐคุปต์ และคณะ (2542 : หน้า 227) ได้ให้ความหมายของ บุคลิกภาพ หมายถึง องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมในทุก ๆ ด้านของมนุษย์ในสังคม และองค์ประกอบเหล่านี้ให้บุคคลผู้นั้นแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ และเขายังได้อ้างถึงพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ที่ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าที และนิสัย ซึ่งสร้างสมมาจากมูลฐานองค์ประกอบทางจิต และกายภาพของบุคคลอันถ่ายทอดมาจากชีววิทยาส่วนหนึ่ง และแบบอย่างวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดมาทางสังคมอีกส่วนหนึ่ง กับรวมถึงการปรับเหตุจูงใจ ความปรารถนา และความมุ่งประสงค์ของบุคคลนั้นให้เข้ากับความต้องการ และวิถีแห่งสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและไม่เกี่ยวกับสังคม

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2542, หน้า 285-286) ได้จำแนกแนวความคิดทฤษฎีบุคลิกภาพออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่เน้นเรื่องความขัดแย้งภายในบุคคล เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ ฟรอยด์ 2) กลุ่มที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกบุคคล เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพของ แอดเลอร์ (Adler) ฟรอมม์ (Fromm) รวมทั้งนักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม เช่น สกินเนอร์ (Skinner) และ วัตสัน (Watson) 3) กลุ่มที่เน้นทางด้านพัฒนาคนไปสู่บุคลิกภาพที่สมบูรณ์ เช่น โรเจอร์ (Rogers) และมาสโลว์ (Maslow) และ 4) กลุ่มที่เน้นคุณสมบัติที่เด่นชัดและต่อเนื่องของบุคลิกภาพ

ในการวัดบุคลิกภาพ ของมุกดา ศรียงค์ และคณะ (2542 : Sohk 304-310) ได้กล่าวว่า ในการประเมินบุคลิกภาพนั้นสามารถประเมินได้ 5 วิธี คือ จากการสัมภาษณ์ (Interview) จากการสังเกตโดยตรง (Direct Observation) จากการกำหนดสถานการณ์ (Situational Testing) จากการใช้แบบสอบถาม (Personality Questionnaires)

สำหรับแบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบรายงานด้วยตนเอง (Self-Report Personality Inventories) ที่เป็นสากล แอนน์ และซูซานน่า (Anne & Susana, 1997, pp. 348-385, 449-450) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้ 1) แบบทดสอบ MMPI (Minnesota Multiphaic Personality Inventory) ซึ่งมีทั้งหมด 3 แบบที่ใช้สำหรับคนทั่วไป แบบใช้สำหรับวัยรุ่น และแบบใช้สำหรับเด็ก 2) แบบทดสอบ CPI (California Psychological Invntory) 3) แบบทดสอบ 16 PF (The Sixteen Personality Factor) 4) Neo Personality Inventory ที่พัฒนาการมาจากการศึกษาปัจจัยทั้งห้า (Big Five Model) และแบบทดสอบที่กำลังได้รับความนิยมสูงสุดในอเมริกาขณะนี้ที่ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีของ Jung (1971) คือแบบทดสอบ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) ที่สามารถระบุบุคลิกภาพกับความสอดคล้องทางด้านงานอาชีพ

แบบทดสอบ MBTI นี้จะใช้พื้นฐานองค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพตามทฤษฎีของ Jung 2 ด้าน คือ บุคลิกภาพแบบปกปิด (introversion) นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นอีกที่มี 2 ขั้วตรงข้ามกัน ได้แก่ องค์ประกอบในด้านการมองโลก คือ บุคลิกภาพแบบการใช้สัญชาตญาณ (intuitive) กับแบบใช้ข้อเท็จจริง (sensing) องค์ประกอบในการตัดสินใจคือ บุคลิกภาพแบบใช้เหตุผล (thinking) กับบุคลิกภาพใช้ความรู้สึก (feeling) และองค์ประกอบทางการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ได้แก่บุคลิกภาพแบบเข้าระเบียบ (judgment) กับบุคลิกภาพแบบยืดหยุ่น (perception)

ทฤษฎีบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญของบุคคล แต่ละบุคคลมีความเหมือนและความแตกต่างกัน ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล แม้แต่ฝาแฝดที่เกิดมาจากไข่ใบเดียวกันยังมีความแตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาบางท่านได้สรุปว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีการแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันไป (Maddi : 1968) นักจิตวิทยาบุคลิกภาพได้ให้นิยามบุคลิกภาพไว้แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้



1. บุคลิกภาพเป็นลักษณะเด่นของแต่ละบุคคล เป็นการรวบรวมแบบแผนทั้งหมดบูรณาการเป็นโครงสร้างพฤติกรรม เช่น ความสนใจ สติปัญญา ทักษะคติ ความสามารถ ทักษะความถนัด และสิ่งอื่น ๆ ที่บุคคลแสดงลักษณะของตนเองออกมา (Munn : 1920).

2. บุคลิกภาพ เป็นการจัดระบบการทำหน้าที่ทั้งหมด หรือการรวมกันของลักษณะนิสัยต่าง ๆ ความคิดเห็นและอารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลคนั้นแตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน (Schoen : 1930)

3. บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของคุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ ความสนใจ อุปนิสัย ทักษะคติ ความสามารถ การพูด ลักษณะภายนอก การพูด การเดิน การปรับตัว ซึ่งอาจกล่าวว่าเป็นแบบแผน หรือวิถีชีวิตของบุคคลโดยทั่ว ๆ ไปของชีวิต (Carmichael : 1957)

4. บุคลิกภาพ คือ ความมั่นคงของคุณสมบัติ และแนวโน้มทั่ว ๆ ไป ที่จะแสดงถึงความแตกต่างของพฤติกรรมทางจิต เช่น ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และการกระทำ (Maddi : 1968)

5. บุคลิกภาพ คือ การจัดระบบพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Moskowitz and Orgal : 1969)

6. บุคลิกภาพ คือ โครงสร้างและคุณสมบัติในการแปรพลังของแต่ละบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะนิสัยในการตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งของบุคคล(Peak and Whitlow : 1975)

7. บุคลิกภาพ หมายถึง กระบวนการพฤติกรรม ซึ่งคงที่ โดยขึ้นอยู่กับรากฐานของความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ (Lewin : 1978)

จากนิยามบุคลิกภาพที่อ้างถึงนี้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของบุคลคนั้น หมายถึงความแตกต่างของบุคลที่ประกอบด้วย ลักษณะภายนอกที่เป็นกิริยา ท่าทาง การกระทำ การแสดงออก ในทุกอากัปกิริยา รวมถึงความรู้สึกนึกคิดที่มาจากภายในของบุคลที่ประกอบด้วย ความคิด การใคร่ครวญจากความรู้ ประสบการณ์ ส่งผลมาสู่การกระทำที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รวมมาจากทั้งจิตสำนึก จิตใต้สำนึกของบุคล ซึ่งสามารถกำหนดเป็นพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด วิชาความรู้ ทักษะ
2. ด้านศีลธรรม ปรัชญา แนวคิด ของบุคคล
3. ด้านความรับผิดชอบของบุคคล

กล่าวโดยสรุปบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด กิริยามารยาท ตลอดจนลักษณะนิสัยและอุปนิสัย อันเป็นผลทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปจากบุคคลอื่น ๆ บุคลิกภาพจึงหมายถึงลักษณะทั้งทางจิตและทางกายทั้งหมดเข้าด้วยกันทำให้บุคคลแตกต่างกันด้วยบุคลิกภาพ

สรุปความหมายคำว่า ลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ที่สอดคล้องกับความหมายของบุคลิกภาพในงานวิจัยนี้ และนำไปกำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการในครั้งนี้ โดยสอดคล้องกับ

บุคลิกลักษณะของคนไทยที่พึงปรารถนา คือ ปัญญาดี มีคุณธรรมสูง มีจริยธรรมสูง มีความสามารถทางสังคมสูง สามารถทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถพัฒนาตนเองและครอบครัว สามารถพัฒนาอาชีพการงาน พัฒนาชุมชนและประเทศชาติ คนไทยยุคใหม่ และบัณฑิตยุคใหม่ต้องมีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะสมัยใหม่ บนพื้นฐานของความเป็นคนไทยอย่างมั่นคง และบัณฑิตต้องมีคุณลักษณะสำคัญ คือ ความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของตนอย่างสูง (วิสัยทัศน์ปรัชญาการศึกษาไทย จากปรัชญาการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาไทย :[www.sobkroo.com/ct\\_9.htm-116k](http://www.sobkroo.com/ct_9.htm-116k))

จากวรรณกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และการกระทำของบุคคล รวมทั้งเป็นบุคลิกภาพของการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยเฉพาะบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่หน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ ใช้ในการพิจารณาเลือกบัณฑิต หรือการนำไปพิจารณาในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน ในองค์กร และผู้วิจัยเห็นว่าบุคลิกภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในการที่ผู้ประกอบการจะนำมาพิจารณาในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน

## 2) ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจ หรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาพึงประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง อาทิเช่น

สมยศ นาวิการ (2522) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรุนแรงของความต้องการสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

จรัส โพธิ์จันทร์ (2527) กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกทางบวก ทางเป็นกลาง หรือทางลบ ความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวก การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบ การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพต่ำ

เดวิส (Devis : 1964) อ้างใน กรชกร ชาติ, 2544) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

เฟรอนซ์ (Frence : 1964) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งที่ดี มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543) สรุปความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ดี หรือความประทับใจที่มีต่อการกระทำของบุคคล หรือการทำงานนั้น ๆ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การยอมรับความเป็นจริงจากสิ่งที่อยู่รอบตัวไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หน้าที่การงาน หรือบุคคลรอบข้างที่ส่งผลต่อการมีเจตคติที่ดีต่อการกระทำของบุคคลในสภาวะการณ์ที่ตนเองประสบในชีวิต

นอกจากนี้ทฤษฎีความพึงพอใจนั้นได้นักวิชาการได้กล่าวไว้จำนวนมาก อาทิ เช่น ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่ความต้องการนั้นเป็นลำดับขั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ (Maslow's : 1970)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการสิ่งใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น ซึ่งมนุษย์จะมีความต้องการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ตลอดเวลา

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอื่นต่อไป ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มี 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็เมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2) ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) เมื่อความต้องการเบื้องต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงต่อไป คือความรู้สึกที่ต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3) ความต้องการทางด้านสังคม (social or belonging needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นที่กล่าวมาแล้วก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการทางด้านสังคม ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความต้องการมิตรและการได้รับความรักจากเพื่อนหรือคนรอบข้าง

4) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป การยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญ อยากเป็นที่รู้จักในสังคม ต้องการความสำเร็จ การมีความรู้ความสามารถ รวมถึงการมีอิสระและมีเสรีภาพ

ประยุกต์ หรือยึดหยุ่นโดยปราศจากเหตุผลได้ ผู้ที่มีแนวการปฏิบัติตัวแบบมีแบบแผน (judgement) จึงมีความเหมาะสมกับงานด้านเทคโนโลยีมากกว่าผู้ที่มีการปฏิบัติตัวแบบยึดหยุ่น (perception : P)

### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิตตามความต้องการของสถานประกอบการ

#### 3.1 คุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลในหน้าที่การงาน

มาร์ติน จอห์น เอต (เริงส์คี้ ปานเจริญ. 2534 : 24 อ้างอิงจาก Martin John Yate. Hiring the Best.) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพที่สำคัญ 18 ประการ ที่ใช้ในการพิจารณาและประเมินคุณสมบัติ และคุณลักษณะของบุคคลต่าง ๆ โดยแบ่งบุคลิกภาพ 18 ประการ เป็น 3 ประเภท คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความสามารถในอาชีพการงาน และคุณลักษณะด้านธุรกิจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเภทที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics profile) ได้แก่

1. ลักษณะการหรือลักษณะนิสัย (trait) เป็นลักษณะที่เปิดเผยให้เห็นลักษณะจำเพาะพื้นฐานเป็นภาพลักษณ์ส่วนบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อถึงแง่มุมต่าง ๆ ของงานไม่ว่าเป็นงานในลักษณะใดก็ตาม

2. แรงขับเคลื่อน (drive) เป็นแรงขับที่เกิดจากพลังภายในของบุคคล เป็นความปรารถนาความทะเยอทะยานจากภายในของบุคคลในการที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ เสร็จเรียบร้อยเป็นการทำตามเป้าหมายมากกว่าที่จะเป็นภาระที่จะต้องทำให้เสร็จไป ด้วยการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความตั้งใจจริง มุ่งมั่น มีความสามารถในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สามารถหลีกเลี่ยงสภาพงานที่ฟุ้งซ่านยุ่งเหยิง สามารถแบ่งขอยงานที่ใหม่ประดังมาให้ออกเป็นส่วน ๆ ได้

3. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นลักษณะของคนที่มีองหางานใหญ่ ๆ ที่ท้าทายอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและตั้งใจเพื่อให้เกิดผลงาน ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จจากงานที่มีความท้าทาย สามารถจูงใจคนอื่นให้ทำงานออกมาดีได้โดยอาศัยสิ่งที่คุณเหล่านั้นสนใจหรือเป็นผลประโยชน์ต่อกลุ่ม ต่อทีมร่วมกัน

4. การสื่อสาร (communication) สามารถพูดคุยและเขียนถึงคนอื่น ๆ ได้ทุกระดับชั้นด้วยการใช้ทักษะการเจรจาต่อรองในทุกสถานการณ์ได้ในระดับที่ดี

5. ปฏิภาณ (chemistry) ควบคุมอารมณ์ได้ เก็บอารมณ์ความจับข้อง หรือขุ่นมัวในจิตใจได้ ด้วยการมีใบหน้าที่มีรอยยิ้มประดับ มีความเชื่อมั่น อันเป็นความเชื่อมั่นที่มาจากภายในจิตใจแต่ต้องปราศจากความหลงตัวเอง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ให้ความร่วมมือกับคนอื่น ๆ ได้ดี แสดง

ความเป็นผู้นำโดยใช้ความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีการร่วมแรงร่วมใจ และสามารถประสานทีมงานให้มีความสามัคคีและรวมใจเป็นหนึ่งใจเดียวกันได้

6. พลังงาน (energy) ใช้ความอุตสาหะเป็นพิเศษต่อสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ในทุก ๆ เรื่องเสมอ หนึ่งทุกเรื่องล้วนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

7. ความตั้งใจแน่วแน่เด็ดเดี่ยว (determination) มีจิตใจที่มีความเข้มแข็ง ไม่ท้อถอยเมื่อพบกับอุปสรรค มีความสามารถที่จะจัดการรับขวากหนาม ด้วยการใช้สติ มีความทรนงได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ มีความหยิ่งในเกียรติและศักดิ์ศรีตามสถานที่ควรจะเป็น ในขณะที่เดียวกันก็มีความเฉลียวฉลาดพอที่จะรู้ช่วงจังหวะเวลาเมื่อใดควรหยุดและก้าวเดินต่อไปเมื่อมีความพร้อม

8. หนักแน่น (confidence) ไม่คุยโม้โอ้อวด สุขุม ใจเย็น มีความเป็นกันเอง ไม่ยกตนข่มท่าน วางตัวเป็นกลาง พูดและแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสมพอดี ไม่มากไม่น้อยเกินไป เป็นมิตร ซื่อตรง ใจกับพนักงานทุกคน สูงก็ได้ต่ำก็เป็น รู้ว่าเมื่อใดและอะไรควรเก็บเป็นความลับ

