



รายงานการวิจัย

ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ

ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

Learning Expectation in Organization and Organizing Course of Undergraduate

Students in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

นางสาววรรณรต แสงมณี

RCH

HD

30.2

0215 ค

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....
วัน,เดือน,ปี.....

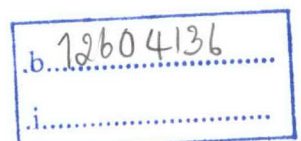
131103

22 พ.ค. 2557

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2554

วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ชื่อโครงการ (ภาษาไทย)	ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง		
ชื่อโครงการ (ภาษาอังกฤษ)	Learning Expectation in Organization and Organizing Course of Undergraduate Students in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang		
แหล่งเงิน	เงินรายได้		
ประจำปีงบประมาณ	2554	จำนวนเงินที่ได้รับการสนับสนุน	50,000 บาท
ระยะเวลาทำการวิจัย	1 ปี ตั้งแต่ ตุลาคม 2553 ถึง กันยายน 2554 /		
ชื่อ-สกุล หัวหน้าโครงการวิจัย	รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โทรศัพท์ 02-218 8459-60. Email: ksworana@kmitl.ac.th		
คำสำคัญ (Keywords)	Learning Expectation, Organization Course		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ปีการศึกษา 2553 ในวิชาองค์การและการจัดการ จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.210)
2. นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน คณะที่สังกัด ภูมิฐานะเดิม และความต้องการทำงานใน ภูมิฐานะเดิมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ (ระดับมาก) ไม่แตกต่างกัน

3. นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวม ความต้องการหลังเรียนจบ และจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน ต่างกันมีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ (ระดับมาก) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the Learning Expectation of undergraduate students enrolling in Organization and Organizing course at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. A studied sample includes 286 students enrolling in this course during the second semester of the 2010 academic year. The research instrument to collect data was questionnaires and data were analyzed using SPSS for windows. The statistics used were frequency, percentage, arithmetic means ($\bar{X}$), Standard Deviation (S.D.), t-test, One-way Analysis of Variance (ANOVA) and Least-Significant Different (LSD) for Post Hoc Comparisons. The hypothesis testing was set at the 0.05 and 0.01 level of significance. The results were as follows:

1. Students' learning expectation of the Organization and Organizing class was at a high level (average scores was 4.210).

2. Students who differed in gender, age, class levels, study program (faculty), place of birth, and the need to work in home town area, indicated no significant differences in learning expectation of the course.

3. Students who differed in the number of credits enrolled, G.P.A., and in the immediate need to do after graduation, indicated significant differences in learning expectation of the course.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อจะใช้ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้สอน สถาบันการศึกษา และผู้เรียน เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของนักศึกษาจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ในฐานะที่เป็นวิชาในหมวดสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนและเสริมสร้างแนวคิดของอาจารย์ผู้สอนในมุมมองด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาดังกล่าวร่วมกับความสอดคล้องที่ควรมีต่อความคาดหวังของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่างานวิจัยนี้จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และวิธีการสอนของอาจารย์ผู้สอนได้ในอนาคต

โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณวิทยาลัยการบริหารและการจัดการ ที่ให้ทั้งโอกาสและทุนสนับสนุนในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณ รศ.ดร. วินัย พุทธิกุล ที่ให้คำแนะนำหลายๆ ประการในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณ นายเดิมนันท์ ตั้งสุทธิกุล และนางสาวดารณี สลามเต๊ะ สำหรับความช่วยเหลือในการทำให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างราบรื่น

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในช่วงระยะเวลา เทอมการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจและเต็มที่

รศ.ดร.วรณารถ แสงมณี

ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX

บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญ และที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	5
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5

บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง.....	7
2.1.1 ความหมายของความคาดหวัง.....	7
2.1.2 ทฤษฎีความหวัง.....	9
2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท.....	11
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอนในมหาวิทยาลัย.....	13
2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ.....	16
2.3.1 องค์การและการจัดการ และการระบบที่องค์กรเข้าไปอยู่.....	16
2.3.2 หลักการพื้นฐานขององค์การในการจัดหรือออกแบบองค์การ.....	25
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 วิธีการศึกษา	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.4 การกำหนดค่าตัวแปร	51
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	52
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	53
3.6.1 สถิติพรรณนา	53
3.6.2 สถิติอนุมาน	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา	59
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิถิ่นอาศัย ความต้องการทำงานในภูมิถิ่นอาศัย และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว	59
4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการเรียน วิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี	63
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและ การจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิถิ่นอาศัย ความต้องการทำงานในภูมิถิ่นอาศัย และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
5.1 สรุปผลการวิจัย	90
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี	91

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาที่มีต่อ	
ความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ	92
5.2 อภิปรายผล	93
5.3 ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	106

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	57
3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	58
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน วิชาองค์การและการจัดการ.....	60
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคาดหวัง ที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี.....	63
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามเพศ.....	66
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน.....	67
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามอายุ.....	69
4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังจากการเรียน วิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	71
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามชั้นปีที่เรียน.....	72
4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชา องค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีชั้นปีแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	74
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามเกรดเฉลี่ยรวม.....	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชา องค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีจำนวนเกรดเฉลี่ยรวม แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	77
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามคณะที่สังกัด	78
4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชา องค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีคณะที่สังกัด แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	80
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	82
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม	84
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p-value ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี จำแนกตามความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว	86
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชา องค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมี ความต้องการหลังเรียนจบแล้วแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD	88
5.1	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนองค์การและการจัด องค์การของนักศึกษาระดับปริญญาตรี	94

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1	แสดงถึงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....5
2.1	ทฤษฎีความคาดหวัง.....10
2.2	แสดงถึงเหตุผลของการเกิดและความสำคัญขององค์การ.....19
2.3	แนวต่อเนื่องของการรวมอำนาจ-การกระจายอำนาจ.....34
2.4	โครงสร้างองค์การแบบราบเป็นการกำหนดขนาดของการควบคุมไว้กว้าง (4).....40
2.5	โครงสร้างองค์การสูงชัน เป็นการกำหนดขนาดของการควบคุมไว้แคบ (2).....40

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญ และที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรและปัจจัยพื้นฐานที่มีคุณค่ามากที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านต่างๆ ดังนั้น การเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ย่อมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของปัจจัยการผลิตโดยรวมของประเทศ นั่นคือ การทำให้คนของประเทศได้รับการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเขาเอง ตามที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับและสามารถนำเอามาประยุกต์ใช้กับวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้ได้ ดัชนีชี้วัดความรุ่งเรืองของประเทศใดก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับ “ปัญญา” ของคนในชาติ การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหามากมาย ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดชีวิต สามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจนเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สมคิด พรหมจักษ์ และสุพัตร์ วิบูลย์, 2544: 45)

นั่นหมายความว่าการศึกษาต้องมาพร้อมกับ “คุณภาพ” ของการศึกษา มิใช่มีเพียงแต่ความมากในเชิงปริมาณของประชากรที่ได้รับการศึกษาเท่านั้น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541: 28)

สถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ก็คือ สถาบันอุดมศึกษา โดยการศึกษาในระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษานั้นเน้นหนักที่การให้ผู้เรียนได้เข้าใจ ปฏิบัติได้ และแสวงหาความรู้ต่อไปในสาขาที่ผู้เรียนได้เรียน ซึ่งนอกจากจะมีเป้าหมายในทางวิชาการแล้ว ในระดับปริญญาตรียังเน้นที่การสร้างและการพัฒนาค่านิยมบุคลิกภาพและแบบแผนพฤติกรรมของผู้เรียนพร้อมกันไปด้วย (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2543:88)

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงเปรียบเสมือนเป็นบ่อหลอมที่สำคัญของการผลิตกำลังคนให้กับประเทศ ซึ่งหากบ่อหลอมเหล่านี้มีคุณภาพมาตรฐาน และกระบวนการผลิตที่ดีแล้ว ก็ย่อมได้ผลผลิตคือผู้จบการศึกษาที่มีคุณภาพ แต่ในทางกลับกันหากบ่อหลอมด้อยคุณภาพหรือมีความแตกต่างกันในเชิงคุณภาพอย่างมาแล้วก็น่าเป็นห่วงว่าความต้องการกำลังคนระดับสูงของประเทศนั้น จะได้รับการตอบสนองด้วยดีเพียงไร ดังนั้นเพื่อให้สถาบันต่างๆมีการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของบัณฑิตซึ่งจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตเป็นสำคัญ นั่นก็คือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการดำเนินการใดๆในขั้นตอนนี้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ย่อมเกิดผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตโดยตรง

บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพ ก็คือ อาจารย์ผู้สอน ฉะนั้นคุณภาพและความทุ่มเทของอาจารย์ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

กล่าวคือ นอกจากอาจารย์จะมีคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างสูงแล้ว อาจารย์เองยังต้องมีความตื่นตัวและตั้งใจในการแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ มีการผลิตผลงานทางด้านวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัย การเขียนบทความ การเขียนหนังสือหรือตำราใหม่ๆ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะเข้าใจและค้นหาความคาดหวังของผู้เรียนเพื่อสร้างแนวทางของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาการนั่นเอง (กุลพล พลวัน.2541:78)

คุณลักษณะของอาจารย์ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะอาจารย์นับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ วางหลักเกณฑ์ในการเรียน รวมทั้งเป็นผู้ประเมินคุณภาพผู้เรียนเพื่อตัดสินได้หรือว่าตกโดยการทดสอบความรู้ (Bogue. 1974:123) อาจารย์จึงต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากผู้สอน (Instructor) เป็นผู้เอื้อ (Facilitator) โดยอาจารย์แสดงบทบาทเป็นผู้ชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนผ่านข้อมูลต่างๆ บทบาทของอาจารย์จึงเน้นที่การเป็นผู้สอนวิธีเรียนรู้และจัดสรรหรือแนะนำแหล่งการเรียนรู้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541:63)

โดยจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความมีเสรีภาพทางสติปัญญา (Intellectual Independence) ที่สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อให้ผู้เรียนรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเสนอสาระที่ท้าทายความคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลที่สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลายที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน (อรอนพ พงษ์วาท. 2539:55) ด้วยนั่นเอง

อนึ่ง วิชาองค์การและการจัดการนี้นั้นเป็นวิชาที่เปิดสอนให้กับนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถเรียนเป็นวิชาหนึ่งทางสังคมศาสตร์ และที่ผ่านมามีได้รับการตอบรับลงทะเบียนเรียนทุกปีการศึกษาตลอดมา ดังมีรายละเอียดของเนื้อหาวิชาดังนี้

ผู้เรียนจะได้รับการศึกษาในเรื่องขององค์การและความเป็นระบบเปิดขององค์การ พื้นฐานของกระบวนการจัดการองค์การ การจัดแผนงานโครงสร้างองค์การและการแบ่งงานภายใน สายการบังคับบัญชา อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบการมอบหมายงาน การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจขององค์การและความไม่แน่นอนในการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์การกลุ่มและการบริหารความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์การ กลยุทธ์การจัดการและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ขนาดขององค์การ วงจรชีวิต และความเสื่อมถอยขององค์การอำนาจ และการเมืองภายในองค์การ การบริหารการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพ ตลอดจนการศึกษาถึงกรณีศึกษาของกิจกรรมต่างๆ และอภิปรายในแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2550 : 71)

การที่จะทราบได้ว่า การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอนมีแนวทางตามที่คุณเรียนคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการเรียนอย่างไรนั้น จะต้องอาศัยข้อมูลจากการคิดเห็นของนักศึกษาผู้เรียนด้วย เพราะถือได้ว่า นักศึกษาเป็นผู้รับบริการ และสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่ให้บริการ ซึ่งเป็นผลการวิจัยจะ

ทำให้ทราบถึงความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ซึ่งเป็นวิชาที่นักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ได้ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมเพียงใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาองค์การและการจัดการ ด้วยแนวทางเดียวกันกับที่มีความเป็นไปได้ในการเกิดขึ้นของความคาดหวังนั้นของผู้เรียนซึ่งสามารถที่จะประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะ สถาบัน และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษา จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ โดยจำแนกนักศึกษาตาม เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิถิ่นอาศัย ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: นักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4: นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5: นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6: นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7: นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8: นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิถิ่นเดิมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

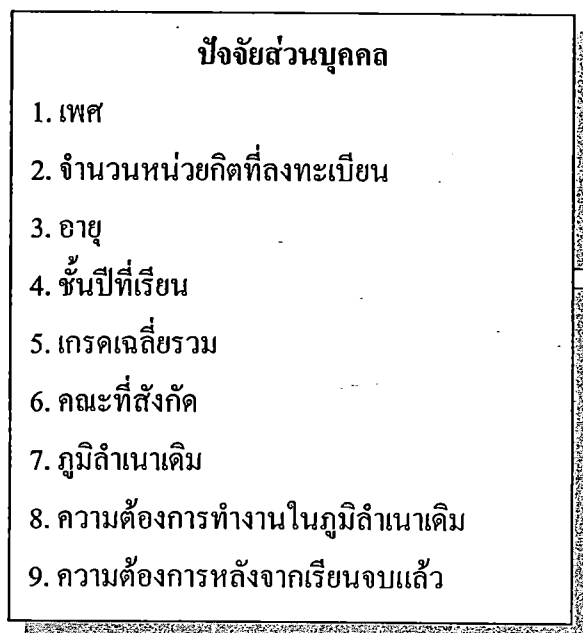
สมมติฐานที่ 9: นักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

1.4. ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

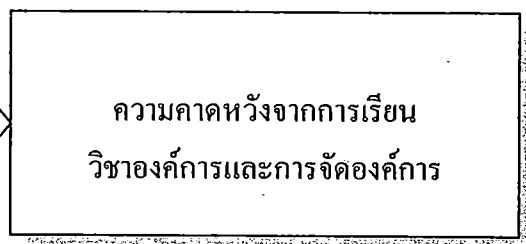
การวิจัยเป็นการศึกษาถึงความคาดหวังของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ผู้สอนมีจุดประสงค์ที่จะจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวความคิดที่ผู้เรียนมีความคาดหวังจากการเรียนวิชาดังกล่าว ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้ ผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจในความคาดหวังของผู้เรียน และมุ่งหาแนวทางการพัฒนาเนื้อหาวิชา อันที่จะทำให้ความคาดหวังดังกล่าวของผู้เรียนสัมฤทธิ์ผล

จากการศึกษาแนวคิดของ G.W. Allport (อ้างใน ครุณี มโนรัตน์. 2544: 25) เรื่องการวัดความคาดหวังได้กล่าวว่า เป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ กล่าวคือ บทบาทนั้นจะถูกกำหนดขึ้นโดยสังคมและเป็นไปตามสถานการณ์ที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ นอกจากแนวความคิดนี้แล้ว Henry A. Mersay (อ้างใน ครุณี มโนรัตน์. 2544: 27) เช่นกัน ก็ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการกระทำที่บุคคลคิดว่า ควรทำตามสิทธิหรือหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ที่ตนครอบครองอยู่ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของความคาดหวังในงานวิจัยครั้งนี้ โดยทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการ อันได้แก่ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิถิ่นเดิม ความต้องการทำงานในภูมิถิ่นเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบ ซึ่งอาจมีผลต่อความคาดหวังของนักศึกษาจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 แสดงถึงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในช่วงเวลาของเทอมการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2553

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.6.1 เพื่อสามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.6.2 ผู้วิจัยสามารถรับทราบความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ซึ่งมีประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้สอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันการศึกษาอื่นๆ รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในเทอม 2 ปีการศึกษา 2553

1.7.2 ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนา ความเชื่อมั่นและความรู้สึกยอมรับของนักศึกษาจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ

1.7.3 วิชาองค์การและการจัดการ หมายถึง เนื้อหาวิชาที่ประกอบไปด้วยความรู้เกี่ยวกับองค์การและความเป็นระบบเปิดขององค์การ พื้นฐานของกระบวนการจัดการองค์การ การจัดแผนงาน โครงสร้างองค์การและการแบ่งงานภายใน สายการบังคับบัญชา อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบการมอบหมายงาน การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจขององค์การและความไม่แน่นอนในการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์การกลุ่มและการบริหารความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในองค์การ กลยุทธ์การจัดการและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ขนาดขององค์การ วงจรชีวิต และความเสื่อมถอยขององค์การอำนาจ และการเมืองภายในองค์การ การบริหารการ เปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การที่มีศักยภาพ ตลอดจนการศึกษาถึงกรณีศึกษาของกิจกรรมต่างๆ และอภิปรายในแงุ่มที่เกี่ยวกับการจัดการองค์การ

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ได้แก่ เพศ หน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิถิ่นอาศัยเดิม ความต้องการทำงานในภูมิถิ่นอาศัยเดิม และความ ต้องการหลังจากเรียนจบ

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษา ได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง
- 2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอนในมหาวิทยาลัย
- 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.1.1 ความหมายของความคาดหวัง

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy) มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Finn (1921 : 15-16) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ประเมินว่าบุคคลหรือตนเองด้านจิตรู้สำนึก และใช้ความคาดหวังเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