ประเภทที่ 2 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในอาชีพการงาน (professional characteristics profile)

9. วางใจได้ (reliability) ดำเนินการได้ด้วยตัวของตัวเอง ไม่พึ่งพาอาศัยคนอื่น เพียงเพื่อให้มั่นใจว่า งานนั้นจะสำเร็จลงด้วยดี รายงานข่าวสารข้อมูลให้ฝ่ายบริหารได้รับรู้อยู่เสมอ

10. ความซื่อตรง (integrity) มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปไม่ว่าจะดีหรือเลว ตัดสินใจด้วยผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัท มิใช่ด้วยอารมณ์หุนหันพลันแล่นหรือความชอบส่วนตัว

11. การอุทิศตน (dedication) มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม หรือองค์กรก่อนประโยชน์ส่วนตัวก่อนเสมอ มีความผูกพันกับภาระหน้าที่และโครงการ สามารถทำอะไรก็ได้ที่จำเป็นเพื่อให้โครงการเสร็จลุล่วงสมบูรณ์ตามกำหนดการ

12. ความภูมิใจ (pride) ภาคภูมิใจในภาระหน้าที่ ด้วยการให้ความสำคัญกับเกียรติยศศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน มีความภูมิใจในวิชาชีพ ให้ความสนใจต่อรายละเอียดเสมอเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงลงอย่างดี ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง

13. ความชำนาญในการวิเคราะห์ (analytical skills) มีความสามารถในการชั่งน้ำหนักระหว่างข้อดีและข้อเสีย ไม่หุนหันพลันแล่น ไม่ใช้อารมณ์ และควบคุมอารมณ์ความเกลียด และโกรธ ไม่ใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ไม่รัดกุม ควรใช้หลักการวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณอย่างถี่ถ้วนรอบคอบเสมอ

14. มีทักษะในการฟัง (listening skills) ใช้ความพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้รู้จักเป็นผู้ฟังที่ดี ฝึกที่จะเรียนรู้ในการฟังและทำความเข้าใจและนำสิ่งที่ได้ฟังมาคิดวิเคราะห์ มีความสามารถประมวลความรู้ที่ได้รับจากการฟังมาสู่การปฏิบัติ

ประเภทที่ 3 คุณลักษณะด้านธุรกิจ ได้แก่

15. ประสิทธิภาพ (efficiency) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ พินิจพิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

16. มีความประหยัด (economy) เรียนรู้ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นต้นทุนในทุก ๆ เรื่อง อย่างเหมาะสมกับประโยชน์ที่จะพึงได้รับจากสิ่งที่ลงทุนไป ไม่ว่าจะเป็เงินทอง หรือเวลา

17. วิธีดำเนินการ (procedure) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม โดยสามารถที่จะจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของเรื่องแต่ละเรื่องได้อย่างเหมาะสมกับเวลา ขอบประมาณที่เหมาะสม

18. ผลกำไร (profit) การวิเคราะห์ด้วยหลักการคิดผลประโยชน์พึงมีพึงได้ ต้องคิด วิเคราะห์ถึงการใช้จ่ายประโยชน์ของทุกกิจกรรมให้มีความคุ้มค่า เหมาะสมกับเงิน ทรัพยากร และ ผลตอบแทนที่ได้รับ

### 3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานในภาคธุรกิจ

ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าไปทำงานในองค์กร จะต้องผ่านกระบวนการในการคัดเลือก การสอบ ทั้งการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติ ในด้านต่าง ๆ ที่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการนั้น ๆ เพื่อที่จะได้นำศักยภาพของ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกได้อย่างเต็มที่ ซึ่งคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ที่ที่ องค์กรต้องการ ซึ่งในแต่ละสาขาวิชาชีพนั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

#### 1. ความรู้ด้านวิชาชีพและทักษะในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานในสถานประกอบการนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงาน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

#### 2. ลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ

สถานประกอบการส่วนใหญ่นอกจากจะสนใจในเรื่องของความสำเร็จทางการศึกษา ในวิชาชีพที่ตรงกับลักษณะงานแล้วยังให้ความสนใจในเรื่องของคุณลักษณะ หรือบุคลิกส่วนตัว ของคนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร ในเรื่องต่าง ๆ อาทิเช่น บุคลิกภาพ ความขยันอดทน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ จากผลงานวิจัยของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกับรูปแบบของอาชีวศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527) พบว่าผู้จ้างงาน หรือนายจ้าง เน้นและให้ความสำคัญเรื่องคุณสมบัติส่วนตัวของผู้รับจ้างงาน มากกว่า ในเรื่องเกี่ยวกับ มนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ ความอดทนขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน

และจากรายงานผลการวิจัยเรื่องความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกของสำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12 (2532) พบว่า ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะพิเศษเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่วว่องไว มีระเบียบวินัย รักผูกพันกับองค์กร มีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์ดี ฉลาด มีความคิดริเริ่ม เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้บริหารของบริษัทต่าง ๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ผู้ทำงานด้านวิศวกรไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น มีสาเหตุมาจากองค์ประกอบ 5 ประการ (จ๊กพงษ์, 2534 : 96) ดังนี้

1. ขาดประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร
2. ขาดความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ไม่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการทำงาน
4. ขาดประสบการณ์ และการชวนช่วยหาความรู้ด้านต่าง ๆ
5. ขาดความสามารถในการทำงานเป็นหมู่คณะ

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการดังกล่าว ล้วนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นจะต้องหมั่นฝึกฝน การฝึกหัดที่จะขัดเกลาลักษณะบุคลิกภาพส่วนตนให้มีความเหมาะสมกับงาน การฝึกทักษะในด้านต่าง ๆ ต้องฝึกทักษะความขยันอดทน ความเพียร ความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความตรงต่อเวลา ทักษะของบุคคลนั้นจะต้องขัดเกลามาจากบุคลิกภาพภายในจิตใจของบุคคลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลให้เป็นบุคคลที่เป็นที่ต้องการขององค์กรทุกประเภท

### 3.3 ความรู้ความสามารถในการจัดการ

ในการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาด้านบริหารธุรกิจนั้น เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการนั้นเป็นภาระหน้าที่สำคัญเพราะมีผลต่อการพัฒนาความเจริญของประเทศ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในระบบเศรษฐกิจและสังคม เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบุคคลในสังคม สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้กับเยาวชนทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะวิชาชีพ จริยธรรม ให้มีความพร้อมที่จะนำความรู้ไปสู่องค์กรและประเทศชาติในอนาคต

คุณสมบัติของบัณฑิตด้านธุรกิจในระดับปริญญาตรีที่ทำงานในภาคธุรกิจนั้นจำเป็นต้องมีลักษณะอันพึงประสงค์ตามลักษณะที่นายจ้างต้องการนั้นจะต้องผ่านการศึกษาอบรม กระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาในศาสตร์ในสาขาที่ตนเองศึกษา รวมทั้งจะต้อง

เพิ่มทุนพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ประกอบกันเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ให้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะนายจ้างมักจะใช้ความพยายามในการแสวงหาแรงงานที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของตน ซึ่งมีนักเศรษฐศาสตร์หลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกแรงงานของนายจ้าง อาทิเช่น แนวคิดของ Milton Friedman, E.S. Phelps Alchiam และ Jame Jobin (ธีรวิ อังสุวรรณกุล, 2529 : 14) กล่าวว่า นายจ้างจะจ้างแรงงานต้องเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดเพื่อลดต้นทุนและแรงงานที่จะจ้างต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิต จึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีการว่าจ้างแรงงานของเคนส์ Keynes (อ้างอิงจาก นุกูล ประจวบเหมาะ 2516 ข 11ม 20-26) โดยเคนส์ถือว่า การใช้จ่ายรวมของประเทศ เรียกว่า Aggregate Demand เป็นการเปลี่ยนแปลงไปก็ย่อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรายได้และระดับของการว่าจ้างทำงานด้วย เช่น หากในขณะหนึ่งปรากฏว่าการใช้จ่ายอุปโภคบริโภคหรือการใช้จ่ายลงทุนของประเทศลดลง รายได้ (Income) และระดับการว่าจ้างทำงานด้วย เช่น หากในขณะหนึ่งปรากฏว่าการใช้จ่ายอุปโภคบริโภคหรือการใช้จ่ายลงทุนของประเทศลดลง รายได้ (Income) และระดับการว่าจ้างทำงาน (Employment) ย่อมจะลดลงด้วย คนที่ว่างงานก็จะเพิ่มจำนวนสูงขึ้น เป็นต้น สิ่งที่จะตัดสินระดับการว่าจ้างทำงานในขณะหนึ่ง ๆ นั้น เคนส์ เรียกว่า การเสนอรวม (aggregate demand) และการสนองรวม (aggregate supply) ในระดับของการว่าจ้างทำงานหนึ่ง ๆ ราคาของการสนองรวม (aggregate supply price) หมายถึง จำนวนเงินซึ่งผู้ประกอบการ หรือผู้ผลิตจึงจำเป็นต้องได้รับการจำหน่ายผลิตผลอันเกิดขึ้นจากการว่าจ้างคนงานจำนวนนั้น ในกรณีผู้ผลิตจำเป็นต้องได้รับการจำหน่ายผลิตผลอันเกิดขึ้นจากการว่าจ้างคนงานจำนวนนั้น ดังนั้นผู้ผลิตได้รับเงินจากการจำหน่ายผลิตผลน้อยไปกว่าเงินจำนวนดังกล่าวแล้ว การที่จะจ้างคนงานในจำนวนดังกล่าวทำงานก็จะให้ผลไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย ผู้ผลิตจะลดปริมาณการผลิตและการว่าจ้างแรงงานลง ในทางตรงกันข้ามราคาของการเสนอรวม (aggregate demand price) ของการว่าจ้างทำงานระดับหนึ่ง ๆ คือ จำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจากการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยคนงานจำนวนนั้น ๆ คือ จำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจากการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยคนงานจำนวนนั้น ๆ คือ จำนวนเงินซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจากการจำหน่ายสินค้าที่ผลิตขึ้นโดยคนงานจำนวนนั้น ๆ ไม่ว่าระดับการว่าจ้างทำงานจะเพิ่มขึ้น หรือลดต่ำลงในระดับใดก็ตามอาจจะหาราคาของการเสนอรวม (aggregate demand price) และราคาของการสนองรวม (aggregate supply price) ของระดับของการว่าจ้างทำงานนั้น ๆ ได้เสมอ ด้วยเหตุนี้ระดับการว่าจ้างทำงานของประเทศจึงกำหนดโดยการตัดกันของเส้น (aggregate demand & aggregate supply curve) ซึ่ง ณ จุดที่เส้นทั้งสองตัดกันนั้น รายรับซึ่งผู้ผลิตคาดว่าจะได้รับจะเท่ากับจำนวนเงิน ซึ่งผู้ผลิตจำเป็นต้องได้รับในการว่าจ้างคนงานอีกนับหนึ่งก็จะเท่ากับค่าใช้จ่ายหรือจำนวนต้นทุนที่ผู้ผลิตจะต้องจ่ายในการผลิตสินค้าจำนวนนั้น ๆ จุดดังกล่าวมีผลให้มีการว่าจ้างทำงานเป็นจุดสมดุลทางเศรษฐกิจที่อาจมีได้หลายจุด



ความต้องการแรงงานจำเป็นอย่างยิ่งในการผลิตสินค้าและบริการ เพราะแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ นายจ้างจะเสาะแสวงหาจ้างแรงงานที่มีความรู้ ความชำนาญหรือมีคุณภาพที่ดีที่เหมาะสมและเสียค่าใช้จ่ายที่ต่ำสุดเพื่อลดต้นทุน แต่แรงงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการผลิตที่เหมาะสมกับธุรกิจนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นายจ้าง หรือผู้ประกอบการจึงต้องสร้างเครื่องมือในการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อเป็นการลดต้นทุน ในการจ้างแรงงานนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกอาจรวมถึงการกำหนด เพศ อายุ เชื้อชาติ เครื่องมือที่ใช้กันแพร่หลายที่สุดคือระดับการศึกษา (สุมาลี ปิตยานนท์, 2539 : 67) แนวความคิดเกี่ยวกับต้นทุนในการฝึกอบรม (job-training costs) การที่นายจ้างจะพิจารณาจ้างแรงงานเข้ามาทำงานนั้น นอกจากนายจ้างจะพิจารณาคุณภาพที่มีอยู่ในตัวแรงงานแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงศักยภาพในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในอนาคต

### 3.4 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

การผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือการเข้าสู่สถานประกอบการ นั้นจะต้องผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพหรือต้องผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความต้องการของหน่วยงานทั่วไป ประกอบด้วยความหมายในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ประการ ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รู้จักแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น ความมีคุณธรรมนั้นจำเป็นต้องปลูกสร้างควบคู่ไปกับการประพฤติปฏิบัติตามหลักความเชื่อของศาสนาที่ตนเองนับถือ เพราะการเป็นคนดีในศาสนาใดก็ตามบุคคลนั้นก็จะเป็นคนดีของสังคมนั้นเช่นกัน

2. คุณค่า เมื่อมีความรู้ซึ่งไม่ใช่แค่ความจำ เป็นความรู้ที่ผ่านกระบวนการของการศึกษาค้นคว้า ทดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ต้องเป็นความรู้รอบรู้ รู้รอบ รู้ลึก มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เข้าใจถึงแก่นแท้ของสิ่งที่ได้เรียนรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. คุณประโยชน์ คือ ศักยภาพของบุคคล ควรเป็นคนที่ดีเป็น คิดอย่างผู้ที่มีวิจรรณญาณ มีการไตร่ตรอง การพูดเป็น ไม่เฉพาะการพูดทุกอย่างที่คิด แต่ต้องไตร่ตรองสิ่งที่คิดออกมาเป็นคำพูดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา บุคคลได้อย่างเหมาะสมและ สามารถทำงานอยู่ในสภาวะที่ขาดแคลนในปัจจุบันต่าง ๆ ได้ด้วยความสุขุมรอบคอบ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้และสร้างทัศนคติที่ดี และรักในงานที่ทำ

สรุปได้ว่า บัณฑิตที่พึงประสงค์ควรมีลักษณะเรียนรู้ในหลักสูตร ปฏิบัติจริง ศึกษาหาความรู้ สะสมประสบการณ์ รู้จักปฏิบัติให้ตรงใจและได้ผลที่ดี ควรมีความรู้ ทักษะวิชาชีพ มีทักษะในการประกอบอาชีพสามารถพัฒนาองค์ความรู้ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ หมายความว่า รู้รอบ รู้จริง รู้แจ้ง สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนให้ถูกทิศทาง ที่เราเรียกว่า บูรณาการความรู้ ดังแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้สรุปถึงบัณฑิต

อุดมคติที่พึงประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนานักศึกษา คือ บัณฑิตที่มีความรู้ดี มีคุณธรรม มีสติปัญญา ใฝ่การเรียนรู้ ฝึกคิดอย่างมีระบบ มีจิตสำนึก และมีศักยภาพในการสร้างงาน บุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ ชี้คมั่นในระบอบประชาธิปไตย มีวินัย รับผิดชอบต่อตนเองและเอื้ออาทรต่อสังคม ตระหนักในคุณค่าทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่น สุขภาพดีและมีความเป็นสากล

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ความต้องการบัณฑิตและคุณลักษณะบัณฑิตจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ได้มีการศึกษาถึงคุณลักษณะบัณฑิตสำหรับธุรกิจที่ต้องการเพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ในปี 2542 ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติบัณฑิตที่ต้องการ คือ ความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถเรียนรู้ ความรักดีต่อองค์กร ส่วนคุณสมบัติที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ความสามารถติดต่อสื่อสาร ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความอดทน มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ และในอนาคตที่ประเทศไทยเป็นประเทศในภูมิภาคอาเซียน พรหมแดนแห่งการจ้างงานของอาเซียนจะเป็นเพียงตลาดเดียว จำเป็นอย่างยิ่งที่บัณฑิตในประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อมในภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียนเพิ่มขึ้น

จากการประชุม Global Forum on Management Education เมื่อ 1998 ในหัวข้อ

“Preparing Leaders for the 21<sup>st</sup> Century” ได้บทสรุปว่า ลักษณะการศึกษาควรสอนวิชาให้บัณฑิต นักศึกษาเน้นการปลูกฝังความรู้ที่รับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด (Stakeholders) ไม่ใช่ผู้ถือหุ้นเท่านั้น ผู้นำธุรกิจควรที่จะช่วยเหลือสังคมมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนั้นในหัวข้อสัมมนา “Corporate Rights and Responsibilities in the Global Economy” ผู้เข้าร่วมสัมมนายังเน้นการให้สถานศึกษาร่วมมือกับสถาบันทางธุรกิจต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำธุรกิจในโลกปัจจุบัน และสามารถปรับหลักสูตรให้มีความเป็นนานาชาติเพิ่มขึ้น

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ (พัชรี ศรีสังข์ : 2551) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. ทบวงมหาวิทยาลัย ได้ประกาศคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของทบวงมหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2540 และได้ถือเป็นนโยบายในการปฏิบัติแก่สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดและในกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนฐานะองค์การเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1.1 เป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์

1.2 เป็นผู้มีความรู้ จริยธรรม สามารถครองตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ

1.3 เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

1.4 เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและดำรงชีวิตด้วยความเหมาะสม

จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้ประกาศไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ความสามารถ ที่เป็นข้อบ่งชี้ด้านสติปัญญา ได้แก่ ความรู้ในศาสตร์ในวิชาชีพของตน และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ในภาคทฤษฎีในวิชาชีพของตน
2. ด้านทักษะ เป็นความสามารถในการที่จะนำวิชาความรู้ทางวิชาชีพมาพัฒนาให้เกิดความสามารถที่แตกฉานและประยุกต์เข้ากับบริบทของการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน
3. ด้านความรู้สึกละเออรมณ์ เป็นการนำความรู้ด้านวิชาชีพ ทักษะประสบการณ์จากภาระหน้าที่การงาน หลอมรวมเข้ากับความรู้สึคนึกคิดทางจิตวิญญาณที่หล่อหลอมให้กลายเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการครองตนในสังคมได้อย่างมีความสุข เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 จากวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบัณฑิตในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (งานกิจกรรมนิสิต กองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2547 : 15-16) ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ว่า ต้องมีความรู้คู่คุณธรรม มีสติปัญญา ใฝ่การเรียนรู้ นึกคิดอย่างเป็นระบบ มีจิตสำนึกและศักยภาพในการสร้างงาน มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นผู้นำ ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย มีวินัยรับผิดชอบต่อตนเอง และเอื้ออาทรต่อสังคม ตระหนักในคุณค่าทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น สุขภาพดี มีความเป็นสากล

จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 นั้น สามารถวิเคราะห์ได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับสติปัญญาที่เกี่ยวกับความรู้ ได้แก่ ความรู้ที่จะต้องควบคู่ไปกับศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยการคิดอย่างมีระบบ
2. ด้านทักษะ การมีความสามารถในวิชาชีพที่เกิดความชำนาญจนสามารถสร้างงานที่มีคุณภาพ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านความรู้สึกละเออรมณ์ เป็นการสร้างค่านิยมการรับรู้ในคุณค่าของทรัพยากร การอนุรักษ์ การสำนึกรักบ้านเกิด และพร้อมที่จะพัฒนา สร้างวินัย มีจิตใจใฝ่เรียนรู้ มีสุขภาพที่ดี และมีจิตสาธารณะ

1.3 สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550 : 48) ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะการคิด 3) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 4) ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และ 5) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อคิดเห็นที่บ่งชี้คุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ และข้อคิดเห็นที่บ่งชี้เกี่ยวกับความคิด ได้แก่ ทักษะการคิด และทักษะการวิเคราะห์
2. ด้านทักษะ ข้อคิดเห็นบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจนสามารถกลายเป็นความชำนาญ ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ และมีทักษะทางสังคม
3. ด้านความรู้สึกละเอารมณ์ ข้อคิดเห็นบ่งชี้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ควรแสดงออก ได้แก่ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม

1.4 นักวิชาการด้านการศึกษา ได้มีนักวิชาการด้านการศึกษา จำนวนมากได้กล่าวถึง คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ไว้ ดังนี้

ซานเชส ฟรานซิสซา (Sanchez Francisca. 2003 : Online) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า บุคคลที่จะสามารถประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของสถานประกอบการนั้นจะต้องมีการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมกับสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น บุคคลในครอบครัว อันได้แก่ บิดา มารดา ผู้บุคคล และชุมชน ล้วนต้องมีส่วนในการจัดการศึกษาให้กับบุตรหลานของตนเองด้วย ด้วยการพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาพเศรษฐกิจที่มุ่งใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Economy) ที่ใช้ข้อมูลความรู้จำนวนมากในชีวิตประจำวัน ความรู้ ประสบการณ์ และอารมณ์ ความรู้สึกละเอารมณ์ จึงเป็นหัวใจของการแข่งขันในชีวิตประจำวัน การทำงานจะมุ่งใช้ทักษะระดับสูง บุคคลจะต้องมีลักษณะยืดหยุ่น ปรับตัวได้ มีความรอบรู้ มีความรวดเร็วในการยอมรับข่าวสารมีการเรียนรู้อย่างอิสระ โดยจะต้องมีความพร้อมทั้งในด้านวิชาการ การอ่านและการเขียน การค้นหาข้อมูล เพราะข้อมูลในโลกศตวรรษที่ 21 เป็นลักษณะของเศรษฐกิจโลก (Global Economy) การทำธุรกิจสามารถดำเนินการได้ในระหว่างประเทศ การติดต่อสื่อสารกับผู้ซื้อด้วยภาษาของผู้ซื้อจึงมีความสำคัญมาก นอกจากนี้ยังมีลักษณะที่จำเป็นในเรื่องของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทำให้เทคโนโลยีได้กลายเป็นแหล่งหรือสถานที่ทำงานของบุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานและการดำรงชีวิตของบุคคลเปลี่ยนไป ให้อยู่ที่บ้านแทนสถานที่ทำงาน หรือสำนักงานมากขึ้น ทักษะด้านเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพอยู่ที่บ้าน แทนสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นองค์การหรือสำนักงานและลักษณะของความมีสำนึกรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และความไม่เท่าเทียมกันของสังคม หรือสังคมขาดดุลยภาพ ในยุคศตวรรษที่ 21 สังคมจึงมีความต้องการบุคคลที่มีลักษณะของความเป็นพลเมืองเพิ่มมากขึ้น มีทักษะในการทำงานและการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถทำงานเป็นทีมได้ โดยการสื่อสารจะมีความสำคัญและต้องสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับภาษาและวัฒนธรรมนั้น ๆ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543 : 3) ได้กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 สังคมต้องการบัณฑิตที่มีคุณลักษณะ 6 ประการ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ข่าวสาร สามารถเลือกรับ เลือกปฏิเสธ และอธิบายได้ว่าหาประโยชน์อะไรได้จากข้อมูลข่าวสาร และเป็นผู้สร้างโลกทัศน์ 2) มีความสามารถติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 3) มีค่านิยมในการตัดสินใจ และอธิบายได้ว่าตัดสินใจเพื่ออะไรและเพราะอะไร มีความเข้าใจยอมรับความแตกต่างลักษณะของวัฒนธรรม 4) เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา มีสมรรถภาพในการคิดวิเคราะห์เป็นระบบ 5) เป็นบุคคลที่เต็มใจร่วมแก้ไขปัญหาสังคม สิ่งแวดล้อมด้วยสันติวิธี เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองและปกป้องสิทธิมนุษยชน และ 6) สามารถจัดการกับอารมณ์ ควบคุมความเครียด รวมทั้งปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม

1.5 ผู้ประกอบการ ได้มีผู้ประกอบการในภาคเอกชน เรียกร้องให้สถาบันการศึกษาพิจารณาคุณภาพของบัณฑิตและได้ข้อสรุปความต้องการคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาในอนาคต ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา 2547 : 7 อ้างอิงจาก มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต : 2545) ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน
2. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
3. ความสามารถในการสื่อข้อความ ความสามารถในการนำเสนอ
4. ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบและการคิดเชิงวิเคราะห์
5. แสดงออกถึงความรับผิดชอบและบริหารเวลาได้ดี
6. พร้อมทั้งจะปฏิบัติตนในกรอบ ระเบียบของหน่วยงาน

จากการประชุมวิชาการระดับชาติของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดกิจกรรม โครงการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย ครั้งที่ 5 ระหว่างวันที่ 5-6 สิงหาคม 2547 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กรุงเทพมหานคร ได้สรุปถึง การเร่งรัดพัฒนาศักยภาพนักเรียน นักศึกษาให้มีความรู้ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นบัณฑิตอุดมคติไทยที่มีทั้งความเก่ง ความดี และความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กรและสังคม โดยส่วนรวมเพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

นอกจากนี้ จากเอกสารการประชุมวิชาการระดับชาติของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาบัณฑิตในอุดมคติไทย ครั้งที่ 6 เรื่อง บัณฑิตอุดมคติไทยเพื่อสังคมแห่งการถือคุณธรรม ระหว่างวันที่ 23 - 24 กุมภาพันธ์ 2549 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพมหานคร ของคุณเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ได้กล่าวถึงงานวิจัย เรื่องภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ โดยสรุปในเรื่องของคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ สรุปได้ดังนี้

1. มิติด้านร่างกาย คือ ผู้ที่มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีการพัฒนาการในด้านร่างกายและสติปัญญาอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์ในแต่ละช่วงวัย
2. มิติด้านจิตใจ คือ ผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รอบตัวได้เป็นอย่างดี
3. มิติด้านความรู้ คือ เป็นผู้ที่สามารถรู้สึกในแก่นสาระของวิชา สามารถรู้รอบตัวในเชิงสหวิทยาการและเป็นผู้ที่สามารถรู้ได้ไกลโดยสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่จะมาถึงได้
4. มิติด้านทักษะความสามารถ คือ ผู้ที่มีทักษะในด้านการคิด ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางสุนทรียะ และทักษะการจัดการที่ดี

คณะศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้สร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางวิชาการอย่างมีเหตุผล
2. มีวิจรณ์ญาณและความสามารถในการแก้ปัญหา
3. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
4. มีจริยธรรม คุณธรรมและความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ
5. มีความรับผิดชอบต่อสังคมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
6. มีวินัยและค่านิยมที่ดี
7. เสียสละ อุทิศตนและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
8. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้อง
9. มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างน้อย 1 ภาษา
10. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
11. สามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้
12. มีจิตสำนึกในการใฝ่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่ามหาวิทยาลัยขอนแก่นเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต เพื่อให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

#### ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ในประเทศและต่างประเทศ

สำหรับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่องค์กรธุรกิจต้องการนั้น มีดังนี้

พทิน แดงจวง และคณะ (2545) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนายจ้างและผู้ประกอบการที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สำเร็จการศึกษา ปี 2540 – 2544 ได้สรุปว่า บัณฑิตจาก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณลักษณะที่นายจ้างและผู้ประกอบการมีความพึงพอใจในระดับมาก มี 8 ประการ คือ

1. มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้
2. มีคุณธรรม จริยธรรม
3. มีภาวะผู้นำ
4. มีความรับผิดชอบต่อสังคม
5. มีทักษะทางภาษา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ภาษาไทย

และภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา ได้

6. มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ และวิชาชีพ
7. มีความใฝ่รู้ และศึกษาอย่างต่อเนื่อง
8. มีทักษะในการสืบค้นข้อมูล และใช้เทคโนโลยี

โดยมีข้อเสนอแนะจากนายจ้างและผู้ประกอบการเพิ่มเติมว่า บัณฑิตควรมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

มาลินี จำเนียร และรจนารถ ชูใจ ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีราชนูรี พบว่า บัณฑิตมีลักษณะดีเยี่ยมอยู่ 5 ประการคือ

1. ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล
2. มีทักษะที่สำคัญที่ประชาชนต้องการในด้านการปฏิบัติการพยาบาล คือ เป็นกันเองกับผู้ใช้บริการ

3. เคารพถึงสิทธิเสรีภาพของผู้ป่วย
4. ตรงต่อเวลา
5. มีสุขภาพด้านร่างกาย และจิตใจแข็งแรงสมบูรณ์

โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า บัณฑิตควรมีลักษณะพิเศษเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

1. ควรเน้นคุณลักษณะด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน
2. ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง

ของพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพต่อไปในอนาคต

ชนินทร์ วะสินนท์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาลาดแรงงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่านายจ้างให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด โดยนายจ้างส่วนใหญ่ต้องการจ้างแรงงานที่มีผลการศึกษาน้อย 2.00 – 2.50 เป็นเพศชาย และมีความอดทนสูง สำหรับการประมาณการความต้องการจ้างงาน ในช่วงระยะเวลา 1 – 10 ปี พบว่านายจ้างต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นประมาณ 3,963 คน โดยสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างจำนวนน้อยมีความต้องการแรงงานมากกว่าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมาก

สำหรับผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนล่าง) (2543) พบว่าคุณสมบัติของบัณฑิตทางธุรกิจที่ทำงานในภาคธุรกิจ ต้องการรับเข้าทำงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรมและซื่อสัตย์ มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความอดทนในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ดี สำหรับคุณสมบัติของบัณฑิตที่ไม่พึงประสงค์ในการรับเข้าทำงาน ได้แก่ การขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความอดทนในการทำงาน นอกจากนี้คุณสมบัติอื่น ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ไม่มีความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความเสียสละ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเห็นแก่ตัว

สำหรับการวิจัยความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจขององค์กรต่าง ๆ ในเขตภาคเหนือ ตอนบน (2542) พบว่าคุณสมบัติของบัณฑิตทางบริหารธุรกิจ ที่เป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ นั้น พบว่า บัณฑิตระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทต้องมีความรับผิดชอบ มีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์จำเป็นสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีและความสามารถด้านภาษาจำเป็นสำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโท นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านความมีไหวพริบและปฏิภาณและการมีบุคลิกภาพที่ดี

สำหรับงานวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจ กรณีศึกษา : เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนบน) พบว่าคุณสมบัติของบัณฑิตทางบริหารธุรกิจระดับปริญญาตรีที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงานห้ายุทธศาสตร์แรกที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยมีดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ 2) มีความอดทน 3) มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ 4) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 5) มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล ส่วนในระดับปริญญาโทคุณสมบัติของบัณฑิตทางบริหารธุรกิจที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงานห้ายุทธศาสตร์แรก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ 1) มีความรับผิดชอบ 2) มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ 3) มีความอดทน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ดี และ 5) มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล

สำหรับงานวิจัยเรื่องการศึกษาแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจ ศึกษาเฉพาะพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของบัณฑิตในระดับปริญญาตรี 3 อันดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ความมีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ และมีความอดทน สำหรับคุณสมบัติที่หน่วยงานเห็นว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความรู้หลายภาษา สำหรับภาษาที่หน่วยงาน ภาคอุตสาหกรรมเห็นว่ามีความสำคัญมากที่สุด คือ ภาษาญี่ปุ่น รองลงมาคือ ภาษาจีน ส่วนกิจการบริการให้ความสำคัญกับภาษาเยอรมันมากที่สุด รองลงมาคือภาษาจีน สำหรับนักศึกษาของบัณฑิตระดับปริญญาโท คุณสมบัติที่สำคัญที่สุด 3 อันดับแรกที่หน่วยงานพิจารณา ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการวิเคราะห์ สำหรับข้อเสนอแนะที่ผู้ประกอบการได้แนะนำ คือความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมถึงภาวะผู้นำและความเป็นผู้ตาม ตามแต่สถานการณ์ที่เกิดขึ้น บัณฑิตควรมีความอดทนและหนักแน่น ในการเผชิญปัญหาให้มากขึ้น และประการสุดท้ายคือต้องการบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักผิดชอบชั่วดี และเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมหรือหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว



รวมถึงทัศนคติที่บัณฑิตควรมีต่อหน่วยงานและงานที่ตนรับผิดชอบ คือมีใจรักในงานและจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานมิใช่มาอยู่เพื่อที่จะรอจังหวะเปลี่ยนงาน

สำหรับงานวิจัย เรื่องแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจ ภูมิศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตอนล่าง) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน 5 อันดับแรก คือ ความมีไหวพริบปฏิภาณ บุคลิกภาพเหมาะสม ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความพร้อมการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และประสบการณ์ ในระดับปริญญาโท ได้แก่ การมีไหวพริบปฏิภาณ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ บุคลิกภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ สำหรับคุณสมบัติของบัณฑิตทางบริหารธุรกิจที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงาน พบว่า คุณสมบัติ 5 อันดับแรกที่ต้องการ คือ มีจริยธรรมและซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ การเสียสละ เพื่อส่วนรวม มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และความอดทนในการทำงาน สำหรับในระดับปริญญาโท พบว่า มีจริยธรรมและซื่อสัตย์ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความรับผิดชอบ วิสัยทัศน์ และมีความอดทนในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการรับบัณฑิตเข้าทำงานในระดับปริญญาตรี 3 อันดับแรก คือความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ความมีไหวพริบปฏิภาณ บุคลิกภาพ ส่วนระดับปริญญาโท พบว่าความมีไหวพริบปฏิภาณ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ตามลำดับ

สมบัติ ทองอมรสิทธิ์ (2538) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะความต้องการคุณภาพแรงงานในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ภูมิศึกษา : บริษัทรีโทรประเทศไทย จำกัด พบว่า แนวโน้มการขยายตัวในการลงทุนของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีแนวโน้มการส่งออกสูง และมีแนวโน้มการใช้แรงงานที่มีปริมาณมากขึ้น และมีความพึงพอใจผู้จบการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมากที่สุด เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกร บริษัทต้องการผู้จบการศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ย 3.31 – 3.50 สำหรับปริญญาโท และ 2.51 – 3.00 สำหรับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และให้ความสำคัญกับเรื่องของประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด และรองลงมาคือ เรื่องระดับการศึกษา ในด้านคุณลักษณะของพนักงานที่ต้องการให้ความสำคัญต่อ การมีความรู้และทักษะในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีปฏิภาณไหวพริบต่อการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการอุตสาหกรรมในการทำงาน

คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (อ้างถึงในทรงศรี สนธิ, 2541) ได้กำหนดว่าบัณฑิตของคณะฯ ที่มีคุณภาพจะต้องเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภาวะเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ 2) มีความใฝ่รู้และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง 3) มีทักษะบุคคลในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล (Interpersonal skill) ทั้งด้านการอ่าน ฟัง

เขียน พุด วิเคราะห์ตน การเป็นผู้ประกอบการปฏิบัติในสถานการณ์ความขัดแย้ง 4) มีความคิดริเริ่ม 5) มีจิตสำนึกที่ดี มีจริยธรรม และ 6) มีความรู้ในวิชาชีพที่เลือกเป็นอย่างดี

ปิยะ นางรัส (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการมหัพัตถิตทางเศรษฐศาสตร์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า แต่ละภาคแรงงานให้ความสำคัญกับคุณสมบัติของมหัพัตถิตที่ประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งภาครัฐบาลภาครัฐวิสาหกิจ ต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ภาคเอกชนต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานและมีภูมิลำเนาอยู่ใกล้เคียงทุกภาคแรงงานต้องการผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ภาครัฐบาลต้องการผู้มีความรู้พิเศษเฉพาะรวมทั้งพิจารณาถึงผลการเรียน สำหรับด้านอื่น ๆ ที่ภาคเอกชนให้ความสำคัญคือ เงินเดือนที่เรียกครอง การมีบุคคลค่าประกัน ภาครัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่เรียกครองและการมาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

กิ่งทอง ทองใบ และคณะ (2538, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพยากรณ์ความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมโรงแรมในประเทศไทย ช่วงปี พ.ศ. 2536 – 2540 ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า การพยากรณ์ความต้องการกำลังคนของอุตสาหกรรมในโรงแรมไทย ในช่วง พ.ศ. 2536 – 2540 อยู่ในช่วงประมาณ 347,554 คน ถึง 470,967 คน ในจำนวนนี้ ความต้องการกำลังคนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นปีละประมาณ 1,200 คนถึง 3,600 คน ในด้านคุณภาพของพนักงานที่ผู้บริหารต้องการรับเข้าทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศและความสามารถในการคิดวิเคราะห์และออกแบบระบบงานโรงแรม

ผลงานวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543) ปัจจัยในการรับบัณฑิตปริญญาตรีเข้าทำงาน ได้แก่ ความมีไหวพริบปฏิภาณ ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ สถานศึกษาที่จบและระดับการศึกษาที่ต้องการ ตามลำดับ สำหรับปัจจัยในการเลือกบัณฑิตระดับปริญญาโทเข้าทำงาน ได้แก่ ความสามารถในด้านภาษา ความมีไหวพริบปฏิภาณ บุคลิกภาพ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ประสบการณ์ สถานศึกษาที่จบ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษาที่ต้องการ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังได้รับข้อเสนอแนะจากผู้บริหารที่เป็นผู้ใช้บัณฑิตได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านหลักสูตร ข้อเสนอแนะได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเป็นไปเปลี่ยนแปลง เน้นภาษาต่างประเทศ การมีนวัตกรรมความรู้ด้านเทคโนโลยี และความรู้รอบตัว อีกทั้งสัดส่วนหลักสูตรควรมีทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อีกทั้งการสอนให้มีจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้การเรียนการสอนควรสอนให้นิสิตมีวินัย วัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์

ด้านการฝึกงานและภาคปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ควรมีการให้บัณฑิตได้มีโอกาสฝึกงาน เพื่อเรียนรู้การทำงานและการปรับตัวเข้ากับภาคปฏิบัติให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม นอกจากนั้นควรสนใจทำกิจกรรมนอกหลักสูตร และควรมีส่วนร่วมในสังคม

ด้านตัวนิสิต ต้องปรับปรุงด้านความรู้ในวิชาการ (Technical Skills) และทักษะด้านพฤติกรรม (Behavior Skill) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความซื่อสัตย์ พัฒนาด้านบุคลิกภาพ การวางตัว

Guilliford (1991) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลว่าเป็นภาพปรากฏของความสลับซับซ้อนในความสามารถ การดำเนินชีวิต ประสบการณ์ อารมณ์ ในแง่ของการปฏิบัติงานก็ย่อมต้องการพฤติกรรมที่เน้นทักษะและความรู้อันสอดคล้องกันด้วย ซึ่ง Guilliford ได้แบ่งบุคลิกภาพอันเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลออกเป็น 2 แนว ได้แก่ แนวรูปธรรม (เช่น ความสูง น้ำหนัก เพศ ระดับสติปัญญา เป็นต้น) และนามธรรม (เช่น ความต้องการแรงขับ การชอบเก็บตัว เป็นต้น)

McDougall and Giallo (1986) ได้ทำการสำรวจและประเมินความต้องการของตลาดแรงงานของเมืองซานตาครูซ รัฐแคลิฟอร์เนีย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจใ  
โรงงานดังกล่าวมีความต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้เข้าทำงานเป็นจำนวนมาก ๆ ได้แก่ มีประสบการณ์ในการทำงาน สำเร็จการศึกษา โดยเฉพาะด้านสาขาวิชาการบริการ สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชน สำเร็จการศึกษาในโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นเพศหญิง ผ่านการฝึกงานการอบรมที่เกี่ยวกับอาชีพมาแล้วและค่อนข้างมีอายุ

Alec Rodger (อ้างถึงในชานาญ แอ่อ่วม, 2534) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์คุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครงาน 7 ประการ (seven – point) ประกอบด้วย 1) ร่างกาย (Physical) 2) ความรู้ (Knowledge or Attainment) 3) เซอร์วิปัญญา (Intelligence) 4) ความถนัด (Aptitude) 5) ความสนใจ (Interest) 6) นิสัยใจคอ (Habit or Disposition) เช่น ความอดทน ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ฯลฯ และ 7) สิ่งแวดล้อม (Environment or Circumstance) ซึ่งก็คือภูมิหลังนั่นเอง

สถาบันการศึกษาต่างต้องพยายามปรับตัวเพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 แนวคิดในการผลิตบัณฑิตเปลี่ยนแปลงไป ดร. Ronald P. Hill คณบดีคณะบริหารธุรกิจ แห่งมหาวิทยาลัยพอร์ตแลนด์ ได้กล่าวว่า ลักษณะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิต คือ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความสามารถด้านเทคโนโลยีและการวิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ นิสิตนักศึกษาจะต้องมีจริยธรรม มีความสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล

สรุปผลจากการประชุม Global Forum on Management Education เมื่อ 1998 ในหัวข้อ Preparing Leaders for the 21 (th) Century ได้บทสรุปว่า ลักษณะการศึกษาควรสอนวิชาการให้นิสิต นักศึกษา เน้นการปลูกฝังความรู้สึกรับผิดชอบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด (Stakeholders) ไม่ใช่เฉพาะผู้ถือหุ้นเท่านั้น ผู้นำธุรกิจควรที่จะช่วยเหลือสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

นอกจากนั้นในหัวข้อสัมมนา “Corporate Rights and Responsibilities in the Global Economy” ผู้เข้าร่วมสัมมนายังเน้นการให้สถานศึกษาร่วมมือกับสถาบันทางธุรกิจต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำธุรกิจในโลกปัจจุบัน และสามารถปรับหลักสูตรให้มีความเป็นนานาชาติเพิ่มขึ้น

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดหวังว่าลักษณะอันพึงประสงค์ของบัณฑิตในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านกายภาพ ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ทักษะ ตลอดจนความสามารถในทุกศาสตร์ทั้งศาสตร์ทางวิชาชีพด้านบริหารธุรกิจ ศาสตร์ด้านจิตวิทยา และศาสตร์ด้านสังคม ที่สถาบันการศึกษาต่างได้พยายามในการให้ความรู้ ทักษะ กระบวนการ ทั้งในเชิงวิชาการและการปฏิบัติ เพื่อ ล้วนหล่อหลอมให้บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจได้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่เพียงพอพร้อมในการทำงานให้กับองค์กรต่าง ๆ และเชื่อว่าจะเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้านตามความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

### สรุป

ในการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบัณฑิต แนวคิดดังกล่าวนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดและวิธีการในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอภาพรวมของระเบียบวิธีการวิจัย โดยมีสาระครอบคลุมประเด็นต่างๆ ได้แก่

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การแปลความหมายข้อมูล

จากภาพรวมระเบียบวิธีการวิจัยดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย สถานประกอบการค้าและบริการที่จดทะเบียนกับสำนักทะเบียนธุรกิจ กรมการค้า กระทรวงพาณิชย์ของแต่ละจังหวัด และหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งผู้ประกอบการที่ส่งเอกสารการรับสมัครงานมายังคณะกรรมการบริหารธุรกิจในช่วงปี พ.ศ. 2548- 2551 ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 46,254 หน่วย โดยทำการสุ่มอย่างง่าย และขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดจำนวนตัวอย่าง ซึ่งจัดทำโดย Bureau of Research, New York State Division of Housing and Community Research (Yamane 1970 : 886) ได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ( $\chi = 0.05$ ) ขนาดความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) เท่ากับร้อยละ 5 และให้สัดส่วนประชากรเท่ากับ 0.50 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างภาคธุรกิจ จำนวน 397 หน่วย และกลุ่มตัวอย่างภาครัฐ จำนวน 222 รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 619

ข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 650 หน่วย ทั้งภาครัฐและเอกชน ดังรายละเอียดในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัด

จังหวัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	350	53.85
นนทบุรี	120	18.48
สมุทรปราการ	110	16.93
ฉะเชิงเทรา	70	10.74
รวม	650	100

จากข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างของจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีขนาดใหญ่ที่สุด จำนวน 350 คิดเป็นร้อยละ 53.85 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เล็กที่สุด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวน 70 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 10.74 ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนสถานประกอบการภายในจังหวัดนั้น ๆ เป็นตัวกำหนด

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ มีจำนวนตัวแปรทั้งสิ้น 10 ตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรตาม มีจำนวน 4 ตัวแปร เป็นตัวแปรประเภท Continuous Variables ได้แก่ ระดับการเลือกรับบัณฑิตเข้าทำงานในองค์กร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมี ดังนี้

- ตัวแปรความต้องการบัณฑิตในอนาคต 3 ปีข้างหน้า
- ตัวแปรลักษณะของบัณฑิตที่ทำงานแล้ว
- ตัวแปรลักษณะของบัณฑิตที่องค์กรต้องการ
- ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน

2. ตัวแปรอิสระ มีจำนวน 6 ตัวแปร เป็นประเภท Continuous Variables ประกอบด้วย

- ตัวแปรประเภทของกิจการ
- ตัวแปรขนาดของกิจการ
- ตัวแปรจำนวนพนักงานในปัจจุบัน
- ตัวแปรรูปแบบธุรกิจ
- ตัวแปรช่องทางการจัดจำหน่าย

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามของคณะแพทยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้วิจัยได้เพิ่มเติมบางส่วน โดยในแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน (แบบสอบถามแสดงไว้ในภาคผนวก) ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งได้จากเอกสาร ตำรา การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงหลักการในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลจากการรวบรวมวรรณกรรม ทฤษฎี แนวคิดมาประมวล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น โดยฝ่ายวิจัยและฝ่ายวางแผน คณะแพทยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543) ร่วมกับส่วนที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากรวบรวมเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ ลักษณะของคำตอบเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และเติมคำ