Cecco (1967 : 80-82) กล่าวว่า การกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากจะขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นด้วย คือ ถ้าบุคคลเคยผ่านประสบผลสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้การกำหนดความคาดหวังในการทำงานคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของบุคคลนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยสิ่งนั้นๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ เป็นการประเมินค่าโดยใช้มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัด การคาดการณ์ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จ

Getzls et.al. (1968 : 45-47) กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันไปเพราะคนเราต่างก็มีความคิดและความต้องการที่ต่างกัน พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจึงต่างกันและบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากความคาดหวังของคนในองค์กร หรือจากจุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่า เป็นฝ่ายสถาบันมิติ (Monothetic Dimension) กับความต้องการส่วนตัว

Schmith (1994 : 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคาดหวังว่า พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม มักจะแสดงโดยอาศัยความนึกคิดคาดคะเนว่าผู้อื่นเห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะปฏิบัติเช่นไร เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ส่วนมากผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมักจะสังเกตหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งอื่น แล้วก็จะหน้าที่ได้กับตำแหน่งของตนเองตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง การสังเกตและการคาดคะเนไม่ตรงกับผู้ดำรงตำแหน่งมักจะไม่สามารถใจเวลาดำเนินการอย่างไรลงไปที่ไม่ตรงกับการคาดคะเนความไม่สบายใจเช่นนี้มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

สุนีย์ ธิดากร (2524 : 65) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การทำนายเหตุการณ์ว่ามีอะไรเกิดขึ้นข้างหน้าบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเคยเกิดขึ้นมาก่อน

สุรางค์ จันทร์เอม (2529 :55) กล่าวว่า ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ความเชื่อถือว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อถือ หรือคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบความสำเร็จหรือถูกต้องจะมีเจตคติที่ดี หรือความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดในสิ่งใดก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 : 109) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิด ความต้องการของคนต่อสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต หากผู้ปฏิบัติงานมีความหวังต่อสิ่งใด จะทำให้สนับสนุนสิ่งนั้นอย่างเต็มที่ ถ้าหากความหวังนั้นสามารถไปด้วยกันได้ดีระหว่างบุคคลก็จะก่อให้เกิดการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันขึ้น

นันทา ดิงสมบัติยุทธ (2538 : 25) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นหรือความต้องการที่บุคคลมุ่งหวัง หรือคาดคะเนต่อบุคคลอื่นหรือตนเองให้กระทำในสิ่งที่ตนปรารถนาให้เป็นอนาคต

เกศสินี กลิ่นบุศย์ (2540 : 16) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์หรือความคาดหวังเพื่อตอบสนองความต้องการขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ประสบการณ์ที่ผ่านมาและการเห็นคุณค่าของการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของบุคคล ในการตั้งความหวังนั้น บุคคลจะกำหนดระดับความคาดหวังไว้เป็นแนวทางที่จะสามารถประสบผลสำเร็จได้

พัชร ศรีสุข (2542 : 11) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนหรือความมุ่งหวังของบุคคลกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยอาศัยของมูลจากอดีต ปัจจุบัน เป็นตัวทำนาย ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละบุคคล ความต้องการ บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการกระทำนั้นๆ

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งนั้น อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิดหรือความคาดหวัง การคาดการณ์ในสิ่งนั้นมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้เป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็รูปธรรม

หรือนามธรรมชนิดเดียวกันก็อาจแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้แล้วแต่ประสบการณ์ ความสนใจ แรงจูงใจและการเห็นคุณค่าของความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

2.1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง

1) ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom (1964 : 67) ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่าก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำให้สิ่งใดเขาจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ ทฤษฎีนี้เสนอว่าแต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยถือเกณฑ์ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานและการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการและวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าความเชื่อถือของบุคคลอันนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายและเลือกพฤติกรรมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จสูงสุด

2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandure (1977 : 23) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมโดยเสนอลักษณะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติที่หนึ่งเกี่ยวกับปริมาณความคาดหวัง กล่าวคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือแตกต่างกัน

มิติที่สองเกี่ยวกับการแผ่ขยายความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนอาจจะแผ่ขยายจากสถานที่หนึ่งไปสู่สถานที่หนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้ความคาดหวังของความสามารถของตนแผ่ไปสู่สถานการณ์อื่นๆได้

มิติที่สามเกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนมีความเข้มน้อย คือบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตน เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมานะพยายามแม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังบ้างก็ตาม

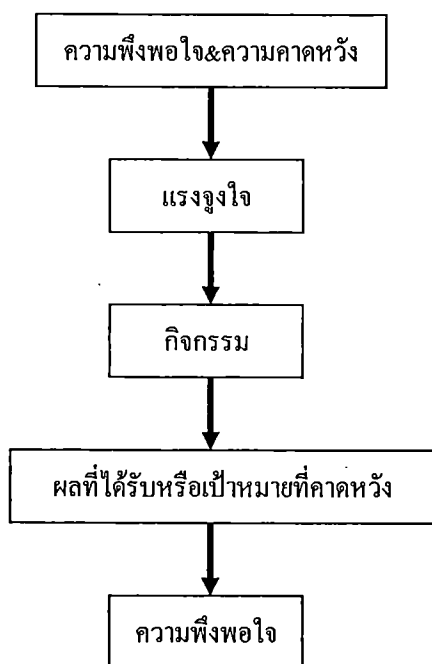
3) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Need Theory) โดยเป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความต้องการเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ และความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์ไม่มีความแน่นอน

บุญเดิม พันรอบ (2548 : 55-61) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม ว่าได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากนักจิตวิทยาารุ่นแรกหลายคน อาทิเช่น เลวิน (Kurt Lewin) และทอลแมน (Edward Tolman) ต่อมา วิกเตอร์ วรูม ได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาปรับปรุงบางครั้งมีผู้เรียกทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีย่อๆ ว่า ทฤษฎี V.I.E. Theory เนื่องจากทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญคือ

1. V. มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจ การให้คุณค่ากับสิ่งที่ได้รับ

2. I. มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

3. E. มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้นๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างเหล่านี้เองทำให้เกิดความพยายามกระทำเพื่อดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่ง ด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุความพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น ตามที่ได้แสดงความพยายามนั้นเองเรียกว่า ความคาดหวังและความพอใจสิ่งต่างๆ ความคาดหวังอาจจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ดังภาพ ที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา : บุญเดิม พันรอบ (2542 : 61)

Maslow (อ้างใน ธานี อธิชัยสกุล, 2535 :185-192) กล่าวว่า สาธารณสำคัญในทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะต้องการได้รับการตอบสนองในลำดับต่อไปจากระดับต่ำไปสู่ความต้องการระดับสูงซึ่งลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้น คือ

- ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ องค์กรต้องตอบสนองความต้องการทางกายภาพ ในรูปของค่าจ้างเงินหรือบริการที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล รถรับส่ง เป็นต้น

- ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการเพื่อปกป้องตนเองเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย เช่น การใช้เครื่องป้องกันอันตรายในขณะทำงาน การประกันภัยในรูปแบบต่างๆ เช่น ในด้านสุขภาพอุบัติเหตุและชีวิต เป็นต้น

- ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นในสังคมยอมรับคบค้าสมาคมและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพและความรักต่อกัน เป็นต้น ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ และสร้างความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือความสามารถให้เกียรติ และมีความภาคภูมิใจ เชื่อมโยงและนับถือตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและมีอิสระในการตัดสินใจ ตลอดจนชื่อเสียงและเกียรติยศ

- ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความปรารถนาที่จะใช้ฝีมือความสามารถของตนให้เกิดผลสูงสุด เป็นความสำเร็จและความสมหวังในชีวิตความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่จะสามารถได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท

โสภณ ภูเก้าล้วน (อ้างใน ครุณี มโนรัตน์. 2544 : 47-48) ได้เสนอแนวความคิดกับความต้องการของมนุษย์ที่อยู่ในองค์กร (Human Needs and Wants in Organization) ว่ามนุษย์ที่อยู่ในองค์กรมีความต้องการต่างๆ ดังนี้ คือ

- ความต้องการที่จะรู้ว่าตนเป็นใคร มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร และสามารถทำอะไรให้กับองค์กรได้บ้าง กล่าวคือ มนุษย์ต้องการรู้ว่างานที่ตนทำเกิดประโยชน์อะไรกับองค์กร ผูกพันและเชื่อมโยงภารกิจได้บ้างในองค์กร ความรับผิดชอบมีมากน้อยเพียงไรและต้องทำงานกับใคร เป็นต้น

- ความต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล วางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งทำให้เขารู้สึกว่าอยู่ในองค์กรอย่างมีค่า ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์กรแม้เพียงน้อยก็ตาม

- ความต้องการผลสะท้อนกลับจากผู้บริหาร เพื่อให้พนักงานทราบโดยแท้จริงว่า เขาทำงานเป็นอย่างไร ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อให้พนักงานได้รับทราบสถานการณ์ปฏิบัติงานของตนเท่านั้น แต่ยังช่วยเปิดโอกาสให้เขาได้แก้ไขปรับปรุงงาน เพื่อสร้างความสำเร็จในงานนั้นๆ

- ความต้องการความช่วยเหลือและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากจะเป็นการช่วยให้เขาเชื่อมั่นในองค์กรแล้ว ยังทำให้รู้สึกว่าเขาไม่ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างโดดเดี่ยว

- ความต้องการรางวัลและการลงโทษ (Rewards and Penalties) คนแต่ละคนคาดหวังที่จะได้รับรางวัลตอบแทนในสิ่งที่ตนเองได้ทำดี ประสบความสำเร็จเป็นพิเศษหรือได้ผลเกินที่คาดหมายไว้ รางวัลดังกล่าวอาจเกิดขึ้นในตัวเอง เช่น มีเวลาพักผ่อนเมื่อทำงานเสร็จ เป็นต้น รางวัลที่อยู่ในตัวเองเหล่านี้มีค่าในการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นอย่างมาก บางคนที่ไม่ได้รับจึงแอบให้รางวัลตนเองหรือฉลองความสำเร็จให้ตนเอง ในทางตรงข้ามผู้ที่กระทำความผิดหรือไม่บรรลุเป้าหมายตามคำมั่นสัญญาที่กำหนดไว้ ก็ต้องการได้รับการลงโทษ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ทำโทษก็อาจหาทางลงโทษตัวเองในรูปแบบต่างๆ เช่น ไม่ทานข้าวจนกว่างานจะเสร็จ เป็นต้น

Turner (1982 : 67) อธิบายถึงทฤษฎีบทบาท โดยเปรียบเทียบเหมือนกับ “การเล่นละครเวที” ซึ่งจะประกอบด้วยลักษณะความคาดหวังทั่วไป 3 ประการ คือ

1. การคาดหวังจาก “บท” หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่างๆ ทางสังคมสามารถเปรียบเทียบได้เหมือนกับละคร ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ทางสังคมโดยมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกันไปในรูปแบบของแต่ละสังคม

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่นๆ หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเทียบที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าวด้วยบุคคลในสังคมจึงต้องการสวมบทบาทซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออก และสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่นๆ

3. ความคาดหวังจากผู้ชม หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่นที่เป็นเครื่องนำทางไปสู่การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เป็นความคาดหวังร่วมกัน ดังนั้น ความคาดหวัง หมายถึง การคิดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามที่คิดไว้แต่ก็มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์

อุทัย หิรัญโต (2526 : 197) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมหนึ่งๆ หรือพฤติกรรมดังกล่าวโดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมกำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติของบุคคลในสถานะหนึ่ง ที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

ครุณี มโนรัตน์ (2544 :26) กล่าวว่า บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมคาดหวังหรือกำหนดขึ้น โดยมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และตำแหน่งของบุคคลนั้น ซึ่งดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในสังคม

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอนในมหาวิทยาลัย

กระบวนการเรียนการสอน สัมพันธ์กับการพิจารณาตัดสินใจหลายอย่าง เช่น การคัดเลือกเนื้อหาวิชา วิธีการสอนและจัดการการสอน ซึ่งการพิจารณาตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของอาจารย์ว่าต้องการให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เรื่องใด จุดมุ่งหมายเกิดจากทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อการสอนและนักศึกษา จากการศึกษาทัศนะของอาจารย์ต่อการสอนและนักศึกษากอง Gaff และ Wilson, Eckert และ Williams, Bayer, Cross, Centra (อ้างโดย พรเทพ ไทยรักษ์. 2539 : 15) พบว่า กระบวนการเรียนการสอนเป็นสาเหตุหลักและสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักศึกษามากที่สุด อาจารย์จึงต้องสอนโดยยึดจุดมุ่งหมายในการสอน คือ ความครอบคลุมในเนื้อหาของรายวิชา ตลอดจนวิธีการของสาขาวิชานั้นๆ และตระหนักถึงพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและความเป็นมนุษย์ ที่จะเกิดขึ้นในตัวนักศึกษาด้วย การสอนที่ดีนั้น อาจารย์จะต้องมีความรู้ในหลักวิชา และรอบรู้งานศึกษาค้นคว้าที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักวิชานั้นๆ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจนักศึกษา

ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน การสอนเป็นหลักการและชื่อเรียกเดียวกับการให้ความรู้แก่ผู้เรียน การสอนเป็นวิธีการที่มีระเบียบ และองค์ประกอบที่ซับซ้อน หมายถึง ถูกวิธีแล้วก็จะทำให้การสอนบรรลุผลมากขึ้น สิ่งที่จะช่วยให้การสอนประสบความสำเร็จ คือ ตัวอาจารย์และอาจารย์จะต้องเข้าใจการสอน และความหมายของการสอนเป็นอย่างดี มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ คือ

สุมิตร คุณานุกร อ้างอิงมาจาก พุทธทาส ภิกขุ (2518 : 135) การสอน คือการนำทาง วิญญูญาณ และครูคือ ผู้นำทางวิญญูญาณ

กาญจนา เกียรติประวัติ (2524 : 45) ได้ให้ความหมายว่า การสอนคือการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การสอนมิได้หมายถึง การบอกเพียงแต่อย่างเดียว แต่รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ผู้สอนกระทำไปเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา

การที่ผู้เรียนจะเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น อาจารย์ วิทยากร ห้องสมุดและแหล่งวิชาการ ชุมชน การเรียนรู้อาจจะเรียนจากสิ่งที่อาจารย์สอนโดยตรง จากการค้นคว้า สังเกต ทดลอง หรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แต่การเรียนการสอนของอาจารย์โดยตรงนั้น เราสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนได้ชัดเจน หลักการจัดการเรียนการสอนหรือแนวทางในการจัดการสอนโดยมีนักการศึกษาหลายท่านจัดไว้ คือ

หาญชัย สงวนให้ อ้างอิงมาจาก อุบล เรียงสุวรรณ และคณะ (2522 :65)

1. สอนจากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้
2. สอนจากสิ่งที่เข้าใจง่ายไปหาสิ่งที่เข้าใจยาก
3. สอนจากสิ่งที่มีตัวตนไปหาสิ่งที่ไม่มีตัวตน
4. สอนจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียนไปหาเหตุผล
5. สอนจากเนื้อหาที่ง่ายไปหาเนื้อหาที่ยาก
6. สอนจากสิ่งที่ไม่แน่นอนไปหาสิ่งที่แน่นอน

กล่าวโดยสรุป การสอนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพราะการสอนนั้นเป็นการจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปพัฒนาตนเอง ทำอย่างไรจะให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสอนจึงจัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ส่วนการเลือกการใช้วิธีการสอนหรือรูปแบบการสอนอย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้สอนจะเลือกให้เหมาะสมกับผู้เรียน และประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

การสอนเป็นเพียงหลักการ และชื่อที่เรียกเกี่ยวกับการให้การศึกษา การสอนเป็นวิธีการที่มีระเบียบ และองค์ประกอบที่ซับซ้อน หากทำได้ถูกวิธี และสนองความต้องการขององค์ประกอบต่างๆ อย่างเต็มที่แล้วก็จะทำให้การสอนนั้นๆ บรรลุผลมากขึ้น สิ่งที่จะช่วยให้การสอนประสบผลสำเร็จได้ก็คือ อาจารย์ อาจารย์ที่ทำการสอนต้องเข้าใจองค์ประกอบในการสอนเป็นอย่างดี ซึ่งพอสรุปหลักการสอนไว้เป็นข้อๆ คือ

1. การสอนต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียน
2. การสอนต้องคำนึงถึงเนื้อหาที่จะสอน
3. การสอนจะต้องสอนจากประสบการณ์ของผู้เรียน
4. การสอนจะต้องใช้อุปกรณ์และสื่อในการเรียนการสอน และ
5. การสอนจะต้องมีการประเมินผลการสอน

นอกจากนี้ การคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่ถือได้ว่าเป็นงานที่ยากอย่างหนึ่งของผู้สอน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความต้องการของนักศึกษาที่มุ่งสนองความต้องการด้านการตลาดแรงงาน ทำให้มีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเพื่อให้ทันต่อความต้องการของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคม ดังนั้น วิธีจัดการเรียนการสอนของผู้สอนจึงต้องปรับปรุงให้เข้ากับวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและสังคม (ปาริชาติ ทูมนันท์. 2545 : 29)

การคัดเลือกเนื้อหาวิชามีหลักเกณฑ์ ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอไว้ เช่น Toba (ปาริชาติ ทูมนันท์. 2545 : 29) มีหลักการในการเลือกเนื้อหาวิชา ดังนี้ คือ

1. เนื้อหาที่เลือกนั้น แม่นตรงและร่วมสมัยกับวิทยาการปัจจุบัน
2. เนื้อหาที่เลือกตรงกับสภาพจริงของสังคม
3. เนื้อหาที่เลือกนั้นเป็นเครื่องมือนำไปสู่วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการ
4. เนื้อหาวิชาที่เลือกนั้น ทำความสนใจของครู

Tyler (อ้างโดย พรเทพ ไทยรักษ์. 2539 : 33) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีโอกาสปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
2. ผู้เรียนได้รับความพึงพอใจ จากการแสดงพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
3. คำนึงถึงประสบการณ์เฉพาะที่อาจนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. แสดงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของผู้เรียน
5. คำนึงผลผลิตหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเดียว

ชัยชาญ วงศ์สามัญ (2543 : 125) กล่าวว่า การคัดเลือกเนื้อหาวิชาควรคัดเลือกเพื่อนำมาสู่กระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ควรเริ่มจากสิ่งที่ผู้เรียนต้องรู้ หลังจากนั้นก็ควรเป็นเนื้อหาที่ผู้เรียนควรรู้ นารู้ และสิ่งที่เกี่ยวข้องเล็กน้อยแต่ไม่ควรคัดเลือกเนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้อง

สุนีย์ ช่างเจริญ (2527 : 148) สรุปว่า การคัดเลือกเนื้อหาวิชาควรจะยึดแก่นสารของความรู้ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมและความสอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนด้วย โดยในการกำหนดเนื้อหานั้น ควรจะต้องพิจารณาปรัชญา และจุดมุ่งหมายของสถาบันการศึกษาให้ชัดเจนก่อน และพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ความต้องการของผู้เรียน แนวนโยบายของสาขาวิชา หรือคณะหรือมหาวิทยาลัยประกอบกัน หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนต่อไป โดยทั่วไปหลักสูตรอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับบัณฑิตศึกษานั้นจะเน้นเนื้อหาเป็นหลักสำคัญ เมื่อได้เนื้อหาและประสบการณ์ที่แน่นอนแล้ว การดำเนินการขั้นตอนต่อไป คือการทำให้จุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาเหล่านั้นให้มีผลในทางปฏิบัติ นั่นคือ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ บุคคลสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรประสบผล สำเร็จอย่างแท้จริง คือ อาจารย์ผู้สอน เช่นเดียวกับแนวคิดของ สมคิด อิศระวัฒน์ (อ้างโดย ปาริชาติ ทูมนันท์. 2545 :29) ได้แสดงความเห็นว่า การคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่มีข้อควรพิจารณา ประกอบด้วย 4 ข้อ คือ

1. เนื้อหาควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิชา
2. เนื้อหาควรกว้างขวาง สมบูรณ์ และครบถ้วนตามที่ควรจะเป็น โดยยึดหลักผู้เรียนควรรู้อะไร
3. เนื้อหาควรทันสมัย

4. ถ้ามีผลงานวิจัยและการค้นคว้าสนับสนุนจะทำให้มีน้ำหนักและความน่าเชื่อถือ วิธีการเลือกเนื้อหาควรเลือกจากง่ายไปยาก รูปธรรมไปนามธรรม และจากใกล้ตัวไปไกลตัว

2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การและการจัดองค์การ

2.3.1 องค์การ ทฤษฎีองค์การ และระบบที่องค์การเข้าไปอยู่

องค์การ (organization) มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารและเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรที่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน การมีองค์การจึงเป็นเสมือนเครื่องมือหรือสื่อที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อนำพามนุษย์หลาย ๆ คน ที่มีธรรมชาติของความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และต่างมีความสามารถจำกัดให้มาร่วมมือกันทำงานในสถานที่เดียวกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการที่บุคคลซึ่งต่างมีขอบเขตความรู้บางด้านจำกัด มีความถนัด ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ที่แตกต่างกัน ตกลงใจใช้ความสามารถในแต่ละด้านที่แต่ละคนมีอยู่ ทำงานร่วมกันเพื่อประสบความสำเร็จ จนสามารถสร้างผลงาน และสนองความต้องการของแต่ละคน และของกลุ่มได้นั่นเอง ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า องค์การคือ ที่รวมของคนหลายคนที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อความสำเร็จร่วมกัน

ความหมายขององค์การ

องค์การมีลักษณะสำคัญที่มาจากแนวความคิดของการให้ความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยแนวความคิดดังกล่าวมิได้เห็นด้วยการทำงานอย่างอิสระของบุคคลคนเดียวว่าจะสามารถนำพาให้เป้าหมายสำเร็จได้ เพราะบุคลากรแต่ละคนล้วนมีความสามารถและทรัพยากรตลอดจนศักยภาพที่แตกต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เมื่อนำมารวมกันเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปจะทำให้การดำเนินงานใด ๆ สามารถบรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมาย ซึ่งไม่อาจทำให้สำเร็จได้ด้วยการกระทำโดยลำพังอิสระ

นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การในหลายแง่มุม ดังนี้

“องค์การ คือ กลุ่มของบุคคลที่ซึ่งได้มีการรวมกันเข้าและร่วมทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ร่วมกันเดียวกันหรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์พร้อมกันได้” (ธงชัย สันติวงษ์, 2537)

“องค์การ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถเอาชนะอุปสรรค ซึ่งเกินกว่ากำลังความสามารถของแต่ละคนได้ ดังนั้น องค์การจึงเป็นสื่อที่สำคัญที่จะช่วยให้คนสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของตนได้” (Chester I. Barnard, 1956)

“องค์การถูกจัดขึ้น เพื่อช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถตอบสนองความพอใจร่วมกันได้อย่างดีที่สุด” (Chris Argyris, 1964)

“องค์การ มีความหมาย 2 อย่าง คือ ความหมายแรก จะหมายถึงสถาบันใดสถาบันหนึ่งหรือกลุ่มตามหน้าที่ เช่น เราจะอ้างถึงธุรกิจ โรงพยาบาล หน่วยงานของรัฐบาลว่าเป็นองค์การ ความหมายที่สอง

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

จะอ้างถึงกระบวนการจัดการ การ แนวทางที่งานถูกจัดระเบียบและจัดสรรระหว่างสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ” (สมยศ นาวิการ, 2536)

เมื่อพิจารณาความหมายต่าง ๆ ข้างต้นเหล่านั้นจะเห็นว่า ส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กรจะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม (social entities)

องค์กรประกอบด้วยคนและกลุ่มคน อันถือเป็นหน่วยงานในสังคมที่ต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต่างก็มีความต้องการทางด้านสังคม (social needs) ด้วยกันทุกคน การกำเนิดขององค์กรก็เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสังคมของมนุษย์นั่นเอง เพราะเป็นแหล่งที่สามารถสร้างประโยชน์และให้ความพึงพอใจแก่สมาชิกได้ตามแต่วัตถุประสงค์ของกลุ่มจะตั้งไว้ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรก็คือ ผู้คนและบทบาทของพวกเขา บุคคลที่รวมกันอยู่ภายในองค์กรต่างต้องติดต่อสื่อสารและมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่สำคัญต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ แนวโน้มของการจัดการในปัจจุบันและอนาคตต่างกล่าวถึงความสำคัญของการมีมนุษย์สัมพันธ์ต่อกันของมนุษย์ และการเสริมสร้างความมีศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งความสามารถในมนุษย์ย่อมมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่พวกเขาเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้น การพยายามลดความขัดแย้ง หรือทำความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ และประสานงานร่วมกันของบุคคลแต่ละฝ่ายที่ทำงานในองค์กรก็จะทำให้การทำงานขององค์กรมีความราบรื่นและเข้าใจในกันและกันมากขึ้น

2. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (goal-directed)

องค์กรกำเนิดขึ้นก็เพื่อสนองตอบเป้าหมายของกลุ่มคน ซึ่งมีความพยายามที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ แม้ว่าสมาชิกกลุ่มแต่ละคนอาจมีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไป รวมทั้งองค์กรเองก็อาจมีเป้าหมายหลายอย่างเช่นกัน แต่องค์กรก็ยังตั้งอยู่ได้เพื่อเป้าหมายที่สำคัญและชัดเจนที่สุดอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ และถือเป็นเป้าหมายหลักที่สมาชิกทุกคนในองค์กรต่างยอมรับและยึดมั่นร่วมกัน โดยเอาวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการมาเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่และเข้ากันได้กับเป้าหมายหลักนั้นในที่สุด

3. การมีระบบโครงสร้างของกิจกรรมที่แบ่งแยกอย่างรอบคอบและชัดเจน

(deliberately structured activity systems)

ในองค์กรหนึ่ง ๆ สมาชิกจะมีกิจกรรมหรือหน้าที่ตามความถนัด และความเหมาะสมภายในองค์กร ซึ่งงานขององค์กรจะถูกแบ่งแยกย่อยไปตามแผนงานต่าง ๆ โครงสร้างที่รอบคอบดังกล่าวนั้น จะถูกใช้เพื่อการทำงานร่วมกันและประสานงาน เพื่อให้งานที่แตกต่างกันนั้น เป็นไปด้วยความราบรื่น แผนงานต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยพนักงานขององค์กรที่มีความเชี่ยวชาญและความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่น การจัดแบ่งเป็นแผนกผลิต แผนกการตลาด แผนกการเงิน เป็นต้น

131103

4. มีลักษณะของขอบเขตที่สามารถถูกแทรกซึมและเชื่อมโยงกันได้ (permeable boundary)

องค์การทุกองค์การล้วนมีขอบเขตและความเป็นเอกเทศของตนเองแยกไปจากองค์การอื่นๆ รวมตลอดไปถึงการแสดงออกถึงสัญลักษณ์และสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ในความเป็นสมาชิกเฉพาะขององค์การนั้นๆ อย่างไรก็ตามในสภาพของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังเช่นในปัจจุบันนี้ขอบเขตที่เคยเป็นเขตแดนของความเป็นคู่แข่งกันในธุรกิจประเภทที่คล้ายคลึงกันกลับถูกแทรกซึมและจำเป็นต้องทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีผลประโยชน์ร่วมกันในแง่ของความร่วมมือแลกเปลี่ยนข่าวสารเทคโนโลยี รวมทั้งวิชาการ การตลาด หรือแม้แต่การเงิน เหตุผลประการหนึ่งของความร่วมมือกันระหว่างองค์การธุรกิจในรูปแบบของพันธมิตร หรือเป็นค่ายที่ประกอบด้วยกิจการต่าง ๆ มารวมตัวกันเนื่องจากทุกฝ่ายต่างมองเห็นถึงความสำคัญของการรวดเร็วและทันเหตุการณ์ที่ผลิตภัณฑ์ของธุรกิจใด ๆ ก็ตามจะต้องสามารถตอบรับกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้บริโภคในตลาดให้ได้ ในแง่ที่ว่าใครเร็วกว่า และมีพลังขับเคลื่อนที่มีกำลังมากกว่าก็จะมีโอกาสทางธุรกิจมากกว่า ดังนั้นในปัจจุบันจึงพบว่าการประกาศความร่วมมือเชิงธุรกิจในรูปแบบดังกล่าว เพื่อผนึกกำลังกันในฐานะพันธมิตรที่ทำงานร่วมกันได้สูงขึ้น ซึ่งก็อาจทำให้มีโอกาสเป็นผู้ชนะในสงครามธุรกิจนั้นนั่นเอง

5. การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (continuing bond)

ความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องในที่นี้หมายถึงการที่องค์การจะสามารถคงอยู่และดำเนินกิจการต่อไปได้เรื่อย ๆ โดยมีสมาชิกเข้าและออกอยู่ภายในองค์การตลอดเวลา แต่ขณะเดียวกัน ลักษณะพิเศษก็คือองค์การจะยังคงมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำกับองค์การจำนวนหนึ่งเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การมีกลุ่มบุคคลขององค์การที่ซึ่งมีสถานะเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่อย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาที่มีการตั้งอยู่ขององค์การด้วย โดยมีบุคคลกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มหลักที่จะปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำกับองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์การเป็นเครื่องมือสำคัญในการเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ดังที่เป็นอยู่ในสังคมปัจจุบัน การเร่งรัดให้สามารถทำงานเสร็จเร็วได้อย่างมีคุณภาพและทันเหตุการณ์ ก็จะต้องเป็นการทำงานของกลุ่มคน ทำให้มีการระดมรวบรวมกำลังกาย กำลังความคิดของบุคลากรและทรัพยากรในกลุ่มหรือองค์การหนึ่ง ๆ ตามความเชี่ยวชาญของแต่ละฝ่าย งานที่ย่งยากซับซ้อนหรือเร่งด่วนก็สามารถสำเร็จได้ นอกจากนี้ องค์การยังเกี่ยวข้องและมีความสำคัญตั้งแต่พื้นฐานดั้งเดิมของความเป็นอยู่ของมนุษย์ การประกอบอาชีพของผู้คนในแต่ละองค์การเพื่อเลี้ยงชีพ และการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความก้าวหน้าและเติบโตยิ่งขึ้นของเทคโนโลยี ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า องค์การเป็นเครื่องมือที่สามารถปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยองค์การเหล่านั้นก็จะมีผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะแนวทางที่ดีและเหมาะสมให้กับองค์การ เนื่องจากว่าบุคคลล้วนเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของสังคม เพราะฉะนั้นการศึกษาและทำความเข้าใจต่อองค์การย่อมสามารถทำให้เราใช้และควบคุมทรัพยากรที่สำคัญต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

องค์การอยู่รอบ ๆ ตัวเรา และมีส่วนสำคัญในการปรับการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายๆ รูปแบบ ทำไมองค์การจึงต้องเกิด หรือถูกสร้างขึ้น และอะไรที่ทำให้้องค์การมีความสำคัญ เหตุผลข้อนี้ได้

ถูกนำมาเขียนไว้ในรูปที่ 1.1 ซึ่งแสดงถึงความสำคัญขององค์การที่มีต่อมนุษย์และสังคม โดยต้องยอมรับว่าองค์การได้ทำให้เกิดการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ บนโลกนี้มารวมกัน และถูกนำมาใช้เพื่อเป้าหมายที่คาดหวังของมนุษย์สามารถบรรลุผลตามที่ตั้งใจไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างผลผลิต และความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพอันทำให้เกิดนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์และสังคม ซึ่งการจะทำความสำเร็จนี้ให้บังเกิดขึ้นได้ องค์การก็ต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้องค์การจะต้องคำนึงถึงการผลิตสินค้าและบริการที่ถูกค้าต้องการด้วยราคาและคุณภาพที่สามารถแข่งขันในตลาดได้ ดังนั้นด้วยเหตุผลนี้กิจการต่าง ๆ จึงมองหาวิธีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อทำให้เกิดนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการผลิตและบริการที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมเสมอ ดังจะเห็นได้จากการนำเอา e-business, e-book และเทคโนโลยีการผลิตโดยใช้คอมพิวเตอร์ (computer-based manufacturing technologies) รวมทั้งการปรับและออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานภายในองค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นนั่นเอง

องค์การเกิดขึ้นเพื่อปฏิบัติการให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ :

1. นำเอาทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Bring together resources to achieve desired goals and outcomes)
2. ผลิตผลิตภัณฑ์และบริการที่มีประสิทธิภาพ (Produce goods and services efficiently)
3. สนับสนุนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Facilitate innovation)
4. ใช้การผลิตและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย (Use modern manufacturing and information technologies)
5. ปรับตัวและมีบทบาทต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Adapt to and Influence a changing environment)
6. สร้างคุณค่าสำหรับผู้ประกอบการ ลูกค้า และพนักงาน (Create value for owners, customers, and employees)
7. Accommodate ongoing challenges of diversity, ethics, and the motivation and coordination of employees.