ส่วนที่ 2 บัณฑิตในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการในอนาคต

ส่วนที่ 3 คุณสมบัติบัณฑิตที่องค์กรต้องการ และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงานในสถานประกอบการ

ในการสร้างเครื่องมือทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎี และให้นิยามปฏิบัติการ โดยมีรายละเอียดทั้ง 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ตาราง 3.2 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป

ข้อที่	เนื้อหา	จำนวนข้อย่อย	รายละเอียดข้อย่อย
1	ประเภทของกิจการ	4	1. ประเภทอุตสาหกรรม 2. บริการและการค้า 3. หน่วยราชการ/ รัฐวิสาหกิจ 4. อื่น ๆ
2	ขนาดของกิจการ (สินทรัพย์)	4	1. ต่ำกว่า 50 ล้านบาท 2. 51-200 ล้านบาท 3. 201-500 ล้านบาท 4. มากกว่า 500 ล้านบาท
3	ทุนจดทะเบียน	4	1. ต่ำกว่า 50 ล้านบาท 2. 51-200 ล้านบาท 3. 201-500 ล้านบาท 4. มากกว่า 500 ล้านบาท
4	จำนวนพนักงานทั้งหมดในกิจการ	4	1. ไม่เกิน 50 คน 2. 51-100 คน 3. 101-300 คน 4. มากกว่า 300 คนขึ้นไป
5	รูปแบบของกิจการ	4	1. กิจการเจ้าของคนเดียว 2. ห้างหุ้นส่วน (จำกัด) 3. บริษัทจำกัด 4. อื่น ๆ
6	การร่วมทุนของกิจการ	4	1. มีหุ้นส่วนต่างประเทศ 2. บริษัทคนไทย 3. บริษัทต่างประเทศ 4. อื่น ๆ
7	ลูกค้าของกิจการอยู่ในตลาดใด	3	1. ในประเทศทั้งหมด 2. ต่างประเทศ 3. ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ



ส่วนที่ 2 บัณฑิตในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการในอนาคตของโครงการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เติมคำและมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ แสดงดังตารางที่ 3.3

ตาราง 3.3 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2 บัณฑิตในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการบัณฑิตในอนาคตขององค์กร

ข้อที่	เนื้อหา	จำนวนข้อย่อย	รายละเอียดข้อย่อย
8	จำนวนบัณฑิตที่ทำงานในองค์กร	2	1. มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ระดับปริญญาตรี ได้แก่ สาขา.....สถาบัน..... จำนวน.....(คน) 2) ระดับปริญญาโท สาขา.....สถาบัน... 2. ไม่มี เนื่องจาก 1) ไม่มีตำแหน่งงาน 2) ค่าจ้างสูง 3) ไม่มีความจำเป็น 4) อื่น ๆ
9	คุณสมบัติของบัณฑิตในปัจจุบันที่ทำงานในบริษัท	20	1) ความเชี่ยวชาญด้านภาษา 2) ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี 4) ความสามารถในการสื่อสาร 5) ความสามารถในการนำเสนอ 6) ความอดทน 7) วิเคราะห์และแก้ปัญหา 8) มีจริยธรรม 9) ความรับผิดชอบ 10) ความเป็นผู้นำ 11) การปรับตัว 12) ความคิดสร้างสรรค์ 13) วิสัยทัศน์

			14) ไตร่ตรอง 15) ความเสียดสี 16) ความเชื่อมั่นในตนเอง 17) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 18) ความใฝ่รู้ 19) การตัดสินใจ 20) ความมีศักยภาพ
10	คุณสมบัติที่ไม่พึงประสงค์ของบัณฑิต ในองค์กรธุรกิจในปัจจุบัน	1	เติมคำในช่องว่าง
11	แนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้าน บริหารในปี พ.ศ. 2552-2554	2	1. ไม่มีแผนจะรับ 2. มีแผนจะรับพนักงานใหม่ ดังนี้ 1) ระดับปริญญาตรี ได้แก่ สาขา.....พ.ศ.....จำนวน... 2) ระดับปริญญาโท ได้แก่ สาขา.....พ.ศ.....จำนวน...
12	สถาบันที่รับเข้าทำงาน 3 สถาบันแรก	1	คำถามปลายเปิด ระบุ สถาบันการศึกษา 3 สถาบันแรก

ส่วนที่ 3 คุณสมบัติที่องค์กรธุรกิจต้องการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน โดยมีข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale ) 5 ระดับ รวมข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3.4

ตาราง 3.4 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 3 คุณสมบัติที่ต้องการและปัจจัยที่มีอิทธิพล ในการเลือกรับบัณฑิตเข้าทำงาน

ข้อที่	เนื้อหา	จำนวนข้อย่อย	รายละเอียดข้อย่อย
13	คุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงาน	22	ประกอบด้วยข้อคำถามเหมือนกับแบบสอบถามข้อ 9 และได้เพิ่มเติมข้อคำถามอีก 2 ข้อ ได้แก่ 1) จิตสาธารณะ 2) การพัฒนาศักยภาพ
14	ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกที่จะรับบัณฑิตเข้าทำงานในองค์กรทั้งระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท	12	1) เพศ 2) ผลการศึกษา 3) สถาบันการศึกษา 4) สาขาวิชาที่จบการศึกษา 5) ประสบการณ์ 6) นวัตกรรม 7) ไหวพริบปฏิภาณ 8) อัตราเงินเดือน 9) ความสามารถด้านภาษา 10) ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ 11) วุฒิกการศึกษา 12) ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่
15	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติในได้มีการระบุไว้ในข้อ 14 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกรับบัณฑิตเข้าทำงานในองค์กร	4	เรียงลำดับ โดยใช้คำถามปลายเปิด
16	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการผลิตบัณฑิตตามความต้องการขององค์กรธุรกิจ	1	เป็นคำถามปลายเปิด

การกำหนดค่าน้ำหนักของประเมินค่าระดับของคุณลักษณะได้กำหนดไว้ ดังนี้

- ระดับ 5 (มากที่สุด) หมายความว่า ผู้บริหารต้องการให้บัณฑิตบริหารธุรกิจมี  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ในระดับ  
มากที่สุด
- ระดับ 4 (มาก) หมายความว่า ผู้บริหารต้องการให้บัณฑิตบริหารธุรกิจมี  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ในระดับ  
มาก
- ระดับ 3 (ปานกลาง) หมายความว่า ผู้บริหารต้องการให้บัณฑิตบริหารธุรกิจมี  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ในระดับ  
ปานกลาง
- ระดับ 2 (น้อย) หมายความว่า ผู้บริหารต้องการให้บัณฑิตบริหารธุรกิจมี  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ในระดับ  
น้อย
- ระดับ 1 (น้อยที่สุด) หมายความว่า ผู้บริหารต้องการให้บัณฑิตบริหารธุรกิจมี  
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ในระดับ  
น้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามจากข้อ 1 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม  
แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 20 แห่ง

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ  
แบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา  $\chi$  (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Conbach, 1971  
: 752) ที่มีค่าตั้งแต่ 0 – 1 ผลการทดลองนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มประชากร 20 แห่ง ได้  
แบบสอบถามคืน 15 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

คุณลักษณะด้านวิชาการ	ค่าความเชื่อมั่น	0.7154
คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์และ การพัฒนาตนเอง	ค่าความเชื่อมั่น	0.6782
คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ	ค่าความเชื่อมั่น	0.8451
คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน และการพัฒนาวิชาชีพ	ค่าความเชื่อมั่น	0.6843
แบบสอบถามทั้งฉบับ	ค่าความเชื่อมั่น	0.9254

3. ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ รวมทั้งหน่วยงานเคยส่งจดหมายรับสมัครงานมายังคณะกรรมการธุรกิจ โดยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ในช่วงเดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม 2551 และได้โทรศัพท์ติดตามไปอีกครั้งหนึ่งสำหรับหน่วยงานที่ตอบกลับช้ากว่ากำหนด โดยดำเนินการดังนี้

1. สํารวจจำนวนองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการที่ส่งเอกสารรับสมัครนักศึกษาของคณะกรรมการธุรกิจ ตั้งแต่ปี 2540 – 2551
2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 1
3. จัดส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือไปยังบริษัทที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการนำส่งด้วยตนเองและทางไปรษณีย์
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยไปปรับตนเองและรอรับทางไปรษณีย์พร้อมทั้งใช้วิธีติดตามด้วยการโทรศัพท์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาประมวลผลทางสถิติด้วย โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในอนาคตใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของหน่วยงานที่มีต่อบัณฑิตในด้านต่าง ๆ ได้แก่ คุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในปัจจุบันที่ทำงานในหน่วยงาน คุณสมบัติของบัณฑิตเข้าทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวัดระดับความคิดเห็นและความสำคัญ โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ประเมินดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2535 : 100)

4.51 - 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด หรือ สำคัญมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก หรือ สำคัญมาก
2.51 - 3.50	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง หรือ สำคัญปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย หรือ สำคัญน้อย
1.00 - 1.50	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด หรือ สำคัญน้อยที่สุด

นำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวัดระดับความคิดเห็นในความสำคัญมาจัดอันดับจากมากไปหาน้อย และนำมาศึกษาใน 5 อันดับแรก

## 6. การแปลความหมายข้อมูล

ในการแปลความหมายของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

1. ตัวแปรที่ใช้ในการแปลความหมายของคุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ มีมาตรวัด โดยแบ่งเป็น 5 มาตร และให้คะแนนตามลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

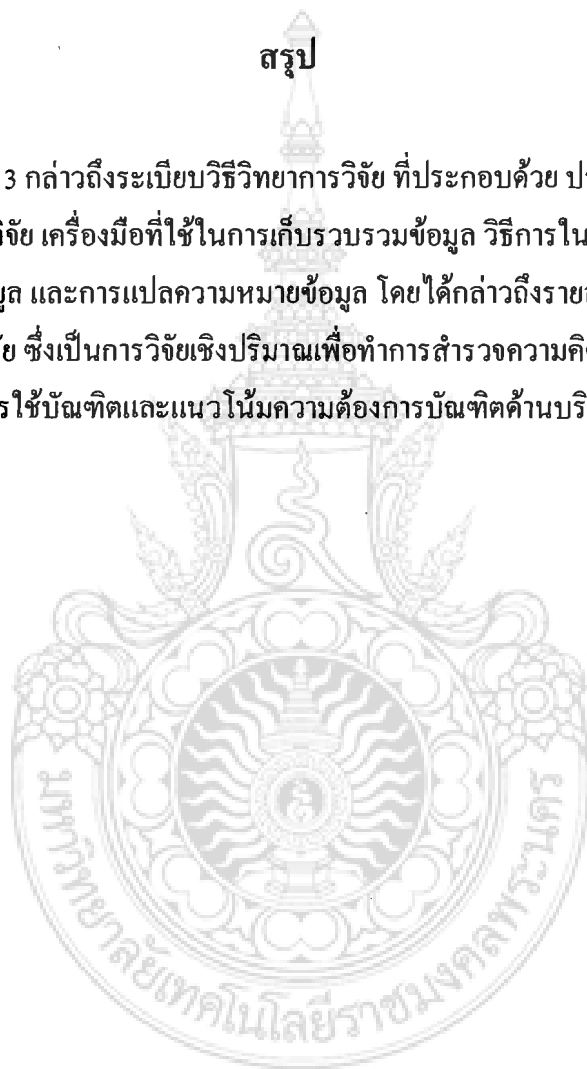
การแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิต และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือก บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในปัจจุบัน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มี ความคิดเห็นด้วยมากที่สุดที่บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ ทำงาน อยู่ในองค์กรมีคุณสมบัติดังกล่าว
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มี ความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุดที่บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ ทำงานอยู่ในองค์กรมีคุณสมบัติดังกล่าว
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มี ความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ ทำงานอยู่ในองค์กรมีคุณสมบัติดังกล่าว

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุดที่บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานอยู่ในองค์กรมีคุณสมบัติดังกล่าว

### สรุป

เนื้อหาในบทที่ 3 กล่าวถึงระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย ที่ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายข้อมูล โดยได้กล่าวถึงรายละเอียดของส่วนต่างๆ ของระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้บัณฑิตและแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในอนาคต



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางด้านสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลของบัณฑิตในปัจจุบัน

ตอนที่ 3. การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติบัณฑิตที่ทำงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 4 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในอนาคต

ตอนที่ 5 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน

#### ตอนที่ 1 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้เสนอข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีดังต่อไปนี้

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของกิจการ

ประเภทธุรกิจ	จำนวนกิจการ (แห่ง)	ร้อยละ
1. อุตสาหกรรม	75	22.72
2. บริการและการค้า	120	36.36
3. หน่วยราชการ/รัฐวิสาหกิจ	75	22.72
4. อื่น ๆ	60	18.18
รวม	330	100

หมายเหตุ ประเภทของหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ สถาบันการเงิน ธนาคารพาณิชย์  
องค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยประเภทบริการและการค้ามากที่สุด จำนวน 120 รองลงมาเป็นกลุ่มอุตสาหกรรม และหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ จำนวน 75 แห่ง และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานอื่น ๆ จำนวน 60 แห่ง รวมทั้งสิ้น 330 แห่ง



ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของกิจการ  
ผลประกอบปี 2551

ขนาดกิจการ	สินทรัพย์		ทุนจดทะเบียน	
	จำนวน (หน่วย)	ร้อยละ	จำนวน (หน่วย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 50 ล้านบาท	90	22.50	104	31.55
51 – 200 ล้านบาท	15	4.54	46	13.99
51 – 500 ล้านบาท	45	13.36	15	4.45
มากกว่า 500 ล้านบาท	180	54.54	165	50.01
<b>รวม</b>	<b>330</b>	<b>100.00</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.2 พบว่ากิจการที่มีมูลค่ามากกว่า 500 ล้านบาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 180 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 54.54 รองลงมา กิจการที่มีขนาดต่ำกว่า 50 ล้านบาท จำนวน 90 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 22.50 และต่ำสุดมีขนาด 50 – 200 ล้านบาท จำนวน 15 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 4.54

สำหรับขนาดทุนจดทะเบียนที่มีขนาดมากที่สุด คือ ทุนจดทะเบียนมากกว่า 500 ล้านบาท จำนวน 165 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 50.01 รองลงมาขนาดทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 50 ล้านบาท จำนวน 104 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 31.55 และทุนจดทะเบียนต่ำที่สุด 51 – 500 ล้านบาท จำนวน 15 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 4.45

ตาราง 4.3 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนพนักงานในปัจจุบัน

จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย)	ร้อยละ
ไม่เกิน 50 คน	102	30.90
51 – 100 คน	33	10.00
101 – 300 คน	45	13.63
มากกว่า 300 คนขึ้นไป	150	45.47
<b>รวม</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนพนักงานมากกว่า 300 คน มีขนาดใหญ่ที่สุด คือมีจำนวน 150 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 45.47 รองลงมา คือจำนวนพนักงานไม่เกิน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และกลุ่มตัวอย่างที่มีพนักงานระหว่าง 51 – 100 คน มีขนาดเล็กที่สุด คือ มีจำนวน 33 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตาราง 4.4 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจ

การร่วมหุ้น	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย)	ร้อยละ
กิจการเจ้าของคนเดียว	41	12.42
ห้างหุ้นส่วน (จำกัด)	19	5.76
บริษัทจำกัด	130	39.39
อื่น ๆ	140	42.43
<b>รวม</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

หมายเหตุ อื่น ๆ หมายถึง บริษัทมหาชน จำกัด บริษัทร่วมทุน เป็นต้น

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบการดำเนินธุรกิจในรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ บริษัทมหาชน (จำกัด) มีจำนวนมากที่สุด 140 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 42.41 รองลงมาคือ บริษัท จำกัด จำนวน 130 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 39.39 และน้อยที่สุดคือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 19 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 5.76

ตาราง 4.5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการร่วมหุ้นขององค์กร

การร่วมหุ้น	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย)	ร้อยละ
มีหุ้นส่วนกับต่างประเทศ	45	13.36
บริษัทคนไทย	165	50.28
บริษัทต่างประเทศ	30	9.09
อื่น ๆ	90	27.27
<b>รวม</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

หมายเหตุ การร่วมหุ้นอื่น ๆ หมายถึง กลุ่มตัวอย่างบางหน่วยงานไม่เลือกตอบ เพราะไม่ทราบชัดเจนว่าหน่วยงานของตนมีการร่วมลงทุนกับกิจการอื่นในลักษณะใด นอกจากนี้ยังหมายถึงการร่วมหุ้นในระหว่างรัฐบาลกับเอกชนด้วย

จากตาราง 4.5 พบว่า การร่วมหุ้นขององค์กรในลักษณะที่เป็นบริษัทคนไทย มีจำนวนมากที่สุด คือ 165 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 50.28 รองลงมาเป็นธุรกิจลักษณะอื่น จำนวน 90 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 27.27 และน้อยที่สุดคือ บริษัทต่างประเทศ จำนวน 30 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตาราง 4.6 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่องทางการตลาด

การร่วมหุ้น	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย)	ร้อยละ
จำหน่ายในประเทศทั้งหมด	60	18.18
จำหน่ายต่างประเทศ	30	9.09
จำหน่ายทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ	240	72.73
<b>รวม</b>	<b>330</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่องทางการตลาด มีการจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มากที่สุด จำนวน 240 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือ จำหน่ายในประเทศทั้งหมด จำนวน 60 คิดเป็นร้อยละ 18.18 และต่ำสุด คือ จำหน่ายต่างประเทศ จำนวน 30 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 9.09

## ตอนที่ 2 การเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลของบัณฑิตในปัจจุบัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลของบัณฑิตในปัจจุบัน ผลการศึกษาปรากฏในตาราง 4.7- 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.7 จำนวนบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานในองค์กรในปัจจุบัน

ระดับปริญญา/สาขา	ระดับปริญญาตรี		ระดับปริญญาโท	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สาขาการบัญชี	657	23.87	31	9.74
สาขาการจัดการ	419	15.18	95	29.87
สาขาการเงิน	405	14.67	92	28.93
สาขาการตลาด	409	14.82	97	30.50
สาขาสารสนเทศ (คอมพิวเตอร์)	449	16.27	-	-
อื่น ๆ	420	15.22	-	-
<b>รวม</b>	<b>2759</b>	<b>100</b>	<b>318</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่าจำนวนบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่อยู่ในองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา สาขาวิชา ในระดับปริญญาตรี สาขาบัญชีมีมากที่สุด จำนวน 657 คน คิดเป็นร้อยละ 23.87 รองลงมาเป็นสาขาสารสนเทศ จำนวน 449 คน คิดเป็นร้อยละ 16.27 และน้อยที่สุดคือสาขาการเงิน จำนวน 405 คน คิดเป็นร้อยละ 14.67

สำหรับบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในระดับปริญญาโท สาขาที่มีมากที่สุดคือสาขาการตลาด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รองลงมาคือสาขาการเงิน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 28.93

**ตาราง 4.8 จำนวนของเหตุผลที่ไม่มีบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในองค์กร**

เหตุผล	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม	20	26.66
2. ค่าจ้างสูง	10	13.33
3. ไม่จำเป็น	5	6.68
4. อื่น ๆ	40	53.33
<b>รวม</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ประกอบการที่ไม่มีบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในองค์กร มีเหตุผลอื่น ๆ มากที่สุด คือ 40 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 26.66 และน้อยที่สุดคือ ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 5 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 6.68

### **ตอนที่ 3 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติบัณฑิตที่องค์กรต้องการ**

ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติบัณฑิตที่องค์กรต้องการรับบัณฑิตเข้าทำงาน โดยเสนอผลของข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติบัณฑิตที่องค์กรต้องการ มีดังต่อไปนี้

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณสมบัติที่ทำงาน  
ปัจจุบัน

คุณสมบัติที่วัด	ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. ความเชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ	2.24	0.05	3.95	0.10
2. ความรู้คอมพิวเตอร์	3.04	0.06	3.98	0.11
3. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	2.75	0.06	4.09	0.11
4. ความสามารถในการสื่อสาร	2.54	0.05	3.99	0.11
5. ความสามารถในการนำเสนอ	2.75	0.06	4.10	0.11
6. มีความอดทน	3.05	0.06	3.97	0.11
7. ความสามารถในการวิเคราะห์/ แก้ปัญหา	2.22	0.05	4.04	0.11
8. มีจริยธรรม	3.00	0.06	3.95	0.11
9. มีความรับผิดชอบ	3.06	0.06	4.00	0.11
10. มีความเป็นผู้นำ	2.68	0.05	4.12	0.10
11. การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง	3.02	0.08	4.10	0.11
12. มีความคิดสร้างสรรค์	2.65	0.05	3.97	0.10
13. มีวิสัยทัศน์	2.21	0.05	3.78	0.10
14. มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล	2.54	0.05	4.13	0.11
15. มีการเสียสละเพื่อส่วนรวม	2.65	0.05	4.01	0.10
16. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.10	0.09	3.97	0.11
17. มีมนุษยสัมพันธ์	2.98	0.06	4.12	0.10
18. มีความใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ อยู่เสมอ	2.42	0.05	3.87	0.10
19. มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	2.78	0.06	4.10	0.10
20. พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	2.75	0.06	3.99	0.10
<b>รวม</b>	<b>2.72</b>	<b>0.06</b>	<b>4.01</b>	<b>0.10</b>

จากตาราง 4.9 คุณสมบัติของบัณฑิตระดับปริญญาตรี ที่ทำงานในปัจจุบันพบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความรู้ด้านการใช้

คอมพิวเตอร์ สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโทที่ทำงานในปัจจุบัน พบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่ มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการนำเสนอ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีการเสียสละเพื่อส่วนรวม และ มีความสามารถในการสื่อสาร

**ตาราง 4.10 คุณสมบัติน่าไม่พึงประสงค์ในการรับเข้าทำงาน**

คุณสมบัติน่าไม่พึงประสงค์	จำนวน	ร้อยละ
ขาดภาวะผู้นำ	47	16.37
ขาดการวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์	66	22.99
ขาดความอดทน	24	8.36
ขาดความซื่อสัตย์	36	12.55
ขาดความคล่องแคล่วในการทำงาน และความกระตือรือร้น	28	9.76
ขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเอง	52	18.12
อื่น ๆ	34	11.85
<b>รวม</b>	<b>287</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4.10 คุณสมบัติน่าไม่พึงประสงค์ พบว่า บัณฑิตขาดการคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ ขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและขาดการพัฒนาตนเอง ขาดภาวะผู้นำ ขาดความซื่อสัตย์ ขาดความอดทน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ขาดการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

#### **ตอนที่ 4 ต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในอนาคต**

ในการรับบัณฑิตเข้าทำงานในองค์การภาครัฐและเอกชนของบัณฑิตระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท นั้นได้นำเสนอค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 4.11 ต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในอนาคต

ระดับ/สาขา	จำนวนความต้องการบัณฑิต					
	2552		2553		2554	
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
<b>ปริญญาตรี หลักสูตรภาษาไทย</b>						
สาขาการบัญชี	1.50	0.63	1.89	1.32	1.82	2.88
สาขาการจัดการ	1.87	0.00	1.88	0.58	1.88	0.00
สาขาการเงิน	2.27	1.41	2.30	0.49	2.12	0.00
สาขาการตลาด	2.00	2.61	2.01	1.36	1.89	2.88
สาขาสารสนเทศ	1.36	1.00	1.82	0.00	2.34	0.00
สาขาอื่น ๆ	1.98	1.00	1.50	0.00	1.50	0.00
<b>หลักสูตรนานาชาติ</b>						
สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ	1.98	1.41	1.82	0.49	1.80	0.00
สาขาอื่น ๆ	-	-	-	-	-	-
<b>ปริญญาโท หลักสูตรภาษาไทย</b>						
สาขาการบัญชี	2.00	0.61	1.98	1.30	1.92	2.85
สาขาการจัดการ	1.98	2.61	1.87	1.36	1.87	3.61
สาขาการเงิน	2.12	1.41	1.75	0.49	1.75	0.00
สาขาการตลาด	2.03	2.32	1.98	1.24	1.65	2.95
<b>หลักสูตรนานาชาติ</b>						
สาขาการจัดการ	1.89	1.32	1.50	0.31	1.50	0.00
สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ	1.75	1.10	1.95	0.25	1.82	0.01
สาขาอื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

ตาราง 4.11 พบว่าแนวโน้มความต้องการบัณฑิตในระดับปริญญาตรีในอนาคต 3 ปี ได้แก่ ปี พ.ศ. 2552 ถึง พ.ศ. 2554 พบว่า จำนวนความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในระดับปริญญาตรี พบว่าจำนวนบัณฑิตที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ในปี 2552 ได้แก่สาขาการบัญชี และสาขาสารสนเทศ ส่วนปี 2553 สาขาวิชาที่มีแนวโน้มลดลง ได้แก่ สาขาการจัดการ สำหรับในปี 2554 สาขาที่แนวโน้มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาสารสนเทศ สาขาที่มีแนวโน้มลดลง ได้แก่ สาขาการเงิน และสาขาการตลาด สำหรับบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจหลักสูตรนานาชาติ มีจำนวนเพิ่มขึ้นในปี 2552 และมีแนวโน้มจะอยู่ในระดับเดิมในปี 2553 – 2554

สำหรับบัณฑิตในระดับปริญญาโท ในปี 2552 สาขาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ สาขาการบัญชี สาขาการเงิน และสาขาการตลาด ในปี 2553 ถึง ปี 2554 จะเห็นว่ามีความแนวโน้มความต้องการบัณฑิตค่อนข้างน้อย สำหรับบัณฑิตในหลักสูตรนานาชาติในสาขาการจัดการและธุรกิจระหว่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังได้ให้ข้อมูลชื่อสถาบันที่ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งองค์กรให้ความเชื่อถือและพึงประสงค์รับเข้าทำงาน 3 อันดับแรก ดังนี้

#### 4.12 อันดับของสถาบันที่องค์กรเลือกรับบัณฑิตเข้าทำงาน

สถาบันที่ได้รับเลือกอันดับที่ 1	สถาบันที่ได้รับเลือกอันดับที่ 2	สถาบันที่ได้รับเลือกอันดับที่ 3
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง	มหาวิทยาลัยมหิดล	มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตาราง 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือกสถาบันที่พิจารณาเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสถาบันที่ถูกเลือกเป็นอันดับที่สอง ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยมหิดล



ตอนที่ 5 แสดงผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการและปัจจัยที่มีอิทธิพล  
ในการ เลือkBัณฑิตเข้าทำงาน

ตาราง 4.13 คุณสมบัติของบัณฑิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน

คุณสมบัติ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. มีความรอบรู้หลาย ๆ ด้าน	4.63	0.10	4.58	0.10
2. มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ	4.51	0.12	4.39	0.12
3. มีความรู้ในหลายภาษา	4.42	0.13	4.42	0.13
4. มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	4.63	0.11	4.58	0.12
- คอมพิวเตอร์	4.63	0.09	4.58	0.12
- เครื่องถ่ายเอกสาร	4.65	0.09	4.58	0.12
- การติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต	4.61	0.09	4.58	0.12
5. มีความสามารถในด้านการเรียนรู้	4.15	0.12	4.26	0.10
6. มีความสามารถในด้านการสื่อสาร	4.12	0.10	4.30	0.10
7. มีความสามารถในการประสานงาน	4.10	0.12	4.33	0.11
8. มีความสามารถในการนำเสนอ	4.72	0.11	4.61	0.10
9. มีความอดทนในการทำงาน	4.61	0.10	4.72	0.11
10. มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.15	0.12	4.53	0.09
11. มีความสามารถในการวิเคราะห์	4.31	0.11	4.11	0.12
12. มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง	4.26	0.11	4.56	0.11
13. มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์	4.08	0.10	4.38	0.08
14. มีความสามารถในการเข้าสังคม	4.37	0.12	4.11	0.12
15. มีความรับผิดชอบ	4.11	0.11	4.26	0.10
16. มีความเป็นผู้นำ	4.05	0.10	4.16	0.10
17. มีความคิดสร้างสรรค์	4.10	0.10	4.23	0.10
18. มีจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.00	0.11	4.07	0.11

คุณสมบัติ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
19. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.5	0.13	4.17	0.09
20. มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล	4.2	0.12	4.14	0.1
21. มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล	4.02	0.1	4.19	0.11
22. มีความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ	4.1	0.11	4.12	0.09
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.12</b>	<b>4.33</b>	<b>0.1</b>

จากตาราง 4.13 พบว่าคุณสมบัติของบัณฑิตที่หน่วยงานเลือกรับเข้าทำงาน เรียงจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีความสามารถในการนำเสนอ 2) มีความรู้รอบด้านหลาย ๆ ด้าน 3) มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 4) มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และ 5) มีความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับบัณฑิตในระดับปริญญาโท เรียงจากค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีความอดทนในการทำงาน 2) มีความสามารถในการนำเสนอ 3) มีความรอบรู้หลาย ๆ ด้าน 4) มีการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และ 5) มีมนุษยสัมพันธ์ดี



ตาราง 4.14 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. เพศ	2.90	0.12	2.96	0.11
2 ผลการเรียน	4.36	0.11	3.41	0.10
3. สถาบันการศึกษา	2.89	0.10	3.01	0.07
4. สาขาวิชาที่จบ	3.73	0.13	3.42	0.13
5. ประสบการณ์	3.17	0.13	4.12	0.12
6. นวัตกรรม	4.32	0.12	4.25	0.13
7. ความมีไหวพริบปฏิภาณ	4.01	0.10	4.15	0.11
8. ระดับเงินเดือนที่ต้องการ	3.57	0.12	4.13	0.09
9. ความสามารถด้านภาษา	4.23	0.08	4.28	0.09
10. ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์	3.98	0.09	4.11	0.13
11. วุฒิกิจการศึกษาระดับปริญญาตรี/ โท	3.21	0.12	4.28	0.12
12. ความพร้อมในการปฏิบัติงาน นอกสถานที่	4.23	0.13	4.22	0.13
รวม	3.71	0.12	3.86	0.11

ตาราง 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผลการเรียน 2) นวัตกรรม 3) ความสามารถด้านภาษา 4) ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และ 5) ความมีไหวพริบปฏิภาณ สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโท เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถด้านภาษา 2) วุฒิกิจการศึกษา 3) นวัตกรรม 4) ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และ 5) ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