ภาพที่ 2.2 แสดงถึงเหตุผลของการเกิด และความสำคัญขององค์การ (Richard L. Daft, 2007)

โครงสร้างขององค์การ (Organization Structure)

การจัดทำให้เกิดโครงสร้างองค์การ ถือเป็นหน้าที่ที่สองถัดจากการวางแผน ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการก่อนที่จะนำสมาชิกขององค์การมาจัดลงให้เหมาะสมกับงานและคุณสมบัติของพวกเขา ดังนั้นจึงเป็นวิธีการที่สำคัญยิ่งขององค์การ เพื่อสร้างความเป็นระบบที่มีระเบียบสำหรับเตรียมความพร้อมที่จะทำให้นุเคราะห์ภายในองค์การได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดแบ่งสรรทรัพยากรต่าง ๆ และการกำหนดวิธีการรายงานตามสายบังคับบัญชาในระหว่างกลุ่มคน รวมไปถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการและวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนด

อย่างไรก็ตาม รูปแบบโครงสร้างขององค์การ แต่ละแห่งก็ย่อมแตกต่างกันไป โครงสร้างขององค์การหนึ่งอาจเหมาะสมกับบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์การนั้น แต่เมื่อนำโครงสร้างในลักษณะเดียวกันนี้ไปใช้กับอีกองค์การหนึ่ง อาจไม่เกิดผลสำเร็จและบางครั้งถึงกับล้มเหลวได้ เนื่องจากองค์การแต่ละแห่งล้วนมีโครงสร้างที่เป็นของตนเองเฉพาะตัว ไม่มีโครงสร้างองค์การใดที่จะดีเลิศที่สุดสำหรับองค์การอื่น ๆ จะเลียนแบบหรือจัดวางแล้วได้ผลสำเร็จในลักษณะเดียวกันเสมอไป อย่างไรก็ตาม ส่วนประกอบหลัก เช่น ความเป็นระเบียบแบบแผน ความซับซ้อน หน้าที่ของส่วนงานต่าง ๆ ก็ยังคงเป็นสิ่งที่องค์การหลายแห่งยังมีโครงสร้างคล้ายคลึงร่วมกันอยู่ การที่องค์การใดจะมีโครงสร้างแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า ผู้บริหารต้องการให้โครงสร้างดังกล่าวมีความสมบูรณ์แบบและมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงานอย่างไร สิ่งที่กิจการจะต้องระมัดระวังเมื่อองค์การมีขนาดที่ใหญ่ขึ้นเนื่องจากการดำเนินธุรกิจที่กว้างขวางกว่าเดิมก็คือ โครงสร้างขององค์การอาจมีระเบียบแบบแผนเช่นเดียวกับแบบขององค์การราชการมากจนเกินไป อันมีผลทำให้ขาดความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น ๆ ได้

จากการรายงานของหนังสือ In Search of Excellence ของโทมัส ปีเตอร์ และโรเบิร์ต วอเตอร์แมน ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติร่วมกันอย่างหนึ่งของบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จมีก็คือ ความคล่องตัวที่สูงมาก พวกเขายังพบอีกว่าบริษัทเหล่านี้มุ่งเน้นความไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารของพวกเขา โดยการใช้คณะกรรมการชั่วคราวมากกว่าคณะกรรมการถาวร ซึ่งทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ผู้บริหารในบางบริษัทถึงกับออกไปสำรวจนอกสำนักงาน ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้ไปสัมผัสกับการจริง ๆ ของพวกเขา โดยเดินดูรอบ ๆ องค์การและได้ถามปัญหาและข้อมูลจากพนักงานองค์การ ซึ่งการบริหารแบบนี้เรียกว่า “การบริหารที่มองเห็นได้” หรือ “การบริหารแบบเดินดูรอบ ๆ (management by walking around)” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะการณ์ทางธุรกิจปัจจุบันนี้ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การเช่น เทคโนโลยี การตลาด และการแข่งขัน ต่างล้วนมีอิทธิพลและสามารถส่งผลกระทบต่อกรอบขององค์การอย่างยิ่ง ผู้บริหารจึงต้องออกแบบโครงสร้างขององค์การโดยคำนึงถึงรากฐานของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การด้วย ซึ่งเรียกกันว่า การออกแบบตามสถานการณ์

แผนภูมิองค์กร (Organization Charts)

แผนภูมิองค์กร คือ รูปไปอะแกรมที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะต่างๆ ที่สำคัญขององค์การรวมทั้งหน้าที่และความสัมพันธ์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้ทราบและเข้าใจถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การที่ตนเองทำงานอยู่ และเพื่อให้ทุกหน่วยงานได้ทำงานประสานกัน ฝ่ายบริหารจึงควรเขียนแผนภูมิแสดงหน้าที่ของงานและแผนกงานต่าง ๆ ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาต่าง ๆ ในองค์การ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้นด้วย โดยเขียนเป็นเส้นเชื่อมโยงแสดงถึงสายการบังคับบัญชา (chain of command) ในแผนภูมิ ซึ่งควรแสดงสิ่งสำคัญ 5 ประการ คือ

1. มีการแบ่งหน่วยงานในแต่ละฝ่าย โดยแสดงถึงขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และของบุคคลในหน่วยงานนั้น
2. มีการใช้เส้นแสดงการเชื่อมโยงของสายการบังคับบัญชา (chain of command) ว่าใครเป็นผู้ออกคำสั่ง และใครจะต้องรายงานต่อใคร เป็นต้น
3. มีการแบ่งงานเป็นกลุ่ม เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
4. ประเภทของงานที่ต้องปฏิบัติ โดยแสดงและอธิบายย่อ ๆ อย่างชัดเจนถึงงานต่างๆ และขอบเขตของความรับผิดชอบสำหรับงานนั้น
5. ระดับของการจัดการ แผนภูมินี้ควรแสดงให้เห็นว่าในแต่ละหน่วยงานมีใครเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งแสดงถึงส่วนรวมของทั้งองค์การด้วย ผู้ที่ต้องรายงานต่อผู้บริหารคนเดียวกัน จะอยู่ในระดับบริหารเดียวกัน

ผู้บริหารของทุกองค์การล้วนมีภาระหน้าที่ในการพยายามที่จะจัดรูปแบบโครงสร้าง องค์การให้มีระเบียบแบบแผนที่สามารถจะเอื้ออำนวยให้ความสัมพันธ์ของกิจกรรมงานต่าง ๆ ภายในองค์การมีความสอดคล้องและราบรื่น ซึ่งจะส่งผลให้สามารถจัดสรรทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ให้แก่ส่วนต่างๆ ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องอาศัยรูปแบบโครงสร้างองค์การที่ดี เพื่อเป็นพื้นฐานอันสำคัญของการปฏิบัติงานบริหารภายในองค์การ ซึ่งถ้าหากจัดโครงสร้างได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของกิจกรรมงานที่มีอยู่แล้วก็จะช่วยให้การบริหารงานสำเร็จผลในระดับหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในการตรวจสอบและประเมินผลเสมอว่า องค์การได้มีการจัดโครงสร้างอย่างเหมาะสมไว้ดีเพียงพอที่จะรับมือกับสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น ๆ หรือไม่อย่างไร รวมทั้งต้องปรับตัวแก้ไขเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ในอนาคตไว้เสมอด้วย

มิติขององค์กร (Dimensions of Organizations)

การที่จะทำความเข้าใจองค์กรได้นั้น เราควรที่จะต้องศึกษาถึงมิติขององค์กร เพื่อทราบถึงคุณลักษณะขององค์กรด้วย มิติดังกล่าวสามารถอธิบายถึงส่วนประกอบที่สำคัญขององค์กรได้ทั้ง 2 แฉก คือ ในแง่ของโครงสร้างที่แสดงถึงคุณลักษณะภายในขององค์กร (structural dimensions) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการวัดและเปรียบเทียบองค์กรกับองค์กรอื่น ๆ กับอีกแง่ที่แสดงถึงองค์กรในภาพรวม (contextual

dimensions) โดยอธิบายถึงการจัดวางรูปแบบองค์กรแล้วมีผลกระทบต่อภายในโครงสร้างขององค์กร ในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งมีมิติดังกล่าวสามารถถูกทำให้เกิดความสับสนขึ้นได้ อันเนื่องมาจากการเป็นตัวแทน ทั้งด้านตัวองค์กรเองและด้านสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์กร อย่างไรก็ตามทั้ง 2 มิติ ดังกล่าวก็มีความ จำเป็นต่อการประเมินและทำความเข้าใจในองค์กร และถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญและจำเป็น ของการเป็นองค์กรหนึ่ง โดยส่วนประกอบดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติในแง่ของโครงสร้างภายในองค์กร (Structural Dimensions)

1. การกำหนดความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง (specialization)

เป็นการคำนึงถึงความเหมาะสมในการแบ่งงานภายในองค์กร โดยพิจารณาถึงระดับของ กิจกรรมงานที่ถูกจัดสรรแยกออกเป็นส่วนย่อยตามความสามารถและความถนัดเฉพาะอย่าง พนักงานของ องค์กรจะทำงานที่ได้รับมอบหมายนี้ โดยมีภาระงานที่อยู่ในวงแคบตามความรู้ความสามารถและความ ถนัดของเขา ถ้าหากการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่างดังกล่าวมีต่ำหรือไม่มากนักในองค์กรใด ก็ย่อมแสดงให้เห็นได้ว่าพนักงานขององค์กรนั้น มักต้องปฏิบัติงานที่มีขอบเขตของกิจกรรมงานกว้าง ซึ่งการกำหนดความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่างนี้ นักวิชาการบางท่านเรียกว่าเป็นการแบ่งงาน (division of labor)

2. ความซับซ้อน (complexity)

หมายถึง มีความหลากหลายและแตกต่างกันของงานต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในองค์กร ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือ มีการแบ่งแยกกิจกรรมงานกันทำตามความเชี่ยวชาญ มีการจัดแบ่งระดับชั้นสายการบังคับ บัญชาภายในองค์กร และรวมถึงการกระจายรูปแบบของหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร ออกไปตามพื้นที่ ทางภูมิศาสตร์

3. การจัดระเบียบรูปแบบทางการ (formalization)

หมายถึง ขนาดความมากน้อยขององค์กร ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางกำหนดกฎเกณฑ์และ ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ขึ้นเพื่อสำหรับใช้กำกับหรือควบคุมกิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กรให้ต้อง ปฏิบัติภายใต้กรอบระเบียบที่วางไว้ ในการจัดระเบียบรูปแบบทางการนี้สำหรับองค์กรบางแห่งจะ ระมัดระวังไม่วางระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไปจนเกินกว่าความจำเป็น ทั้งนี้เพราะระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ หากมี มากไปก็จะเป็นอุปสรรคก่อให้เกิดความไม่คล่องตัว ทำให้ไม่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ยากโดยเฉพาะเมื่อมี สถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจที่ฉับไวและรวดเร็ว

4. การรวมศูนย์อำนาจ (centralization)

หมายถึง การพิจารณาถึงอำนาจการตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีการรวบรวมเอาไว้ที่ศูนย์กลาง ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นในองค์กร โดยมากปัญหานั้นจะถูกนำเสนอเรื่องต่อไปในระดับ บริหารที่อยู่สูงขึ้นในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารในระดับสูงเหล่านั้นพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม ซึ่งเมื่อองค์กรต่าง ๆ มีขนาดใหญ่ขึ้น และมีขอบข่ายการดำเนินงานกว้างไกลออกไป ปัญหาการแข่งขัน

ในจุดปฏิบัติที่อยู่ห่างไกลทำให้แนวคิดเรื่องการรวมศูนย์นี้ เปลี่ยนแปลงไปในอีกทิศทางหนึ่ง นั่นคือ การกระจายการตัดสินใจมิให้กระจุกตัวอยู่กับจุดศูนย์กลางในระดับสูงภายใต้โครงสร้างที่เป็นไปในแนวทางการกระจายศูนย์อำนาจนี้ อำนาจหน้าที่จะถูกนำลงไปในระดับล่างตามสายงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการได้มีโอกาสเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ก็เพื่อประสิทธิภาพขององค์การที่จะเกิดขึ้นได้ และเป็นการฝึกให้เกิดการพัฒนาความสามารถกับบุคคลในระดับล่างนั่นเอง

5. การมีรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน (standardization)

มีความหมายถึง การเอากิจกรรมของงานมาปฏิบัติในลักษณะที่เป็นมาตรฐานสากลหนึ่งเดียวขององค์การ (uniform manner) หรือเป็นลักษณะแนวทางเดียวกันทั้งองค์การ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ บริษัท McDonald ที่ขอบเขตของงานได้รับการอธิบายถึงรายละเอียด และกิจกรรมของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันให้ได้รับการประพฤติปฏิบัติในรูปแบบเดียวกันทั่วทุกสาขาที่เปิดดำเนินการ ไม่ว่าจะตั้งอยู่ที่ไหนในโลกก็ตาม

6. การจัดลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ (hierarchy of authority)

อธิบายถึงการกำหนดอำนาจหน้าที่ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงว่าบุคคลแต่ละคนต้องรายงานกิจกรรมและผลงานของตนให้กับใคร การจัดลำดับชั้นของตำแหน่งงานตามอำนาจหน้าที่นี้ มีลักษณะในแนวตั้ง (vertical lines) ของแผนภูมิองค์การและเกี่ยวพันไปถึงช่วงของการควบคุมบังคับบัญชาหรือการจัดแบ่งขนาดของการควบคุม (span of control) ซึ่งมีความหมายถึงจำนวนบุคคลที่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานคนหนึ่ง ๆ นั้น สามารถมีอำนาจสั่งการ และจำนวนดังกล่าวนี้ ถ้าหากมีมากหรือน้อยเกินไปก็อาจทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพได้ โดยปกติแล้ว ถ้าหากช่วงของการควบคุมนี้มีลักษณะที่แคบ การจัดลำดับชั้น (hierarchy) ขององค์การ ก็มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น และในทางตรงข้าม ถ้าหากช่วงของการควบคุมมีลักษณะที่กว้าง การจัดลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ก็จะมีแนวโน้มที่สั้นขึ้น

7. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานสายอาชีพที่ทำอยู่ (professionalism)

นั่นคือ ระดับของการศึกษาและการฝึกงานของพนักงานองค์การ โดยการพิจารณาจากการที่พนักงานขององค์การนั้น ๆ ต้องใช้ความรู้ความสามารถจากการศึกษาในสถานศึกษาตามระบบการเรียนปกติ และการฝึกงานมากน้อยเพียงใดในการที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานภายในองค์การได้ ซึ่งในแต่ละประเภทขององค์การย่อมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน และระดับของการศึกษาของพนักงานที่จะสามารถปฏิบัติงานเหล่านั้นได้ ตัวอย่างเช่น แพทย์ที่ต้องใช้ความรู้และการฝึกฝนในวิชาชีพนานกว่างานวิชาชีพการบันทึกบัญชี เป็นต้น

8. สัดส่วนของบุคลากร (personal ratios)

มีความหมายคือ สัดส่วนบุคลากรของแต่ละหน้าที่และแผนกต่าง ๆ สัดส่วนนี้รวมถึงสัดส่วนบุคลากรฝ่ายบริหาร สัดส่วนของฝ่ายเจ้าหน้าที่ธุรการ สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายแนะนำหรือให้การสนับสนุนที่ทำงานสายวิชาชีพ รวมทั้งสัดส่วนของพนักงานผู้ใช้แรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่ง

สัดส่วนดังกล่าวถูกวัดโดยหารจำนวนพนักงานที่อยู่ในระดับชั้นต่าง ๆ ด้วยจำนวนของพนักงานองค์กรทั้งหมด

มิติภาพรวมขององค์กรตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ (Contextual Dimensions)

1. ขนาด (size)

ขนาดขององค์กรเป็นการแสดงถึงจำนวนประชากรภายในองค์กร ซึ่งแล้วแต่จะมองในแง่จำนวนรวมทั้งหมดหรือเฉพาะเพียงบางโรงงานหรือบางแผนกงาน

2. เทคโนโลยีขององค์กร (organizational technology)

เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันกับงานด้านการผลิต รวมทั้งกิจกรรมและเทคนิคใด ๆ ที่ถูกใช้สำหรับเปลี่ยนแปลงทรัพยากรหรือสิ่งที่ใส่เข้าไปสู่องค์กร (organizational inputs) เพื่อนำไปสู่ผลผลิตหรือผลงานที่ออกมา (outputs) โดยผลงานที่ได้ออกมาดังกล่าวจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเภทงานขององค์กรหนึ่ง ๆ

3. สภาพแวดล้อม (environment)

สภาพแวดล้อมที่กล่าวถึงคือปัจจัยทั้งหมดที่อยู่ภายนอกขอบเขตขององค์กร ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้รวมถึงคู่แข่งในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน ลูกค้า ผู้ค้าส่ง หรือผู้ป้อนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตขององค์กร ตลอดจนสถาบันการเงินที่องค์กรเกี่ยวข้องทำธุรกิจด้วย โดยมากแล้วปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบขององค์กรมากที่สุด มักจะเป็นคู่แข่งขององค์กรซึ่งอยู่ในแวดวงธุรกิจประเภทที่คล้ายคลึงกันนั่นเอง

4. เป้าหมายและกลยุทธ์ (goals and strategy)

หมายความว่าวัตถุประสงค์และเทคนิคของการแข่งขันที่วางแผนและนำมาใช้โดยแตกต่างกันไปจากองค์กรอื่น บ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้รับการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้เพื่อแสดงถึงความตั้งใจจริงของการก่อตั้งองค์กร โดยมีผลสำเร็จที่มุ่งหวังไว้อย่างชัดเจน ในขณะที่กลยุทธ์จะอยู่ในรูปของแผนการของการปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมเพื่อการเผชิญหน้าและรับมือกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเพื่อนำพาให้เป้าหมายที่วาดหวังไว้นั้นสามารถสำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กรก็ล้วนแสดงให้เห็นได้ถึงขอบเขตของการดำเนินการ และความสัมพันธ์ที่มีต่อพนักงานองค์กร ถูกจ้างตลอดจนคู่แข่ง

5. วัฒนธรรมองค์กร (culture)

ในปัจจุบันมีการกล่าวถึงวัฒนธรรมที่ถูกใช้อยู่ภายในแต่ละองค์กรมากขึ้น เนื่องจากมีความสำคัญต่อความเป็นรูปลักษณะที่เป็นเอกเทศขององค์กรแต่ละแห่ง และยังพบว่า มีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานของผู้บริหารงานองค์กรอีกด้วย วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยม (values) ความเชื่อ (beliefs) ความเข้าใจ (understandings) และบรรทัดฐานต่าง ๆ (norms) ที่ปฏิบัติต่อกันในบรรดาผู้บริหารและพนักงานองค์กร ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ รวมตลอดไปถึงพฤติกรรมของ

จริยธรรม (ethical behavior) คำมั่นสัญญาที่มีต่อพนักงานองค์การ (commitment to employees) ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) หรือการบริการลูกค้า (customer service) และการมุ่งมั่นต่อวิธีการในการรวมกลุ่มของพนักงานองค์การเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งวัฒนธรรมต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้รับการลงลายลักษณ์อักษร แต่สามารถสังเกตและเรียนรู้ได้จากเรื่องราวที่เล่าสู่กันฟังในบรรดาพนักงานขององค์การ สโลแกนหรือคำขวัญประจำองค์การ พิธีการ การแต่งกาย และรวมทั้งการวางที่ตั้งของสำนักงานที่ทำงานภายในองค์การเอง

อย่างไรก็ตาม ส่วนประกอบต่าง ๆ ทั้ง 2 มิติ หรือ 13 ปัจจัยที่กล่าวถึงข้างต้นนี้ ล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์และขึ้นต่อกันและกันทั้งสิ้นดังเช่น ขนาดขององค์การที่ใหญ่ เทคโนโลยี หรือวิทยาการที่ใช้เป็นแบบบรรณาหรือมีความสม่ำเสมอในวิธีการทางเทคนิค และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เรียบง่าย ก็มักจะมีแนวโน้มที่จะทำให้องค์การมีลักษณะของการจัดระเบียบรูปแบบก่อนไปในด้านทางการมาก (formalization) เน้นการเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่างหรือแบ่งงานกันทำตามความถนัด (specialization) และมีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจ (centralization) ซึ่งจะเห็นได้ว่ามิติเหล่านี้ขององค์การล้วนเป็นพื้นฐานสำหรับการวัดและวิเคราะห์ในลักษณะต่างๆ ที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อการพิจารณาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับองค์การนั้น ๆ

2.3.2 หลักการพื้นฐานขององค์การในการจัดหรือออกแบบองค์การ

โดยทั่วไปหลักการพื้นฐานของการจัดหรือออกแบบองค์การประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การพิจารณาวัตถุประสงค์ (consideration of objectives)

ดังที่กล่าวแล้วข้างต้นว่า องค์การเป็นเสมือนเครื่องมือหรือกลไกสำหรับนำไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนั้น โครงสร้างขององค์การจะมีรูปร่างหน้าตาอย่างไร ก็ย่อมเป็นผลสะท้อนมาจากวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การนั่นเอง

ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ (organizational goals) ใหญ่ ๆ มี 2 ประเภทคือ

1. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (official goals)

เป้าหมายประเภทนี้เป็นเป้าหมายหลักรวมขององค์การ ซึ่งในบางครั้ง เรียกว่าเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ (mission) และเป็นเหตุผลในการกำเนิดขององค์การนั้น ๆ องค์การจะแสดงเป้าหมายเช่นนี้ในลักษณะที่เป็นทางการ โดยกล่าวถึงขอบเขต (scope) และสิ่งที่จะเกิดขึ้น (outcomes) ซึ่งองค์การพยายามจะกระทำให้สำเร็จ โดยมากจะเน้นให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์การ รวมทั้งค่านิยม การตลาด และผู้บริโภคหรือลูกค้า ข้อความที่กล่าวถึงจะบ่งบอกถึงวัตถุประสงค์และปรัชญาขององค์การที่แสดงเป็นลายลักษณ์อักษรในคู่มือ นโยบายหรือรายงานประจำปีขององค์การ

2. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ดำเนินงาน (operative goals)

เป้าหมายประเภทนี้แสดงถึงกระบวนการในการดำเนินงานขององค์กรและอธิบายถึงว่าจะไรที่องค์กรกำลังพยายามกระทำอย่างแท้จริง เป็นการอธิบายถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนได้ และมักเป็นการคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระยะสั้น เป้าหมายในลักษณะนี้ต่างกับเป้าหมายที่เป็นทางการ โดยเป็นเป้าหมายของการเกิดขึ้นหรือดำเนินการอย่างแท้จริง ซึ่งเป้าหมายดำเนินงานนี้ถือเป็นการแสดงถึงกิจกรรมหรืองานหลักที่องค์กรจะต้องกระทำและเป็นเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานประจำวันภายในองค์กร

องค์กรจะต้องนำเอาเป้าหมายมาเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ (strategy) การที่องค์กรจะนำตนเองไปสู่เป้าหมายดังกล่าวและดำเนินงานโดยใช้กลยุทธ์อย่างไรมานั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงการวัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลว่ามีมากน้อยเพียงใดในการบริหารงาน เพราะการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือเกิดผลสำเร็จได้นั้น การบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด และจะต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น ๆ ด้วย

ความมีประสิทธิภาพขององค์กรนี้ จะมีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อม จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งสำคัญที่อยู่ควบคู่กับประสิทธิผล ก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพย์ากรและความมั่งคั่งเก็บสะสมไว้ภายใน เพื่อการขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติการณ์จากภายนอกได้ด้วย

ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรที่จะชี้ว่าองค์กรมีประสิทธิภาพจริงหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ที่เกณฑ์การวัดอีกปัจจัยหนึ่ง คือ “การอยู่รอด” (survival) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีความสามารถปรับตัวรองรับกับสภาวะการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์กร จึงเท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขอีกประการหนึ่งพร้อมกันไปด้วยคือ องค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอ

คำว่า ประสิทธิภาพขององค์กร (organizational effectiveness) และประสิทธิภาพขององค์กร (organizational efficiency) มีความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้ (Daft, 2007, P. 22-23)

ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ได้ ซึ่งความหมายนี้มีความกว้าง และครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ มากกว่าคำว่า ประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แต่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้คำนึงให้ความสำคัญและเน้นที่ต้นทุนของทรัพยากรที่ลงทุน หรือเสียไปโดยเปรียบเทียบกับผลสำเร็จที่ได้รับเป็นหลัก

โดยหลักการแล้ว องค์การควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่บ่อยครั้งพบว่า มีองค์การจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว กล่าวคือ องค์การบางแห่งอาจทำให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายไว้ แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (หรือก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การต้องใช้วัตถุดิบหรือวัสดุอุปกรณ์มากเกินไปจนเกินความจำเป็นและรวมถึงการใช้แรงงานคนอย่างสิ้นเปลือง ดังนั้น องค์การที่เป็นธุรกิจ และเน้นต้นทุน หรือทรัพยากรเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน คำว่า “ประสิทธิภาพ” จึงถูกนำมาใช้ เนื่องจากมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการเปรียบเทียบ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในการวัดผลงานโดยรวมขององค์การจึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาทั้งสองอย่าง คือ ความมีประสิทธิภาพของประสิทธิภาพของการทำงานควบคู่กัน เนื่องจากองค์การที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเป็นของคู่กันก็จริง แต่อาจจะไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันก็ได้ ดังจะเห็นได้จากกรณีขององค์การใหญ่ ๆ เช่น บริษัทที่ขยายตัวเติบโตโดยสามารถบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จในระยะสั้นหลายๆ เป้าหมายนั้น เมื่อวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในแง่ประสิทธิภาพผลผลิตของพนักงาน ประสิทธิภาพการใช้เครื่องจักรที่ลงทุน และความสามารถในการทำกำไร กลับปรากฏว่ามีประสิทธิภาพการทำงานตกต่ำลงเรื่อย ๆ ในหลายด้าน ซึ่งสัญญาณต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เนื่องจากเป็นการแสดงอาการบางอย่างที่กำลังบอกเหตุถึงสิ่งผิดปกติที่ควรตรวจสอบ และควรรีบเร่งแก้ไขปรับปรุงก่อนที่จะสายเกินไป

2. เอกภาพในการปฏิบัติงาน (unity of actions)

ในทุก ๆ องค์การจะมีแผนงานต่าง ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งแผนงานต่าง ๆ เหล่านี้จะได้รับการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานตามหน้าที่ที่ชัดเจนและแน่นอน ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงิน เป็นต้น หน่วยงานเหล่านี้เมื่ออยู่ในองค์การเดียวกัน ก็ต้องปฏิบัติงานที่สอดคล้องและประสานกันได้อย่างราบรื่นเพื่อไปในแนวทางเดียวกัน การปฏิบัติงานที่ต่างคนต่างทำก็เสมือนหนึ่งลงเรือกันคนละลำ ไม่ใช้การทำงานเพื่อเป้าหมายหลักร่วมกันขององค์การ การทำงานที่ไม่ประสานกันของแผนงานต่าง ๆ แม้จะเพียงช่วงตอนใดตอนหนึ่งของการดำเนินงาน ก็ทำให้เกิดความขัดแย้งและติดขัดในเส้นทางการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งยังทำให้เกิดภาพรวมที่ไม่ดีขึ้นกับองค์การในสายตาผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การตลอดจนบุคคลภายนอกทั่วไป

เป็นความจริงที่ว่าหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การควรมีการกำหนดขอบเขตที่เหมาะสมในหน้าที่การปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามก็ควรที่จะสามารถยืดหยุ่น และเตรียมพร้อมในการปรับตัว เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ สามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาการเจริญเติบโต การขยายงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานเชิงรุกตามนโยบายของฝ่ายบริหารระดับสูงได้

3. การแบ่งงานและการกำหนดความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง

(division of work and specialization)

บุคคลที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การจะถูกกำหนดให้ต้องแบ่งงานกันทำตามความถนัดและความเหมาะสม ซึ่งวิธีการนี้ก็คือ การนำเอาหลักการของเศรษฐศาสตร์ที่เชื่อว่า การแบ่งงานให้แก่แต่ละบุคคลได้ทำตามความรู้ความสามารถและความถนัดย่อมเกิดประสิทธิภาพในงานมากกว่าการให้ทุกคนทำงานหลาย ๆ อย่างหรือทั้งหมดด้วยตนเอง แต่ขาดความชำนาญเฉพาะอย่างมาใช้ ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ อุตสาหกรรมผลิตวิทยุ อุตสาหกรรมอาหารกระป๋อง ซึ่งอุตสาหกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีกระบวนการผลิตที่ต้องอาศัยส่วนประกอบจากแผนกงานต่าง ๆ มาประกอบหรือดำเนินการจนผลิตภัณฑ์สำเร็จออกมาสมบูรณ์ได้ ซึ่งต้องได้รับการปฏิบัติงานโดยบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญหรือมีความรู้ และประสบการณ์ในงานส่วนนั้น ๆ มากกว่าที่จะให้บุคคลเพียงผู้เดียวประกอบผลผลิตหนึ่ง ๆ ด้วยตนเองทั้งหมด

ในขณะเดียวกัน เมื่อมองในแง่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพมากที่สุด การแบ่งงานกันทำในบรรดาบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์การ การมอบหมายงานโดยการพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความถนัดและความเชี่ยวชาญของแต่ละคนแล้ว หลักการที่ว่า “Put the right man in the right job” หรือ Competent man for the competent job” ก็ย่อมเป็นหลักการที่เหมาะสมในการนำมาใช้

เหตุผลและประโยชน์หลายประการได้ถูกหยิบยกขึ้นมาชี้แจงในการใช้หลักการนี้สำหรับการจัดหรือออกแบบองค์การ นั่นคือ

1. ทำให้คนงานมีความชำนาญในงานเฉพาะอย่าง ผลผลิตที่ได้รับมักมีปริมาณมากขึ้น
2. ช่วยให้งานมีขนาดไม่ใหญ่เกินไปกว่าที่คนเดียวจะทำได้
3. พนักงานไม่สูญเสียเวลาการทำงานโดยการย้ายอีกงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่ง และยังทำให้ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนเครื่องมือหรือสถานที่ให้ต่างไปจากเดิม

4. พนักงานน่าที่จะมีแนวโน้มพยายามที่จะทำงานให้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากสามารถแก้ไขข้อจำกัดทางร่างกายและความสามารถของบุคคล ทำให้มนุษย์สามารถเข้ามาทำการผลิตด้วยกันในองค์การขนาดใหญ่ได้

5. ทำให้พนักงานมีความเข้าใจในงานที่กำลังทำอยู่

อย่างไรก็ตามผลเสียจากการแบ่งงานกันทำนี้มีด้วยกันหลายประการคือ

1. หลักการนี้เน้นหนักที่ประสิทธิภาพและประโยชน์ที่ได้จากการประหยัดเกินไป จนทำให้มอบคุณค่าความรู้สึกร่องการเบื่อง่ายในงานที่ทำ จนทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

2. พนักงานขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การ อันทำให้ผลผลิตตกต่ำลง

3. ทำให้การประสานงานระหว่างกันยุ่งยากขึ้น เนื่องจากมนุษย์สนใจแต่เฉพาะในงานตามหน้าที่ของตนเองเท่านั้น ทำให้มีทัศนคติแคบและมองเห็นเฉพาะในมุมมองของตนว่าสำคัญกว่าผู้อื่น ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งภายในกันเองได้

ดังนั้น เมื่อผู้บริหารใช้หลักการนี้ในการจัดหรือออกแบบองค์การจึงควรคำนึงถึงการได้คุณภาพของผลดีและความจำเป็นในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระหว่างการทำงานเฉพาะอย่างกับผลเสียที่อาจเกิดตามมา การที่จะเลือกจัดแบ่งแยกการทำงานให้เป็นไปในรูปแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะ ปริมาณ คุณภาพและเวลาของการปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ

การแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านเป็นการแบ่งงานที่ซับซ้อนอยู่นั้นให้ป็นงานย่อยที่ง่ายลงโดยให้บุคคลหรือกลุ่มคนหนึ่ง ๆ ทำงานที่เหมือนกันหรือเกี่ยวพันกันเท่านั้น การแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านมักเกิดขึ้นและมีความจำเป็นที่จะต้องใช้นิเวศความคิดนี้ในงานด้านอุตสาหกรรมที่มีการผลิตเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น ซึ่งก็จะมีผลทำให้การผลิตมีต้นทุนที่ต่ำลงและถือได้ว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงการขยายการเจริญเติบโตขององค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น และงานก็มีจำนวนที่มากและซับซ้อนขึ้นด้วย ในขณะที่เดียวกันการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านก็ยังเป็นประโยชน์ในด้านการลดเวลาของการฝึกอบรมลง เพราะงานที่เฉพาะด้านมากขึ้นนั้น บุคคลย่อมสามารถเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่างานที่แตกต่างกันหลายอย่าง

ผลเสียของการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านเกินไปจนทำให้งานบางอย่างกลายเป็นงานง่ายเกินไป และส่งผลเป็นความเบื่อหน่าย การขาดงานและคุณภาพงานแย่ลง ซึ่งเป็นการลบล้างข้อดีและเพิ่มต้นทุนของการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านในอีกแง่หนึ่งได้ มิหนำซ้ำการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านในบางกรณียังอาจก่อให้เกิดทัศนคติที่เกี่ยงงานกันในรูปแบบที่ว่า “นั่นไม่ใช่งานของผม/ดิฉัน” อันมีผลทำให้กิจการอาจต้องเสียหายขึ้นได้ นอกจากนี้งานที่น่าเบื่อ ซึ่งเป็นผลมาจากการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านเช่นนี้ ยังทำให้คนงานที่ทำงานอย่างเดียวซ้ำแล้วซ้ำเล่าขาดการมองเห็นภาพที่กว้างกว่างานที่ตนเองทำอยู่ และขาดการมองเห็นคุณค่า (appreciate) ในงานของผู้อื่นหรือแผนกอื่นว่ามีผลงานร่วมกันในความสำเร็จของทั้งองค์การ ดังนั้นการที่บุคคลภายในองค์การไม่พอใจในงานของตนเอง และยังไม่เห็นความสำคัญของงานผู้อื่นด้วยแล้ว โอกาสที่พวกเขาจะมีความผูกพันต่อคุณภาพงานก็คงจะน้อยเต็มทีในโลกธุรกิจปัจจุบันนี้ การผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเหนือกว่าคู่แข่งนั้นจึงจะสามารถทำให้ยอดขายอันหมายคามรวมถึงกำไรขององค์การสูงขึ้นได้ และด้วยเหตุผลที่ทำให้หลายองค์การธุรกิจได้พยายามที่จะเอาชนะข้อเสียด้านนี้ โดยใช้ทีมงานปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมของการมีส่วนร่วมอันมีผลให้เกิดการเพิ่มคุณภาพและปริมาณงานของพนักงานแต่ละคน หรือในบางองค์การใช้นิเวศของการกำหนดตารางการผลิตและชั่วโมงการทำงานโดยทีมงานของพนักงานในโรงงานเองเป็นผู้กำหนดขึ้น จนแม้แต่ทำการคัดเลือกคนงานใหม่เอง (หลังจากเห็นชอบบุคคลนั้นมาแล้วจากฝ่ายบุคคล) หรือกระทั่งสามารถมีส่วนร่วมในการปลดพนักงานบางคนออกจากงานได้

ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีการตัดสินใจทางการบริหารในเรื่องของการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านอย่างระมัดระวังและพิจารณาอย่างรอบคอบ ด้วยการสร้างความสมดุลในระดับของการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านโดยไม่สร้างสภาพแวดล้อมที่ลดแรงจูงใจและกำลังใจที่คนงานไม่ได้ทำงานในบางส่วนของผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด

4. การกำหนดลักษณะของงาน (definition of jobs)

โดยทั่วไปองค์กรจะกำหนดรายละเอียด (definition of jobs) และลักษณะของงาน (job description) ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานภายในองค์กรได้เห็นภาพชัดเจนว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองคืออะไร ทำให้ไม่เกิดการงานที่ซ้ำซ้อนและก้าวถ่างกัน สำหรับการได้มาของรายละเอียดในตำแหน่งงานนั้น ๆ องค์กรจะต้องจัดทำการวิเคราะห์งาน (job analysis) เสียก่อน ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดที่จะทำให้เห็นภาพของงานแต่ละงานอย่างชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่องานด้านอื่น ๆ ที่จะนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และการออกแบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจำแนกหน้าที่ของสายปฏิบัติงาน (แบ่งงานหลัก) และสายที่ปรึกษา (หน่วยงานช่วยเหลือ) (seperation of line and staff functions)

การทำงานในองค์กรมีสายงานบางประเภทเกี่ยวข้องโดยตรงและมีสายงานบางประเภทมีหน้าที่เสริมงานให้ดีขึ้น ฉะนั้นจำเป็นต้องมีการพิจารณาจำแนกสายปฏิบัติงาน (line functions) ออกจากสายที่ปรึกษา (staff functions) ให้ชัดเจน สายปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ตัวอย่างเช่น บริษัทที่มีหน้าที่ผลิตผลิตภัณฑ์ ฝ่ายผลิตและฝ่ายจัดจำหน่าย หรือฝ่ายการตลาดเป็นสายปฏิบัติงานที่นำความสำเร็จมายังวัตถุประสงค์หลักขององค์กรธุรกิจ ซึ่งก็มักจะหมายถึง กำไร และรายได้ของกิจการ ส่วนฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายซ่อมบำรุงรักษา ฝ่ายวิจัยและพัฒนา และฝ่ายกฎหมาย จัดเป็นสายที่ปรึกษาหรือสายที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือเสริมให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลที่ว่า line และ staff คือ เจ้าหน้าที่สองกลุ่มที่เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นต่างฝ่ายต่างก็มีชนิดของอำนาจหน้าที่ต่างกัน ฝ่ายหนึ่งมีชนิดของอำนาจหน้าที่ที่จะมีสิทธิสั่งการได้ คือ line ซึ่งได้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จตามเป้าหมายหลักขององค์กร อีกฝ่ายหนึ่งมีชนิดของอำนาจในแง่ให้คำแนะนำปรึกษา แต่ไม่มีอำนาจสั่งการได้ก็คือ staff ซึ่งจะเป็นผู้คอยช่วยเหลือและสนับสนุนงานของฝ่าย line อีกทีหนึ่ง ฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายช่วยเหลือจำเป็นต้องปฏิบัติงานในลักษณะที่เสริมกัน และร่วมมือกันอย่างดีงานจึงจะสำเร็จได้ ความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ระหว่างฝ่าย line และ staff จึงจำเป็นต้องจัดขึ้นอย่างรอบคอบและเป็นที่เข้าใจอย่างดี

6. สายการบังคับบัญชา (chain of command หรือ line of authority หรือ hierarchy)

หมายถึง สายของความสัมพันธ์โดยตรงตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชาสูงสุดกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดทั่วทั้งองค์การเป็นลำดับชั้นซึ่งกำหนดสายของอำนาจหน้าที่ชัดเจนจากระดับสูงสุดขององค์การมายังระดับต่ำสุด เป็นการแสดงให้เห็นว่า สัมพันธภาพของการติดต่อสื่อสาร (communication) จากผู้บังคับบัญชามีลักษณะและทางเดินของงานลดหลั่นลงไปตามลำดับชั้นอย่างไร การบังคับบัญชาตามลำดับชั้นนี้ จะแสดงให้เห็นถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการของแต่ละตำแหน่งที่อยู่ต่างชั้นต่างระดับกันด้วย

จำนวนระดับชั้นของสายการบังคับบัญชา แต่ละสายไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้การรายงานผลการปฏิบัติงานจากระดับล่างส่งถึงระดับบนต้องผ่านกระบวนการของแต่ละฝ่ายหลายชั้น เพราะจะทำให้รายงานนั้นสูญเสียความสำคัญในรายละเอียด อันเป็นผลมาจากการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ หรืออาจมีการต่อเติมความคิดเห็นที่ทำให้ข้อเท็จจริงถูกบิดเบือนไป และในที่สุดทำให้ยากแก่การควบคุม

อย่างไรก็ตาม ภายใต้สภาวะการณ์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันของโลกธุรกิจในปัจจุบันเช่นนี้ นักบริหารระดับสูงของหลายองค์การต่างพยายามหาวิถีทางปรับปรุงการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยการออกแบบองค์การให้มีสายการบังคับบัญชาที่ฉับไวและคล่องตัวมากขึ้น ตัวอย่างของกรณีบริษัทนุกอร์ (Nucor) ซึ่งเป็นบริษัทเหล็กอเมริกันที่ใหญ่ที่สุดเป็นอันดับเจ็ด คณะผู้บริหาร (CEO หรือ Chief of Executive Officers) บริษัทได้ออกแบบองค์การให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่เทคโนโลยีและวิธีการบริหารที่สร้างสรรค์ภายใต้พลังผลักดันเพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (สมยศ นาวิการ, 2540) ดังนี้

“สำนักงานของผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การ มีสถานที่ตั้งอยู่ที่เมืองชาร์ลอตต์ ในรัฐนอร์ท คาโรไลนา ซึ่งสำนักงานนี้ได้วางรูปแบบของการได้รับการติดต่อสื่อสารโดยใช้วิธีการที่ว่า โทรศัพท์ที่เข้ามาจะผ่านตรงจากสวิตช์บอร์ดไปยังโทรศัพท์ของผู้บริหาร โดยที่เขาจะไม่มีเลขานุการเลย ผู้บริหารระดับสูงสุดจะทำการหมุนโทรศัพท์และบันทึกรายงานการผลิตภายในคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง ซึ่งเขากล่าวว่า “ด้วยการคีย์ตัวเลขคุณจะถูกบังคับให้ดูตัวเลขทุกตัวของแผนงาน (division) ภายในแต่ละสัปดาห์ และนี่คือ คุณค่า” บริษัทนุกอร์จะประสานงานของบุคคลที่มีจำนวนมากกว่า 4,000 คน ซึ่งกระจายกันอยู่ในหลายรัฐด้วยสายอำนวยการอันประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จำนวนยี่สิบกว่าคน ปรัชญาของผู้บริหารสูงสุดขององค์การคือ การตัดสินใจประจำวันจะต้องเป็นความรับผิดชอบของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่หรือ คือบรรดาบุคคลที่ทำงานภาคสนามจริงนั่นเอง

ส่วนมากแล้วบริษัทเหล็กรายใหญ่จะมีระดับการบริหารประมาณแปดหรือเก้าระดับ แต่บริษัทนุกอร์จะมีเพียงสี่ระดับการบริหารเท่านั้น ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์การได้เคยกล่าวว่า เขาเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นอย่างแน่วแน่ต่อการมีระดับการบริหารให้น้อยที่สุด และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ควรให้แก่ระดับล่างสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ นอกจากนี้ยังไม่เชื่อกับการมีเครื่องบินบริษัท รถยนต์บริษัทที่จอดสำรอง

ไว้ หรือห้องทานอาหารเฉพาะของผู้บริหาร การต่อสู้ของบริษัทรูทอร์กับสายการบังคับบัญชาของบริษัท ได้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรรวมทั้งการรังเกียจ “สิทธิพิเศษ” ที่ไม่จำเป็นที่ให้สถานภาพพิเศษแก่ผู้บริหาร ภายในองค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรเคยกล่าวว่า “เรากำลังพยายามทำให้นุคคลของเรารู้สึกว่าคุณเขาเป็นส่วนหนึ่งอย่างแท้จริงของบริษัท และอะไรที่พวกเขาได้ทำจะสร้างความสำเร็จแก่บริษัท...เราได้พยายามกำจัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารและคนงานของเรา”

นอกจากนี้ เมื่อมองการดำเนินงานของผู้บริหารของบริษัทรูทอร์ พบว่า ผู้บริหารได้หาวิธีการในการลดต้นทุน ปรับปรุงประสิทธิภาพ และเพิ่มความผูกพันของบุคคล โดยผู้บริหารรูทอร์ได้ตัดสินใจสร้างโรงงานขนาดเล็ก (mini mill) ขึ้นมาที่รัฐอินเดียนาเพื่อที่จะผลิตเหล็กแผ่น โดยได้สัมภาษณ์ผู้สมัครงาน 3,000 คนและในที่สุดได้ว่าจ้างบุคคล 400 คน โดยบุคคล 100 คนแรกที่ว่าจ้างได้สร้างโรงงานเคียงข้างกับผู้รับเหมา ซึ่งได้ทำให้คนงานใหม่เหล่านี้มีส่วนร่วมและความผูกพันต่อนายจ้างใหม่ของพวกเขาที่มักจะรู้สึกขาดหายไปจากงานหลายงาน เมื่อโรงงานได้เสร็จเรียบร้อยทีมคนงานห้าถึงสิบคนจะถูกจัดขึ้นมา คนงานจะถูกฝึกอบรมให้ทำงาน ส่วนใหญ่ของทีมงานนี้จะขยายความคล่องตัวของผู้บริหารและเพิ่มทักษะที่หลากหลายแก่คนงาน ในขณะที่ทีมงานแต่ละทีมจะมีหัวหน้าคนงานหนึ่งคน ซึ่งจะทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่จะเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้าคนงานเหล่านี้จะถ่ายทอดข้อมูลจากผู้จัดการโรงงาน แต่โดยแท้จริงพวกเขาจะเป็นสมาชิกของทีมงานของพวกเขาเอง

ผลปรากฏว่า ทีมงานของโรงงานบริษัทรูทอร์มีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพโดยสามารถทำกำไรที่สูง การใช้ทีมงานได้กระตุ้นความรู้สึกแบบครอบครัวท่ามกลางคนงาน ทีมงานจะเปิดโอกาสให้คนงานรู้สึกว่าคุณเขาคือส่วนหนึ่งของบริษัท และสิ่งที่คุณเขาทำอยู่จะมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จของบริษัท นอกจากนี้คนงานของรูทอร์ต่างพอใจกับโบนัสทั้งดงามบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยสมาชิกแต่ละคนของทีมงานหนึ่งได้รับค่าจ้าง 50,000 ถึง 59,000 เหรียญต่อปี”

บริษัทรูทอร์คอร์ปอเรชั่นได้ถูกยกย่องอย่างมากจากการมีองค์กรที่มีสำนักงานใหญ่ของบริษัท และมีโรงงานขนาดเล็กที่กล่าวถึงข้างต้น ซึ่งเป็นการถ่ายทอดให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชาญฉลาดของผู้บริหารระดับสูงของกิจการ โดยพื้นฐานแล้วโรงงานแต่ละแห่งของกิจการนี้จะดำเนินงานเหมือนกับเป็นธุรกิจของตนเองที่บริหารงานโดยผู้จัดการทั่วไปซึ่งจะทำการรายงานการปฏิบัติงานโดยตรงต่อผู้บริหารสูงสุดของบริษัท

จากที่กล่าวมาข้างต้นด้วยตัวอย่างกรณีของบริษัทรูทอร์นั้นจะเห็นได้ว่า การสร้างองค์กรที่ผสมกะทัดรัดไม่เทอะทะ มีส่วนช่วยให้เกิดการคล่องตัวได้ทำให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ภายในอุตสาหกรรมเหล็กอเมริกันที่กำลังเปลี่ยนแปลงและบริษัทรูทอร์คือ บริษัทหนึ่งที่กำลังเจริญเติบโตโดยใช้ “รูปแบบ” ใหม่เพื่อการแสวงหาแนวทางให้กับตนเอง ไม่เฉพาะเพียงแต่การอยู่รอดในแวดวงธุรกิจได้ อีกทั้งยังสามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างแท้จริงขึ้นมา บริษัทที่มีกลยุทธ์เหล่านี้จะเน้นให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร การให้ความสำคัญ และพร้อมที่จะตอบสนองต่อลูกค้า ความนับใจและความคล่องตัวที่มีต่อสภาพแวดล้อม และการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลจะแสวงหาข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน วิธีการอย่างหนึ่งของพวกเขาคือการค้นหาวิธีการที่ดีที่สุดที่จะ “จัดองค์การ” ของบริษัทเพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่สูง และคุณภาพของชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่ดีขึ้น

องค์การต่าง ๆ ล้วนพยายามต่อสู้กับปัญหาของการจัดองค์การอย่างดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในโลกธุรกิจปัจจุบัน การปรับปรุงและออกแบบขององค์การเสียใหม่มักจะจำเป็นต้องกระทำเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของกิจการ รวมทั้งเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมและการคิดค้นพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตใหม่ ในขณะที่เดียวกันกิจการหลายแห่งได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์การของตนเสียใหม่เพื่อที่จะให้คล่องตัว มีความพร้อม รวมทั้งประสิทธิภาพมากขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมของการแข่งขันทั่วโลกที่สูงและเข้มข้นขึ้นทุกขณะ

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการจัดองค์การโดยวางรูปแบบขององค์การที่มีโครงสร้าง-ผอม กะทัดรัด และเรียบง่าย-ได้กลายเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างหนึ่ง ซึ่งในปัจจุบันนี้การแสวงหาการเพิ่มประสิทธิภาพจากการมีโครงสร้างที่ดีกว่ากำลังเกิดขึ้นภายในกิจการส่วนใหญ่ เนื่องจากกลยุทธ์ของบริษัทจะต้องถูกสนับสนุนด้วยโครงสร้างที่เหมาะสม ถ้าหากกิจการจะมีโอกาสบรรลุความสำเร็จได้ การเลือกและการดำเนินโครงสร้างที่ “ดีที่สุด” ของบริษัทจะเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นอย่างต่อเนื่องประการหนึ่งของผู้บริหาร

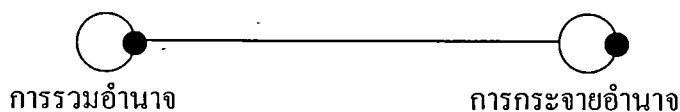
การออกแบบ หรือการปรับปรุงโครงสร้างจึงหมายถึง การออกแบบเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ความฉับไว และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนอาจมีความหมายที่เป็นไปในเชิงลบเมื่อต้องกระทบต่อการลดกำลังคนภายในองค์การ เช่น ความพยายามของผู้บริหารที่จะจัดองค์การเสียใหม่หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การเพื่อลดต้นทุนและคาดหวังว่าจะสามารถเพิ่มผลการดำเนินงานให้สูงขึ้น ในปัจจุบันการปรับปรุงโครงสร้างมักจะเกี่ยวข้องกับการลดขนาด (downsizing) หรือแม้แต่การปรับรื้อระบบ (reengineering) ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การฟื้นฟูของบริษัท ซึ่งได้พบว่า การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์การที่เกิดขึ้นในองค์การต่าง ๆ ล้วนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงในกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังเช่นที่มีการกล่าวว่า “โครงสร้างคือสิ่งที่ตามหลังกลยุทธ์” หรือ “Structure follows strategy” (ชงชัย สันติวงษ์, 2537) นั่นเอง

7. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (authority and responsibility)

อำนาจหน้าที่ (authority) หรืออีกนัยหนึ่ง “อำนาจที่จะสั่ง (power to command)” ใ้บุคคลอื่นปฏิบัติตามอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ผู้มีอำนาจทำการสั่งการให้กระทำตามที่ต้องการและเห็นสมควร ทั้งนี้อำนาจหน้าที่ดังกล่าวจะเป็นอำนาจที่เกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลนั้น ๆ ได้ดำรงตำแหน่งอย่างเป็นทางการแล้ว เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า ซึ่งจะได้มาโดยตำแหน่งที่เป็นทางการ และผู้นำสามารถทำการตัดสินใจบังคับต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาได้ โดยมีขอบเขตอันเกิดจากตำแหน่งหน้าที่เป็นหลัก และมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ขององค์การด้วยนั่นเอง

Henri Fayol นักวิชาการผู้มีชื่อเสียงผู้หนึ่งได้เคยกล่าวไว้ถึงความหมายของการรวมอำนาจและกระจายอำนาจว่า “ทุกอย่างที่ไปเพิ่มความสำคัญต่อบทบาทของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็คือ การกระจายอำนาจ และอะไรก็ตามที่ไปลดความสำคัญของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ถือได้ว่าเป็นการรวมอำนาจทั้งสิ้น”⁹ การที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะมีรูปแบบและขนาดของความมากน้อยในการกระจายอำนาจภายในองค์กรอย่างไรว่านั้น ย่อมเป็นการสะท้อนและบ่งชี้ให้เห็นถึงปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังของการบริหารงานภายในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว นักวิชาการทางด้านการบริหารมักยอมรับว่าการกระจายอำนาจถือได้ว่าเป็นการพัฒนาความคิดริเริ่ม ความรู้สึของการมีส่วนร่วม ส่งเสริมความคล่องตัว และพัฒนาผู้บริหารตลอดจนบุคลากรภายในองค์กร ในทางตรงกันข้าม การรวมอำนาจมักจะเป็นแนวความคิดของการส่งเสริมการควบคุม การประสานงาน ความเป็นมาตรฐานเดียวกัน และยังช่วยให้องค์กรประหยัดอันเนื่องมาจากขนาดของการดำเนินงานด้วย