ตาราง 4.15 ข้อมูลปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน

อันดับ	ประเด็น
1	การรู้จักทำงานเป็นทีม
2	มีความพร้อมในการให้บริการ
3	มีทักษะการเขียน
4	มีความสามารถในการแก้ปัญหา
5	การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดี
6	ความคิดสร้างสรรค์
7	ความสามารถในวิชาชีพกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย
8	การเรียนรู้เกี่ยวกับงานได้ในเวลาอันรวดเร็ว
9	มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา
10	สถานที่พักอาศัยไม่ไกลจากที่ทำงาน
11	การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
12	มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีน้ำใจ
13	มีความใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
14	เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์

จากตาราง 4.15 พบว่า ผู้ประกอบการได้แสดงข้อมูลที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงานตามลำดับ ดังนี้ การรู้จักทำงานเป็นทีม มีความพร้อมในการให้บริการ มีทักษะการเขียน มีความสามารถในการแก้ปัญหา และ มีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดี

ตาราง 4.16 ข้อมูลข้อเสนอแนะ 5 ประเด็นแรกในการผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อผู้ใช้บัณฑิต

ลำดับ	ประเด็น
1	ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การนำเสนอ และความเชื่อมั่นในตนเอง
2	เป็นผู้มีความขยันอดทน สู้งาน ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีความซื่อสัตย์สุจริต
3	ควรพัฒนาบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าทำ
4	มีความสามารถนำความรู้ในตำราเรียนมาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างเหมาะสม
5	ฝึกบัณฑิตให้มีภาวะผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ ทุ่มเท และเสถียร

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งได้เสนอแนะประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติม คือ สถาบันการศึกษา ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้มีความทันสมัย และควรพิจารณาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการที่ใช้บัณฑิตเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

## สรุป

บทที่ 4 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้นำเสนอ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 2 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลของบัณฑิตในปัจจุบัน ตอนที่ 3 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติบัณฑิตที่องค์การต้องการ ตอนที่ 4 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในอนาคต และตอนที่ 5 การเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน



## บทที่ 5

### อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นเพื่อสำรวจแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารในอนาคต 3 ปีข้างหน้า คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2552 ถึง ปี พ.ศ. 2554 และสำรวจคุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่เข้าทำงานแล้วและคุณสมบัติของบัณฑิตที่ผู้ใช้บัณฑิตพึงประสงค์จะรับเข้าทำงานในสถานประกอบการ รวมถึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลที่ผู้ใช้บัณฑิตใช้ในการตัดสินใจ คัดเลือกบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจเข้าทำงาน โดยมีรายละเอียดการสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 เพื่อต้องการทราบแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในอนาคตข้างหน้า

5.1.2 เพื่อสำรวจคุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานแล้ว และคุณสมบัติตามความต้องการขององค์กรในการรับเข้าทำงาน

5.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจเข้าทำงานในองค์กร

#### 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานประกอบการค้า หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งหน่วยงานที่รับบัณฑิตเข้าทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากร

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบบคำถามปลายเปิด

### 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยรวบรวมข้อมูลสถานประกอบการ คำที่ส่งเอกสารมายังคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และได้อบรมพนักงานเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งคือนักศึกษา สาขาวิชาการจัดการ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของแบบสอบถาม ก่อนออกภาคสนามเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูล และในขณะเดียวกันได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมโดยการส่งทาง ไปรษณีย์ ซึ่งเน้นเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ

### 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากจำนวนที่ส่งไป 650 ได้รับกลับคืนเป็น จำนวน 330 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้จำนวนทั้งสิ้น 330 ฉบับ โดยได้เลือกใช้สถิติพรรณนาและเลือกใช้สถิติใน การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 5.5 สรุปผลการวิจัยและ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องแนวโน้มความต้องการบัณฑิตใน 3 ปีข้างหน้า และ คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีผลต่อการจ้างงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระ นคร เพื่อทำขึ้นเพื่อทราบระดับความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยเชื่อว่า ระดับความพึงพอใจของนายจ้างมีอิทธิพลต่อการจ้างงานบัณฑิตโดยตรง การวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ ทราบตัวประกอบคุณสมบัติของบัณฑิตที่สร้างความพึงพอใจให้นายจ้างได้สูง และตัวประกอบ คุณสมบัติของบัณฑิตที่สร้างความพึงพอใจแก่นายจ้างได้น้อย นำไปสู่การสร้างเสริมคุณภาพ บัณฑิตให้ดีขึ้นอย่างไร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดโปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท

ในการสรุปผลการวิจัยนี้จะสรุปข้อมูลเป็น 5 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  2. จำนวนความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ
  3. คุณสมบัติของบัณฑิตที่องค์กรต้องการ
  4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน
  5. ข้อเสนอแนะในการผลิตบัณฑิตให้ตอบสนองต่อผู้ใช้บัณฑิต
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้ง 5 ส่วน ดังกล่าว มีรายละเอียด ดังนี้

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บทสรุปจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่ตารางที่ 4.1 - 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหน่วยงานภาคบริการและการค้ามากที่สุดประมาณร้อยละ 36.36 รองลงมาคืออุตสาหกรรม เป็นอัตราร้อยละ 22.72 หน่วยงานของรัฐ/รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 22.72 เช่นเดียวกัน และต่ำที่สุดคือหน่วยงานในลักษณะอื่น ๆ ร้อยละ 18.18 แสดงให้เห็นว่า บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ทำงานตรงตามลักษณะเฉพาะของวิชาชีพด้านพาณิชยกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ได้ศึกษามา

สำหรับกิจการที่บัณฑิตเลือกทำงานนั้นส่วนใหญ่เป็นกิจการที่มีขนาดใหญ่ คือ มีสินทรัพย์มากกว่า 500 ล้านบาท รองลงมาคือกิจการที่มีขนาดต่ำกว่า 50 ล้านบาท และบัณฑิตจำนวนน้อยที่สุดที่ทำงานในกิจการที่มีขนาดสินทรัพย์ตั้งแต่ 51 – 200 ล้านบาท นอกจากนี้ยังทำงานอยู่ในกิจการที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 500 ล้านบาทจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือกิจการที่มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า แสดงให้เห็นว่า บัณฑิตมีการกระจายตัวของการทำงานในองค์กรที่มีความหลากหลายตามความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

จำนวนบัณฑิตที่ทำงานในกิจการที่มีจำนวนพนักงานมากกว่า 300 คนขึ้นไปมีจำนวนมากที่ทำงานในกิจการดังกล่าว รองลงมาทำงานในกิจการที่มีพนักงานไม่เกิน 50 คน ซึ่งเป็นกิจการขนาดเล็ก และน้อยที่สุดที่ทำงานในกิจการที่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 51 – 100 คน แสดงว่า บัณฑิตที่จบด้านบริหารธุรกิจทำงานในกิจการที่มีทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก นอกจากนี้บัณฑิตเข้าทำงานในกิจการ ประเภทบริษัทมหาชน จำกัด หรือบริษัทร่วมทุน มากถึงร้อยละ 42.42 รองลงมาเข้าทำงานในบริษัท จำกัด ร้อยละ 39.39 และน้อยที่สุดคือ ทำงานในรูปแบบห้างหุ้นส่วน จำกัด นอกจากนี้ยังเลือกทำงานในกิจการที่มีเจ้าของกิจการเป็นคนไทยมากที่สุด คือร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นกิจการอื่น ๆ คือ กิจการประเภทร่วมหุ้นกับบริษัทต่างชาติในลักษณะต่างๆ ร้อยละ 27.27 และจำนวนน้อยที่สุดที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ ร้อยละ 9.09

สำหรับจำนวนบัณฑิตที่เข้าทำงานในกิจการที่มีช่องทางการตลาดที่มีการจำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ มากที่สุด ร้อยละ 72.72 รองลงมาคือจำหน่ายในประเทศทั้งหมด ร้อยละ 18.18 และน้อยที่สุดที่ทำงานในกิจการที่จำหน่ายต่างประเทศเพียงอย่างเดียว ร้อยละ 9.09 แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจทำงานในกิจการประเภทต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายทั้งกิจการที่ทำธุรกิจภายในประเทศและทำธุรกิจระหว่างประเทศ

ส่วนที่ 2 เป็นการสรุปผลการวิจัยตั้งแต่ตารางที่ 4.7 – 4.8 สรุปผลการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานแล้วในปัจจุบันพบว่าในระดับปริญญาตรีสาขาที่มีจำนวนผู้ทำงานในองค์กรมากที่สุดคือ สาขาวิชาการบัญชีร้อยละ 23.87 รองลงมาคือสาขาวิชาสาร



เสนเทศ (คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 16.27 และสาขาที่มีบัณฑิตทำงานน้อยที่สุดคือ สาขาการเงิน ร้อยละ 14.67 แสดงว่า จำนวนของบัณฑิตที่ทำงานในกิจการต่าง ๆ นั้นจบการศึกษาสาขาการบัญชีมากเป็นอันดับแรก สำหรับสาขาที่มีจำนวนบัณฑิตทำงานในองค์กรน้อย แสดงว่ามีผู้จบการศึกษาในระดับดังกล่าวน้อยด้วย รวมทั้งตำแหน่งงานในสาขาดังกล่าวมีจำนวนน้อยกว่า

นอกจากนี้สาเหตุที่ไม่มีบัณฑิตทำงานในองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีสาเหตุมาจากเหตุผลอื่น ๆ มากขึ้น ร้อยละ 53.33 และรองลงมาคือ องค์กรที่ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม มีร้อยละ 26.66 และกลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่าไม่จำเป็นมีน้อยที่สุด ร้อยละ 6.60 ทั้งนี้เพราะผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่เลือกตอบคำถามในข้อนี้ เนื่องจากได้เลือกตอบในประเด็นในการเลือกทำงานในหัวข้อก่อนหน้านี้แล้ว ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกตอบในข้อนี้จึงมีจำนวนน้อย

**ส่วนที่ 3** สรุปผลการวิจัยตั้งแต่ตารางที่ 4.9 - 4.10 เกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิตที่ทำงานในองค์กร พบว่า บัณฑิตในระดับปริญญาตรีที่กิจการเลือกรับเข้าทำงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และมีจริยธรรม สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโท พบว่า บัณฑิตกิจการเลือกเข้าทำงาน 5 อันดับแรก ได้แก่ มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการนำเสนอ มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และมีความสามารถในการสื่อสาร

สำหรับคุณสมบัติที่ไม่พึงประสงค์ของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ พบว่าร้อยละ 22.99 ขาดการวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ร้อยละ 18.12 ขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเอง ร้อยละ 16.37 ขาดภาวะผู้นำ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังให้ข้อเสนอแนะในคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ขาดความซื่อสัตย์ ขาดความอดทน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และขาดการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

**ส่วนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจของตลาดแรงงานในอนาคต ตารางที่ 4.11 พบว่า แนวโน้มความต้องการบัณฑิตในระดับปริญญาตรีในอนาคตอีก 3 ปีข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. 2552 ถึง 2554 พบว่า จำนวนบัณฑิต ที่มีแนวโน้มสูงในปี 2552 ได้แก่ สาขาการบัญชี สาขาสารสนเทศ สาขาการตลาด ส่วนปี 2553 มีแนวโน้มลดลง ได้แก่ สาขาการจัดการ สำหรับในปี 2554 สาขาที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ได้แก่ สาขาสารสนเทศ สาขาที่มีแนวโน้มลดลง ได้แก่ สาขาการเงิน และสาขาการตลาด สำหรับบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจหลักสูตรนานาชาติ มีจำนวนเพิ่มขึ้นในปี 2552 และมีแนวโน้มจะอยู่ในระดับเดิมในปี 2553 - 2554 ซึ่งในภาพรวม จะเห็นว่า แนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในอนาคตอีก 3 ปีข้างหน้า มีปริมาณความต้องการค่อนข้างน้อยมาก

สำหรับบัณฑิตในระดับปริญญาโท ในปี 2552 สาขาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ สาขาการบัญชีและ สาขาการเงินสาขาการตลาด ในปี 2553 ถึง ปี 2554 จะเห็นว่าแนวโน้มความต้องการบัณฑิตค่อนข้างน้อย สำหรับบัณฑิตในหลักสูตรนานาชาติในสาขาการจัดการและ ธุรกิจระหว่างประเทศมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

สำหรับสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตเข้าทำงานนั้น พบว่า มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับในอันดับแรก ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ สำหรับมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับในอันดับที่สอง ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แต่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากไม่เลือกตอบในข้อนี้ และบางส่วนให้ข้อเสนอว่า ไม่เลือกสถาบัน แต่ขึ้นอยู่กับเหตุผลอื่น ๆ อาทิ เช่น ความสามารถของบัณฑิต ลักษณะงานที่เหมาะสม เป็นต้น

สรุปในภาพรวมของแนวโน้มความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ทั้งหลักสูตรภาษาไทย และหลักสูตรนานาชาติ นั้นในปี 2553 และ 2554 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในบางสาขาวิชา และมีแนวโน้มอยู่ในระดับคงที่ในบางสาขา ซึ่งถือได้ว่ามีปริมาณความต้องการโดยรวมค่อนข้างน้อยมาก โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับจำนวนที่บัณฑิตที่สถาบันการศึกษาได้ผลิตออกไป ซึ่งมีเหตุผลหลายประการที่สืบเนื่องมาจากการชะลอตัวในการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศไทยและเศรษฐกิจที่ตกต่ำในสหรัฐอเมริกา ที่ส่งผลกระทบต่อมาถึงประเทศไทย ทั้งนี้เพราะประเทศไทยที่ดำเนินธุรกิจการค้าระหว่างประเทศกับประเทศสหรัฐในระดับมาก อย่างไรก็ตามสถาบันการศึกษาที่เป็นแหล่งผลิตบัณฑิตเพื่อออกไปรับใช้สังคมควรได้ตระหนักถึงความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยต้องทำการปรับปรุงกลยุทธ์การเรียนการสอน เช่น การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิจัยจากตารางที่ 4. 13 – 4.15 สรุปผลการวิจัยคุณสมบัติของบัณฑิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตระดับปริญญาตรีเข้าทำงาน พบว่า คุณสมบัติของบัณฑิตที่กลุ่มตัวอย่างเลือก 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความสามารถในการนำเสนอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (คอมพิวเตอร์, เครื่องถ่ายเอกสาร และการติดต่อสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต) มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ และความเชื่อมั่นในตนเอง สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโทเข้าทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเลือก 5 อันดับแรก ได้แก่ มีความอดทนในการทำงาน มีความรอบรู้หลาย ๆ ด้าน มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีมนุษยสัมพันธ์

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกเข้าทำงาน สำหรับบัณฑิตในระดับปริญญาตรี พบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่ ผลการเรียน บุคลิกภาพ ความสามารถด้านภาษา ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ และความมีไหวพริบปฏิภาณ สำหรับบัณฑิตระดับปริญญาโท 5 อันดับแรก ได้แก่

ความสามารถด้านภาษา วุฒิศึกษา บุคลิกภาพ ความพร้อมในการปฏิบัติงานนอกสถานที่และ  
ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์

สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างได้แนะนำว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเลือกบัณฑิตเข้า  
ทำงาน ได้แก่ การรู้จักทำงานเป็นทีม มีความพร้อมในการให้บริการ มีทักษะการเขียน มี  
ความสามารถในการแก้ปัญหา การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มี  
ความสามารถในวิชาชีพกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