ในทฤษฎีของนักวิชาการด้านการบริหารสมัยใหม่ได้พิจารณาว่า การกระจายอำนาจขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยยอมรับในเรื่องของความไม่แน่นอน และการที่ระบบขององค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะเอกเทศ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปในลักษณะของสภาพแวดล้อมที่เฉพาะและมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเสมอ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ไม่สมควรที่จะใช้หลักการทั่วไปในเรื่องของการรวมอำนาจและกระจายอำนาจในองค์กรแต่ละแห่งที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนั้น ปัญหาที่องค์กรเผชิญอยู่ จึงเป็นการค้นหาความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจบนแนวเส้นต่อเนื่องเดียวกัน (ดังในรูปที่ 2-2) โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ อันได้แก่ ขนาดขององค์กร เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมมาเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลร่วมด้วย



ภาพที่ 2.3 แนวต่อเนื่องของการรวมอำนาจ-การกระจายอำนาจ

เกณฑ์ที่สามารถนำมาใช้ในการประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจขององค์กรหนึ่งๆ ว่าองค์กรนั้นสมควรจะอยู่ ณ จุดใดบนแนวต่อเนื่องของการรวมอำนาจและกระจายอำนาจ มีดังต่อไปนี้

- **ขนาดขององค์กร** เมื่อองค์กรขยายตัวเพราะมีพนักงานและกิจกรรมงานมากขึ้น ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างในการบริหารงานได้ รวมทั้งไม่สามารถตัดสินใจในบางอย่างได้เพราะขาดความรู้ในเรื่องนั้น ผู้บริหารจึงมักจำเป็นต้องมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องการติดต่อสื่อสารและปัญหาการตัดสินใจ ผู้บริหารระดับสูงจะมอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือเข้ามาทำงานในหน่วยงานที่มีอยู่ ในกรณีที่

ผู้ปฏิบัติงานเข้ามาใหม่ทำงานในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่จะทำให้มีการกระจายอำนาจเกิดขึ้นในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่นี้

- **เทคโนโลยีขององค์กร** การแข่งขันกันอย่างรุนแรงขององค์กรธุรกิจต่าง ๆ ได้สร้างโอกาสของความรุ่งเรืองในธุรกิจขององค์กร และในขณะเดียวกัน ความเจริญเติบโตของเทคโนโลยีก็เข้ามามีผลต่อการบริหารงานโดยทำให้มีการกระจายอำนาจมากขึ้น เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีที่สลับซับซ้อน ทำให้มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญเข้ามาออกแบบ สร้างและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ต้องมีอิสระเพียงพอที่จะได้รับโอกาสให้ทำการวิจัยค้นคว้าและออกแบบสินค้าใหม่ ๆ มีนวัตกรรมต่าง ๆ และรวมทั้งสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกิจกรรมงานปกติให้ดีขึ้นหรือเสียหายน้อยลงได้ ดังนั้น จึงต้องมีการเปิดโอกาสให้การกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกิดมากขึ้นในการทำงาน องค์กรที่มีรูปแบบเช่นนี้ ก็สามารถเอื้ออำนวยให้องค์การนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการดำเนินการได้โดยมีประสิทธิภาพสูงและสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจ

- **สภาพแวดล้อมขององค์กร** ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สลับซับซ้อน มีแรงกดดันของการแข่งขันหรือการต้องดิ้นรนจัดหาวัตถุดิบ ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชาในระดับกลางและระดับล่างขององค์กรที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ ควรมีอำนาจหน้าที่ที่จะใช้ดุลพินิจของตนเองในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจในเรื่องหรือปัญหาสำคัญเฉพาะหน้าที่จำเป็นได้ ในทางตรงกันข้าม ในสภาพแวดล้อมที่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป ฝ่ายบริหารระดับสูงมีเวลาที่จะวิเคราะห์ปัญหา รวบรวมข้อมูล พิจารณาทางเลือก ในสภาพการณ์เช่นนี้ องค์กรมีความเป็นไปได้ที่จะสามารถบริหารงานแบบรวมอำนาจแล้วมีประสิทธิภาพ

- **ความสามารถในการวัดผลการปฏิบัติงาน** ในบางกรณีนั้น ผู้บังคับบัญชาสะดวกที่จะมอบหมายภาระกิจและอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีเครื่องมือหรือวิธีการควบคุมผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่เที่ยงตรงและยุติธรรม ซึ่งวิธีการจัดตั้งศูนย์กำกับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจโดยไม่สูญเสียการควบคุม ถ้าเกณฑ์ของกลไกหรือวิธีการในรูปแบบใดก็ตาม ไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถทำให้เกิดความไว้วางใจในการที่จะเป็นเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ผู้บังคับบัญชาก็จะลังเลใจว่าควรกระจายอำนาจหรือไม่

- **การมีสารสนเทศ** ในกรณีที่การติดต่อด้านสารสนเทศกับผู้ทำการตัดสินใจคนอื่น ๆ ต้องใช้เวลานานมากและเสียค่าใช้จ่ายสูง ตัวอย่างเช่น มีสาขาหรือสถานที่ของสำนักงานห่างไกลกัน หรือต้องการความฉับไวรวดเร็วทันเหตุการณ์ ในสถานการณ์เช่นนี้การกระจายอำนาจเป็นทางแก้ปัญหาได้ประการหนึ่ง

- **ความสามารถของผู้ทำการตัดสินใจ** ถ้าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสามารถในการตัดสินใจ โดยได้รับความเชื่อถือและมั่นใจจากบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยแล้ว การกระจายอำนาจย่อมง่ายขึ้นและมักได้รับการสนับสนุนให้เกิดขึ้นในแต่ละระดับบริหารขององค์กร

- เวลาที่ใช้ในการตัดสินใจ ความจำเป็นของการที่กิจกรรมทางธุรกิจขององค์กรต้องตัดสินใจอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในกรณีธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางการตลาด และแนวโน้มทางสังคม มักทำให้ต้องมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ซึ่งการกระจายอำนาจช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างหรือฝ่ายปฏิบัติการสามารถตัดสินใจได้ทันต่อเหตุการณ์

- ความจำเป็นต้องมีการตัดสินใจต่อเนื่อง ความต่อเนื่องในการตัดสินใจขององค์กรที่มีต่อกิจกรรมงานมีความสำคัญอย่างไร ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด นั้นย่อมหมายถึงการเป็นผู้รอบรู้ในเรื่องดังกล่าวได้ดีที่สุด การตัดสินใจนั้นจะมีลักษณะสอดคล้องและต่อเนื่องกันมากกว่าให้คนหลายๆ คนเป็นผู้ตัดสินใจ ดังนั้น ถ้าหากองค์กรต้องการให้มีการต่อเนื่องในการตัดสินใจโดยเฉพาะในกรณีที่เรื่องนั้น ๆ มีความสำคัญเป็นพิเศษด้วยแล้ว ก็อาจจำเป็นต้องมีการบริหารงานโดยการรวมอำนาจมากกว่ากระจายอำนาจ

- ความจำเป็นต้องมีการประสานงาน ถ้างานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องอาศัยพึ่งพากันและกัน จำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่แบบรวมอำนาจ แต่ต่างกันต่าง ๆ มีลักษณะเป็นอิสระต่อกัน องค์กรก็ย่อมสามารถบริหารงานแบบกระจายอำนาจได้เหมาะสมกว่า

- ความสำคัญของการตัดสินใจ หน่วยงานบางแห่งมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพียงเล็กน้อย ในขณะที่บางหน่วยงานมีการกระจายอำนาจมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าการตัดสินใจนั้นมีความสำคัญอย่างไรต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว มีผลกระทบต่อหน่วยงานย่อยเพียงบางหน่วยหรือกระทบต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งอาจสามารถวัดได้ในหลายวิธีการ สิ่งที่มีบทบาทและน้ำหนักมากที่สุดอย่างหนึ่งคือจำนวนเงินหรือค่าใช้จ่าย โดยทั่วไปแล้วค่าใช้จ่ายที่เป็นจำนวนเงินที่มาก มักได้รับการอนุมัติโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเท่านั้น การตัดสินใจที่กระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เป็นจำนวนเงินน้อยเท่าใด พนักงานหรือผู้บริหารระดับต่ำก็มักจะได้รับอำนาจให้สามารถตัดสินใจได้มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารต้องเข้าใจระดับความสำคัญของการตัดสินใจเพื่อใช้เป็นเกณฑ์กำหนดการกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ

- ขวัญในการทำงาน ถ้าองค์กรกำหนดให้ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่มากเกินไป ย่อมจะทำให้ขวัญและกำลังใจตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่องานของเขาและทำให้เขาเชื่อมั่นในความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสูงและมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจจะช่วยปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานดีขึ้น

- ประโยชน์ของฝ่ายบริหารและประวัติความเป็นมาขององค์กร ถึงแม้จะมีข้อเสนอและอธิบายประโยชน์ของการกระจายอำนาจ แต่ปรัชญาการบริหารขององค์กรและประเพณีปฏิบัติขององค์กร อาจเป็นสาเหตุและมีอิทธิพลทำให้มีการรวมอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมักเกิดขึ้นในองค์กรธุรกิจที่วิวัฒนาการมาจากการดำเนินงานโดยบุคคลคนเดียว ซึ่งมักมีโครงสร้างที่รวมอำนาจไว้มาก การกระจายอำนาจจะเกิดขึ้นในบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกันเท่านั้น

- **ความสามารถด้านการจัดการใหม่ ๆ** องค์การขนาดใหญ่อาจมีปัญหอันเนื่องมาจากความใหญ่โตจนอึดอัดทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการตลาด เทคโนโลยี และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และยืดหยุ่น องค์การจึงควรมีการจัดการใหม่ ๆ โดยจัดตั้งกลุ่มหรือทีมงานพิเศษเฉพาะขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือของการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการ หน่วยงานย่อยที่ตั้งขึ้นทำหน้าที่ด้านนวัตกรรมนี้จะรวมเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มและรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงคนใดคนหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก หน่วยงานย่อยด้านนวัตกรรมนี้ทำให้เกิดการกระจายอำนาจ และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่ผันผวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **พิจารณาการกระจายอำนาจและผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน** ผู้บริหารควรต้องพิจารณาเกณฑ์เกี่ยวกับการกระจายอำนาจร่วมกัน เพราะถ้าแยกพิจารณาแล้วสิ่งต่างๆ อาจขัดแย้งกันได้ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อต้องการให้การตัดสินใจมีความต่อเนื่องกันและเป็นไปอย่างรวดเร็วก็จำเป็นต้องตัดสินใจแบบรวมอำนาจ แต่การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ ดังเช่นการจัดตั้งทีมงานหรือหน่วยงานย่อยด้านนวัตกรรมจะช่วยให้ผู้บริหารระดับล่างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้ องค์การต้องพิจารณาต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน และค่าใช้จ่ายด้านตัวบุคคลกับประโยชน์ที่จะได้รับในการกำหนดความสมดุลระหว่างการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจด้วย อย่างไรก็ตาม ตามหลักการแล้วการกระจายอำนาจสามารถนับได้ว่าเป็นการบริหารที่ส่งเสริมผลการปฏิบัติงานภายในองค์การให้ดีขึ้น

ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจุดสำคัญของความรับผิดชอบก็คือข้อผูกพัน (obligation) นั่นเอง ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (superior and subordinate relationship) ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิ์จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานตามสั่งได้ และในขณะเดียวกันฝ่ายผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะยอมปฏิบัติตาม หรือให้บริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่มีลักษณะเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน ลงมายังผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ พร้อมกับคำสั่งในการมอบหมายงานให้ทำ และในเวลาเดียวกัน จากคำสั่งดังกล่าว ก็จะก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นในตัวของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ความผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นขึ้นไปนี้เอง คือ ความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น

8. เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command)

ในการปฏิบัติงานภายในองค์การของพนักงานคนหนึ่ง ๆ นั้น เขาควรอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาหรือมีหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเพียงคนเดียวเท่านั้น “one man one boss” ถ้าองค์การใดมีการจัดองค์การที่ไม่เหมาะสม เหตุการณ์ของการที่พนักงานองค์การจะได้รับการสั่งการจากหัวหน้าหลายคนก็อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งย่อมทำให้เกิดความสับสน ลังเล เกี่ยงงาน โดยการอ้างเหตุผล

ว่าคำสั่งไม่เหมือนกันหรือขัดกันเอง ตนเองจึงทำงานไม่ได้ อันมีผลทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบและไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ได้

9. ช่วงของการบังคับบัญชาหรือขนาดของการควบคุม (span of control or supervision)

ช่วงของการบังคับบัญชาหรือขนาดของการควบคุม หมายถึง จำนวนบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่หัวหน้างานควบคุมดูแลหรือสามารถสั่งการได้ เป็นการกำหนดขีดความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ว่า ทำการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งการที่จำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชามีมากหรือน้อยเกินไป ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานได้ ดังนั้นจำนวนของบุคคลที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหัวหน้างานคนหนึ่ง ๆ นั้น ควรจะอยู่ในอัตราที่เหมาะสมเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

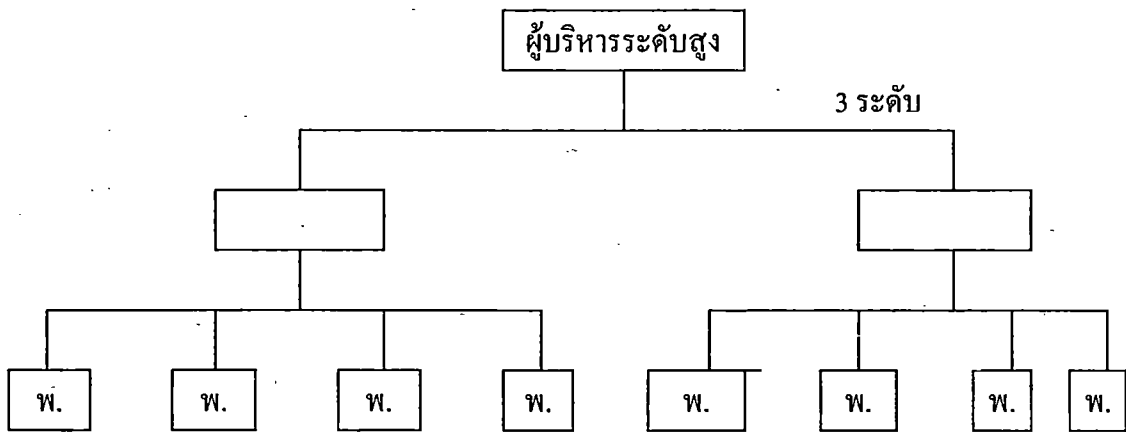
แนวคิดพื้นฐานในหลักขนาดของการควบคุมอยู่ตรงที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถกำหนดได้ว่า ผู้บริหารคนหนึ่ง ๆ นั้นควรมีจำนวนผู้ให้บังคับบัญชาอยู่ในความควบคุมจำนวนเท่าใดจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ บุคคลใดก็ตามแม้ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชา ต่างก็มีความสามารถในการขอบเขตที่จำกัด ไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดสามารถควบคุมดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยไม่จำกัดจำนวนได้ ซึ่งถ้าหากจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชามีจำนวนมากเกินไป อาจทำให้เกิดปัญหาในการประสานงาน การควบคุม และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดต่ำลงอีกด้วย ข้อสำคัญที่มีผลกระทบอีกประการหนึ่งคือ เมื่อกิจกรรมของกิจการขยายตัวขึ้น ความยุ่งยากของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์การก็ยิ่งมากขึ้น ซึ่งก็มีผลกระทบต่ออัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาในความดูแลของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งๆ หลักการดังกล่าวนี้ยังได้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการที่ต้องกำหนดระบบของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ตลอดจนการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานต่างๆ ก็เป็นไปโดยทั่วถึงและได้ผลที่สุด

ผลจากหลักการนี้เองการจัดลำดับโครงสร้างขององค์การโดยภาพรวมจึงถูกกระทบด้วยระดับของการบริหาร การจะมีระดับมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับขนาดความกว้างหรือราบ และแคบหรือสูงของการควบคุมที่ถูกกำหนดไว้ ในกรณีที่ขนาดของการควบคุมถูกกำหนดไว้กว้าง ระดับช่วงของการบริหารจะน้อย และจำนวนตำแหน่งผู้บริหารมีไม่มาก ซึ่งมีข้อดีก็คือสามารถลดค่าใช้จ่ายในกระบวนการบริหารเช่นเงินเดือนผู้บริหารลงได้ รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะมีการไม่เคร่งครัดจนเกินไปทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น และยังช่วยให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเกิดขึ้นได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว แต่ข้อเสียคือ รูปแบบนี้ต้องใช้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ดี ซึ่งสามารถดูแลและรับผิดชอบงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อการควบคุมที่หย่อนประสิทธิภาพลงอีกด้วย ในกรณีที่ถ้าหากขนาดของการควบคุมเริ่มมีความกว้างมากจนเกินไป เนื่องจากกิจกรรมงานและจำนวนบุคคลมีมากขึ้น วิธีการแก้ไขอาจทำได้โดยการแบ่งพนักงานออกเป็นส่วนซึ่งมีขนาดที่เล็กลง โดยมอบหมายหรือเพิ่มผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (middle manager) เข้ามาแบ่งกันควบคุมในขนาดของการควบคุมที่ถูกจัดแบ่งส่วนให้เล็กลงสำหรับแต่ละคนนั้น