การเรียนรู้เกี่ยวกับงานในเวลาอันรวดเร็ว มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา  
ต้องมีสถานที่พักอาศัยไม่ไกลจากที่ทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรับผิดชอบใน  
หน้าที่การงาน มีน้ำใจ มีความใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์

สำหรับข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม มีดังนี้ในการผลิตบัณฑิตให้สามารถตอบสนองต่อผู้ใ้  
บัณฑิต มีดังนี้ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ การนำเสนอ และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีความขยัน  
อดทน สู้งาน ไม่พึ่งพิง มีความซื่อสัตย์สุจริต ควรพัฒนาบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีความกล้าคิด กล้าทำ มี  
ความสามารถนำความรู้ในตำราเรียนมาประยุกต์ใช้กับงาน ได้อย่างเหมาะสม และฝึกบัณฑิตให้มี  
ภาวะผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ ทุ่มเท และเสียสละเพื่อส่วนรวม รวมทั้งสถาบันการศึกษาควรมี  
การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้มีความทันสมัย และควรพิจารณาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ  
ที่ใช้บัณฑิตเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สรุปผลการวิจัยในภาพรวมในทุกประเด็นนั้นได้สะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในการผลิต  
บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจไม่ใช่ประเด็นที่เป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินการผลิตบัณฑิต แต่ประเด็น  
ที่สถาบันการศึกษาควรได้ตระหนัก คือ การพิจารณาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิตที่  
ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน ให้สามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพให้เหมาะสมกับตลาดงาน ทั้งนี้เพราะ  
หากจุดเริ่มต้นของการผลิตทรัพยากรมนุษย์ทุก ๆ สาขา สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ  
เป็นที่ต้องการของสังคม ทุกฝ่ายได้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพไม่เห็นแก่ประโยชน์  
ส่วนตน ด้วยการให้ความเอาใจใส่อย่างจริงจังในการบริหารจัดการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพ  
เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มปริมาณการรับบัณฑิตเข้าทำงานต่อไปในที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ประกอบการจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ต่างมีความเห็นพ้องต้องกันว่า บัณฑิตที่จะรับเข้าทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในหลายด้าน อาทิ เช่น ความสามารถด้านภาษา การประยุกต์วิชาการในการนำไปสู่การปฏิบัติจริง การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การมีไหวพริบปฏิภาณดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะในเชิงวิชาการดังนี้

1. สถาบันการศึกษาด้านบริหารธุรกิจควรเพิ่มเนื้อหาวิชา หรือหลักสูตรวิชาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนที่นักศึกษาจะจบออกไปทำงาน
2. การจัดการอบรมและพัฒนาทักษะวิชาชีพในศาสตร์ของบริหารธุรกิจให้มีความรู้สู่การนำไปปฏิบัติได้จริงในสถานประกอบการ ได้หลังจากเริ่มปฏิบัติงานในองค์กร
3. ควรมีการฝึกงาน หรือสหกิจศึกษาในวิชาชีพแต่ละสาขา โดยระบุไว้ในหลักสูตร เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ให้เป็นรูปธรรม รวมทั้งการที่ให้นักศึกษาได้เรียนรู้วิธีการทำงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมขององค์กร ได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ได้ไปฝึกงานในสถานที่จริง ควรกำหนดระยะเวลาให้เหมาะสม จนเกิดทักษะประสบการณ์ในองค์กรจนสามารถนำไปสู่การทำงานได้จริงหลังจากจบการศึกษา
4. สำหรับแนวโน้มที่สถานประกอบการต้องการรับบัณฑิตนั้น มีแนวโน้มที่ไม่สูงมากนัก แต่จากการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนคาดว่าบัณฑิตของประเทศไทยจะสามารถไปทำงานในกลุ่มอาเซียน ได้ ดังนั้นควรเพิ่มการสอนด้านภาษาอย่างจริงจัง รวมทั้งเปิดหลักสูตรด้านภาษาประเทศเพื่อนบ้านให้มากขึ้นด้วย

### ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อวางแผนในกระบวนการผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจให้ได้บัณฑิตที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
2. ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ควรได้นำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากระบวนการประกันคุณภาพบัณฑิต
3. ควรได้มีการสนับสนุนให้มีการวิจัยนี้ต่อเนื่องทุก 2 – 3 ปี เพื่อประโยชน์ในการปรับกระบวนการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน
4. ผู้บริหารของสถานศึกษาควรต้องนำข้อเสนอแนะของผู้ใช้บัณฑิตไปพิจารณาปรับปรุงเพื่อแก้ไขในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งควรเพิ่มทักษะทางวิชาชีพในลักษณะต่าง ๆ เพิ่มเติม ในส่วนที่พบว่าบัณฑิต

ยังมีจุดอ่อนในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การเสริมสร้างประสบการณ์ด้านการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี ระบบคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ และที่สำคัญ คือ การเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการสื่อสารพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ทักษะทางด้านภาษา ทั้งภาษาไทย ภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสาขาวิชาชีพของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ

5. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรดำเนินการส่งเสริมและสร้างไว้ซึ่งมาตรฐานทางวิชาการ โดยถือว่ามีความสำคัญอันดับสูง เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ในเรื่องการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มุ่งเน้นวิชาชีพบนพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและมีความสามารถ ตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย คือ “เป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพระดับสากลบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”

6. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา ด้านมาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต คือ บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก

#### ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในลักษณะนี้ โดยการเปรียบเทียบผลการวิจัยในช่วงสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตและปัจจุบัน
2. ควรมีการวิจัยโดยใช้เครื่องมือวิจัยในลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ใช้บัณฑิตเพิ่มเติม
3. ควรมีการวิจัยในมุมมองของบัณฑิตในการเลือกองค์กรในการเข้าทำงาน
4. ควรมีการวิจัยเพื่อวัดประสิทธิภาพและความพร้อมของนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาสุดท้ายก่อนจบการศึกษา

#### สรุป

บทที่ 5 เป็นการอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของการวิจัย โดยได้สรุปในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ วัดดูประสพการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้นำไปสู่การเสนอแนะด้านวิชาการ ด้านการนำไปปฏิบัติ และการวิจัยเพื่อต่อยอดหรือการวิจัยในครั้งต่อไป สำหรับผู้ที่สนใจในบริบทที่แตกต่างออกไป

## บรรณานุกรม

- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540.
- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. การวิจัยทางสังคมศาสตร์ กรุงเทพฯ : ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2533
- ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, กองแผนงาน. รายงานภาวะการดำเนินงานทำของบัณฑิต รุ่นปีการศึกษา 2541-2542 มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2543.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2526.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การทฤษฎี และการประยุกต์ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- สุนทร อนนต์ศิริพร. ปัจจัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจจรจัดหัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- สุพัศรา สุภาพ. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2538.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักสถิติเศรษฐกิจสังคมและประชากร 1 กรุงเทพมหานคร, 2552.

\_\_\_\_\_ การสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ พ.ศ. 2551; สำนักสถิติเศรษฐกิจสังคมและสังคม, กรุงเทพมหานคร. 2552.

\_\_\_\_\_ การสำรวจภาวะการทำงานของประชาชนทั่วราชอาณาจักร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม - มีนาคม 2552. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม. 2552.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. แผนปฏิบัติการส่งเสริม และพัฒนาศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสำหรับเครือข่ายทางวัฒนธรรม และประชาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552. กระทรวงวัฒนธรรม. กรุงเทพมหานคร. 2552

วีชรา วีชรเสถียร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารศาสตร์พัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอ กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2542.

ธนาคารแห่งประเทศไทย สายนโยบายการเงิน, สรุปภาวะเศรษฐกิจปี 2542 และแนวโน้มปี 2543, กรุงเทพฯ 2542.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2535.

Yamane, Taro. Statistics-An Introductory analysis. 2 nd ed. Tokyo : John Weatherhill. 1970.

แบบสอบถาม

เรื่อง “การศึกษาแนวโน้มความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจ

.....

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในอนาคต 3 ปีข้างหน้า และคุณสมบัติของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานแล้ว คุณสมบัติของบัณฑิตที่องค์กรต้องการรับเข้าทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการคัดเลือกบัณฑิตเข้าทำงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ คณะบริหารธุรกิจ (พณิชยการพระนครเดิม) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในวางแผนการผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน

หน่วยงาน..... เลขที่..... ถนน.....  
แขวง.....เขต..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

กรุณาตอบคำถามในช่องที่เหมาะสม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ประเภทของกิจการ

- 1. อุตสาหกรรม (โปรดระบุ).....
- 2. บริการและการค้า (โปรดระบุ).....
- 3. หน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ (โปรดระบุ).....
- 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. ขนาดของกิจการ (ผลประกอบการปี 2551)

2.1 สินทรัพย์

- 1. ต่ำกว่า 50 ล้านบาท
- 2. 51-200 ล้านบาท
- 3. 201-500 ล้านบาท
- 4. มากกว่า 500 ล้านบาท

3. ทุนจดทะเบียน

- 1. ต่ำกว่า 50 ล้านบาท
- 2. 51-200 ล้านบาท
- 3. 201-500 ล้านบาท
- 4. มากกว่า 500 ล้านบาท

4. จำนวนพนักงานทั้งหมดในกิจการของท่าน

- 1. ไม่เกิน 50 คน
- 2. 51-100 คน
- 3. 101-300 คน
- 4. มากกว่า 300 คน

5. กิจการของท่านดำเนินธุรกิจในรูปแบบใด

- 1. กิจการเจ้าของคนเดียว
- 2. ห้างหุ้นส่วน(จำกัด)
- 3. บริษัทจำกัด
- 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....



## 6. กิจการของท่านมีผู้ร่วมทุนต่างประเทศหรือไม่

1. มีหุ้นส่วนต่างประเทศ.....% ระบุประเทศ.....
2. บริษัทคนไทย 100 %
3. เป็นบริษัทต่างประเทศ
4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

## 7. ลูกค้ากิจการของท่านอยู่ในตลาดใดบ้าง

1. ในประเทศทั้งหมด  2. ต่างประเทศ
3. ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ตลาดในประเทศมีสัดส่วน.....%
- ตลาดต่างประเทศมีสัดส่วน.....%

## ตอนที่ 2 บัณฑิตในปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการในอนาคต

## 8. ในองค์กรของท่านมีบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ทำงานในกิจการของท่านหรือไม่ ถ้ามี จากสถาบันใด และจำนวนเท่าไร (โปรดระบุ)

1. มี โปรดระบุจำนวนคนลงในตารางด้านล่างนี้

ระดับการศึกษา	สถาบัน	จำนวน (คน)
1. ระดับปริญญาตรี		
สาขาการบัญชี	.....	.....
สาขาการจัดการ	.....	.....
สาขาการเงิน	.....	.....
สาขาการตลาด	.....	.....
สาขาสารสนเทศ	.....	.....
อื่น ๆ.....	.....	.....
2. ระดับปริญญาโท		
สาขาการบัญชี	.....	.....
สาขาการจัดการ	.....	.....
สาขาการเงิน	.....	.....
สาขาการตลาด	.....	.....

2. ไม่มี โปรดระบุสาเหตุที่ไม่มีบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจ ในองค์กรของท่าน

1. ไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม  2. ค่าจ้างสูง
3. ไม่มีคุณภาพจำเป็น  4. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

(ข้ามไปตอบข้อ 11)

9. คุณสมบัตินี้ของบัณฑิตด้านบริหารธุรกิจในปัจจุบันที่ทำงานในบริษัทของท่าน  
โปรดประเมินคุณสมบัตินี้ของบัณฑิตในด้านต่าง ๆ ด้วยการกาเครื่องหมาย / ลงในแสดงความ  
คิดเห็นจากเห็นด้วยน้อยที่สุดไปยังเห็นด้วยมากที่สุด จาก 1-5

คุณสมบัตินี้ในปัจจุบัน	บัณฑิตระดับปริญญาตรี					บัณฑิตระดับปริญญาโท				
1. มีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ										
2. มีความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์										
3. มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่										
4. มีความสามารถในการสื่อสาร										
5. มีความสามารถในการนำเสนอ										
6. มีความอดทน										
7. มีความสามารถในการวิเคราะห์										
8. มีจริยธรรม										
9. มีความรับผิดชอบ										
10. มีความเป็นผู้นำ										
11. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง										
12. มีความคิดสร้างสรรค์										
13. มีวิสัยทัศน์										
14. มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล										
15. มีการเสียสละเพื่อส่วนรวม										
16. มีความเชื่อมั่นในตนเอง										
17. มีมนุษยสัมพันธ์										
18. มีความใฝ่รู้และแสดงหาความรู้อยู่เสมอ										

10. บัณฑิตด้านบริหารธุรกิจที่ท่านทำงานอยู่ในองค์กรของท่าน มีคุณสมบัตินี้ที่ไม่พึงประสงค์อะไรบ้าง  
โปรด

ระบุ.....

.....

.....

## 11. ท่านมีแผนที่จะรับพนักงานใหม่ในอนาคตหรือไม่ (ระบุจำนวนคน)

ความต้องการบัณฑิต	ความต้องการบัณฑิต (ระบุจำนวน)		
	2552	2553	2553
ปริญญาตรี			
1. บัณฑิตปริญญาตรีบริหารธุรกิจ หลักสูตรภาษาไทย			
- สาขาการบัญชี			
- สาขาการจัดการ			
- สาขาการเงิน			
- สาขาการตลาด			
- สาขาสารสนเทศ			
- สาขาอื่น ๆ โปรดระบุ			
2. บัณฑิตปริญญาตรีบริหารธุรกิจ หลักสูตรนานาชาติ			
- สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ			
- สาขา.....			
ปริญญาโท			
3. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรภาษาไทย			
- สาขาการบัญชี			
- สาขาการจัดการ			
- สาขาการเงิน			
- สาขาการตลาด			
4. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรนานาชาติ หรือหลักสูตรภาษาอังกฤษ			
- สาขาการจัดการ			
- สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ			
- สาขาอื่น ๆ โปรดระบุ.....			

## 12. ระบุสถาบันที่บัณฑิตจบการศึกษา 3 สถาบันแรกที่ท่านต้องการรับเข้าทำงานตามลำดับ

1.....

2.....

3.....



## ประวัติผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาเรียม นะมิ

หมายเลขประจำตัวประชาชน 3100901917137

ตำแหน่งวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตำแหน่งบริหาร ผู้ช่วยคณบดี

คณะกรรมการสภาคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยแห่งประเทศไทย  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
86 ถนนพิษณุโลก แขวงจตุรลดา เขตดุสิต  
กรุงเทพมหานคร 10300

## ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี บช.บ. (ธุรกิจศึกษา – การจัดการ)

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ปริญญาโท ค.อ.ม. (บริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บช.ม. (บริหารธุรกิจ)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สาขาวิชาการที่ชำนาญพิเศษ ได้แก่

จิตวิทยาให้คำปรึกษา/ จิตวิทยาแนะแนว

การประชาสัมพันธ์/ โลจิสติกส์

## ประสบการณ์งานวิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะการมีงานทำ และการเลือกประกอบอาชีพอิสระของบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ ปีการศึกษา 2545 – 2547 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ปีงบประมาณ 2549