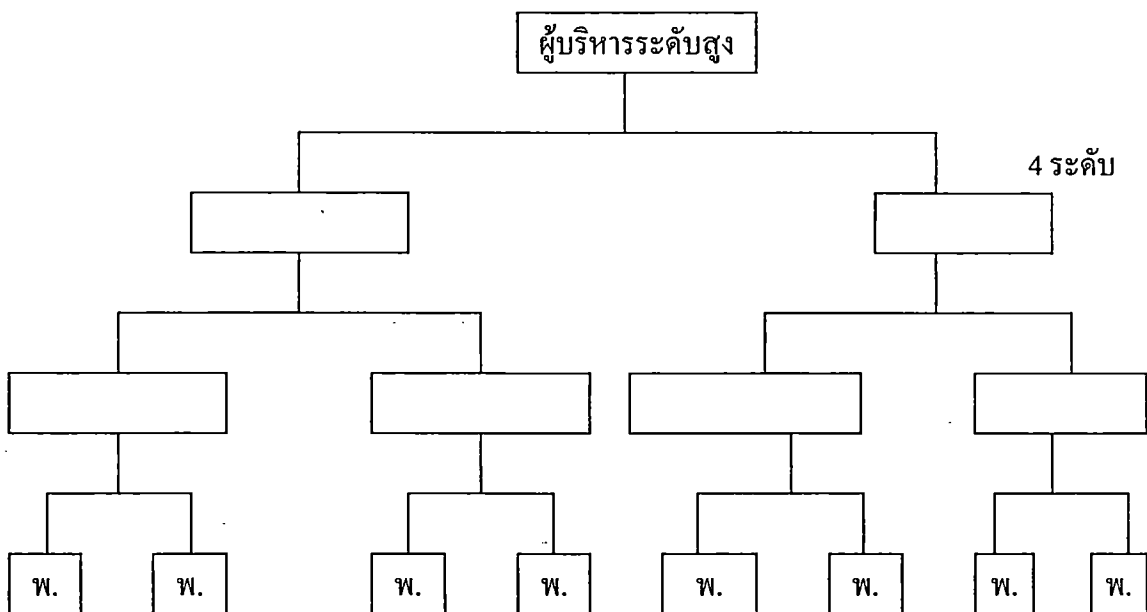
ในกรณีที่ขนาดของการควบคุมกำหนดไว้มีลักษณะแคบ ระดับช่วงการบริหารจะมีมากระดับ ทำให้มีรูปแบบที่สูงกว่าแบบแรก ซึ่งมักใช้ในการควบคุมการแบ่งแผนงานเฉพาะย่อยๆ ลงไปอีก โดยมีข้อดีคือ ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานและการควบคุมใกล้ชิด ซึ่งทำให้งานมีแนวโน้มว่าคุณภาพดีและผิดพลาดน้อยลง เพราะได้รับการดูแลและควบคุมจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะผู้บริหารสามารถติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานได้ทั่วถึง อย่างไรก็ตาม ข้อเสียของโครงสร้างแบบนี้ก็คือ ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนของบุคคลในระดับหัวหน้าเพิ่มขึ้น การติดต่อสื่อสารทำได้ลำบากและล่าช้ากว่าเดิม เพราะมีระดับการจัดการมารวมทั้งระยะทางระหว่างกันห่างเกินไป นอกจากนี้หัวหน้างานอาจเข้ามาตรวจสอบหรือสอดแทรกการทำงานของผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชามากเกินไปจนทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจได้

ผลกระทบจากการกำหนดขนาดของการควบคุมดังกล่าวนี้เอง ทำให้โครงสร้างองค์กรโดยส่วนรวมต้องถูกกระทบด้วย ระดับของการจัดการจะมีมากขึ้นเพียงใด ขึ้นอยู่กับขนาดความกว้างและแคบของการควบคุมที่กำหนดไว้ และหากมีการกำหนดขนาดการควบคุมไว้กว้าง ระดับการจัดการจะน้อย โครงสร้างก็จะเป็รูปแบบราบ ในทางตรงข้าม หากขนาดของการควบคุมกำหนดไว้แคบ ระดับการจัดการจะมีมากระดับ และโครงสร้างองค์กรก็จะเป็รูปสูงดังที่แสดงในภาพต่อไปนี้ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลของการกำหนดขนาดของการควบคุมที่แตกต่างกัน อันทำให้เกิดการ กระทบต่อรูปร่างของโครงสร้างองค์กร

เหตุผลของการใช้ขนาดของการควบคุมที่กว้างคือระดับการบริหารที่น้อยลงจะลดเวลาของข้อมูลที่ถ่ายทอดจากบนลงล่างภายในองค์กร ยิ่งกว่านั้นจำนวนของระดับการบริหารที่ข้อมูลจะต้องผ่านมีมากเท่าไร โอกาสการบิดเบือนของข้อมูลยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ประการสุดท้ายการเพิ่มระดับการบริหารจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงจากค่าใช้จ่ายในรูปของเงินเดือนผู้บริหาร การมีขนาดของการควบคุมที่แคบเกินไป อาจจะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรของผู้บริหารอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นบริษัทต้องไม่ตัดสินใจเพิ่มระดับการบริหารอย่างรีบร้อน โดยทั่วไปแล้วบริษัทญี่ปุ่นมักไม่จ้างผู้บริหารหลายคนเพื่อที่จะทบทวนและมอบหมายงานไปยังผู้บริหารคนอื่น พวกเขาจะไว้วางใจบุคคลที่มีความสามารถและมีผลประโยชน์ของบริษัทอยู่ที่จิตสำนึก และด้วยแนวทางนี้จึงเป็นเหตุผลของการนำองค์กรไปสู่โครงสร้างองค์กรอย่างเรียบง่ายที่ได้ทำให้กิจการเช่นนี้หลายแห่งกลายเป็นผู้ผลิตที่มีต้นทุนต่ำด้วยการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมทั้งทำให้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่มีขนาดใหญ่ หรือการบริหารงานที่เทอะทะที่มีลักษณะคล้ายระบบเจ้าขุนมูลนาย หรือระบบราชการให้มีความคล่องตัวสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบของกิจการที่มีระดับของโครงสร้างต่างกัน บริษัทผลิตรถยนต์ฟอร์ด มอเตอร์ (Ford Motor) มีระดับการบริหาร 17 ระดับ และบริษัทจีเอ็ม (GM) มีระดับการบริหาร 21 หรือ 22 ระดับ อย่างไรก็ตาม ระดับการบริหารงานดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับโรงงานระหว่างคนงานและคณะผู้บริหาร (CEO) ในขณะที่บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ (Toyota Motor) ซึ่งเป็นบริษัทผลิตรถยนต์ของประเทศญี่ปุ่นก็ได้ลดระดับการบริหารของบริษัทเป็น 7 ระดับระหว่างคนงานและคณะผู้บริหารเท่านั้น



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การแบบราบ เป็นการกำหนดขนาดของการควบคุมไว้กว้าง (4)



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างองค์การสูงชัน เป็นการกำหนดขนาดของการควบคุมไว้แคบ (2)

หมายเหตุ อักษร พ. ที่อยู่ในกล่องของรูปทั้งในรูปที่ 2-3 และ 2-4 มีความหมายถึง “พนักงานระดับปฏิบัติการ” ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชา

ขนาดของการควบคุมจะกำหนดขนาดของกลุ่มงานของบริษัท ผู้บริหารที่มีขนาดของการควบคุมที่แคบสามารถรักษาการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้อย่างใกล้ชิดและรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่กำลังจะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานในแต่ละวันได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ถ้าขนาดของการควบคุมกว้างแล้ว การควบคุมอย่างใกล้ชิดจะยากลำบากกว่ามาก จำนวนของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรงที่รายงานไปยัง

ผู้บริหารคนใดก็ตามจะหมายถึงขนาดของการควบคุม แม้ว่าขนาดของการควบคุมอาจจะแตกต่างกันอย่างมากในแต่ละองค์การก็ตาม ตามหลักการแล้วมีจำนวนของบุคคลสูงสุดที่ผู้บริหารคนหนึ่งจะสามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในสถานการณ์หนึ่งน่าที่จะมีข้อมูลที่ปฏิบัติกันอยู่แล้วในองค์การนั้นๆ กิจกรรมที่ให้คุณค่ากับโครงสร้างองค์การแบบแบนที่มีระดับการบริหารน้อยระดับจึงสามารถบรรลุสิ่งนี้ได้ด้วยการมีขนาดของการควบคุมที่กว้างเท่านั้น

ปัจจัยที่กระทบต่อขนาดของการควบคุม

เป็นเวลานานมาแล้วกับคำถามที่ว่าผู้บริหารแต่ละคนจะควบคุมบุคคลจำนวนเท่าไรอย่างมีประสิทธิภาพได้ถูกโต้เถียงกันอย่างมาก นักทฤษฎีสมัยเดิมนั้นยืนยันว่าขนาดของการควบคุมที่ดีที่สุดคือผู้บริหารแต่ละคนควรมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มากกว่าหกคนเพื่อที่จะได้มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความเห็นว่าโดยทั่วไปแล้วขนาดของการควบคุมควรจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่จะต้องนำมาพิจารณาอย่างรอบคอบ เนื่องจากสภาพการณ์ของแต่ละองค์การและลักษณะงานมีความแตกต่างกัน ดังนี้คือ

- **ความซับซ้อนของงาน** โดยทั่วไปงานที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากมากขึ้นมักจะต้องการควบคุมสนใจทางการบังคับบัญชามากขึ้นจากผู้บริหาร อันเป็นผลทำให้ขนาดของการควบคุมแคบลง
- **ความเป็นมาตรฐานของงาน** ผู้บริหารสามารถควบคุมบุคคลได้มากขึ้นเมื่อบุคคลเหล่านี้ทำงานประจำวันและทำกิจกรรมเดิม ๆ ซ้ำ ๆ กัน โดยไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจเป็นเพราะกิจกรรมมีระเบียบวิธีปฏิบัติงาน เช่น กลุ่มการปฏิบัติงานและกฎที่เป็นทางการนำทางการทำงานของบุคคลมีอยู่แล้ว เช่น บริษัทข้ามชาติ กลุ่มผลิตอาหารประเภท Fast Food ทรายี่ห้อสินค้าแมคโดนัลด์ (McDonald) หรือ Kentucky Fried Chicken (KFC) เป็นองค์การที่มีกฎและระเบียบวิธีปฏิบัติงานในการควบคุมงานและพฤติกรรมของพนักงานเพื่อความเป็นมาตรฐานของทุกสาขาทั่วโลกอย่างกว้างขวาง และชัดเจน
- **ทำเลที่ตั้งของบุคคล** เมื่อพนักงานและผู้บริหารขององค์การอยู่ด้วยกันภายในทำเลที่ตั้งเดียวกัน ขนาดของการควบคุมจะกว้างกว่าเมื่อพนักงานถูกกระจายออกไปตามความจำเป็นในด้านของสถานที่ และผู้บริหารต้องเดินทางไปเพื่อที่จะบังคับบัญชางานของพวกเขา
- **ระดับของทักษะ** เมื่อพนักงานมีประสบการณ์และถูกฝึกอบรมอย่างดีแล้ว พวกเขาต้องการการบังคับบัญชาน้อยลง เนื่องจากเกิดความมั่นใจ กล้าตัดสินใจในงานที่ตนเองมีความชำนาญ ดังนั้นขนาดของการควบคุมสามารถกว้างขึ้นได้ ในทำนองเดียวกันโดยปกติผู้บริหารที่มีทักษะและประสบการณ์สูงย่อมสามารถควบคุมบุคคลได้มากขึ้นด้วย
- **ความพอใจส่วนบุคคล** ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกันบ่อยครั้งกับพนักงานขององค์การจะพอใจกับขนาดของการควบคุมที่แคบ
- **การสนับสนุนทางการบริหาร** โดยทั่วไปผู้บริหารที่มีเลขานุการและผู้ช่วยเหลืออยู่สามารถจัดการบุคคลได้มากกว่าผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนน้อย

ขนาดของการควบคุมจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ลักษณะของงาน สไตล์ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เวลาที่มีอยู่เพื่อการบริหาร ความสามารถของผู้บริหาร ความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น การฝึกอบรมและทักษะ วัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะของระบบการบริหาร กฎและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่มีอยู่ ท่าเลที่ตั้งของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร

โดยทั่วไปองค์กรแบบแบนจะทำให้ผู้บริหารตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น เนื่องจากการติดต่อสื่อสารไม่จำเป็นต้องผ่านระดับการบริหารหลายระดับตามสายการบังคับบัญชา ความรวดเร็วจะเปิดโอกาสให้บริษัทสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว และสามารถตอบสนองได้อย่างคล่องตัวต่อปัญหาและโอกาสได้ องค์กรแบบแบนจะลดต้นทุนของการบริหารจากงานเอกสารที่น้อยลงและความต้องการในการมีผู้บริหารระดับกลางที่มีจำนวนน้อยลงอีกเช่นกัน (รวมทั้งบริษัทต้องการบุคคลที่มีทักษะและถูกฝึกอบรมอย่างดีมากขึ้นด้วย) ข้อเสียที่เป็นไปได้ขององค์กรแบบแบนคือขนาดของการควบคุมที่กว้างสามารถทำให้ผู้บริหารมีปัญหาในการจัดการได้ ตัวอย่างเช่น ถ้างานซับซ้อนและต้องการการวางแผนและการประสานงานอย่างมากระทำได้ยากขึ้น ในทางกลับกัน องค์กรแบบสูงอาจจะทำให้การควบคุมง่ายขึ้น เนื่องจากขนาดของการควบคุมที่แคบผู้บริหารจึงมีโอกาที่จะสามารถยุ่งเกี่ยว ก้าวถอยอย่างใกล้ชิดกับงานทุกอย่างของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ง่ายกว่า แต่กระนั้นองค์กรแบบสูงจะไม่คล่องตัว เนื่องจากใช้เวลามากขึ้นเพื่อการตัดสินใจและการติดตามสื่อสารข้อมูลที่ขึ้นและลงตามสายการบังคับบัญชา องค์กรแบบสูงจะมีค่าใช้จ่ายเน้นหนักไปที่เงินเดือนของผู้บริหารระดับกลาง และมักมีปัญหาเกี่ยวกับการรู้สึกที่ขัดติดกับอำนาจในการตัดสินใจที่มาพร้อมกับตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กร ทำให้ผู้บริหารแต่ละคนในแต่ละตำแหน่งของสายการบังคับบัญชาอดไม่ได้ที่จะแสดงบทบาทและอำนาจจนบางครั้งมากเกินไปจนเกินไป ซึ่งส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงไม่ได้ประโยชน์เต็มที่ โดยเฉพาะเมื่อองค์กรมีการกำหนดที่จะดำเนินการใช้กลยุทธ์ที่ต้องการความฉับไว และเฉียบคมกลับมีปัญหาไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่วางเป้าหมายไว้ องค์กรแบบสูงที่มีผู้บริหารระดับกลางหลายระดับจึงต้องเผชิญกับความยุ่งยากมากขึ้นเมื่อต้องดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ผันผวนและเปลี่ยนแปลงเร็ว โดยทั่วไปผู้บริหารหลายคนเชื่อว่าบริษัทจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถ้าพวกเขาสามารถตัดทอนหรือลดผู้บริหารระดับกลาง (middle manager) ซึ่งจะมีผลทำให้โครงสร้างองค์กรแบนลงและกว้างขึ้น

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (ก็สามารถมีผลกระทบอย่างมากต่อขนาดของการควบคุม นักวิจัยชาวอังกฤษชื่อ John Woodward ได้สรุปการวิจัยในบริษัทที่ดำเนินงานทางด้านการผลิตที่ประเทศอังกฤษด้วยจำนวน 100 บริษัท ซึ่งเธอได้พบว่าประเภทของเทคโนโลยีการผลิตที่ถูกใช้ภายในบริษัทจะกระทบต่อขนาดของการควบคุม Woodward ได้แบ่งเทคโนโลยีการผลิต (Technical complexity of the manufacturing process) ออกเป็นสามประเภทคือ การผลิตตามคำสั่งซื้อ หรือเป็นรายชิ้น (Small-batch and Unit production) (เช่น เครื่องบิน หรือเรือ) การผลิตแบบมาตรฐาน และผลิตเป็นจำนวนมาก (Large-batch / Mass production) (เช่น การประกอบชิ้นส่วน

ตามสายพาน) การผลิตแบบกระบวนการ หรือผลิตแบบต่อเนื่อง (Continuous process / Non-Stop production) (เช่น น้ำมันเคมี หรือยา) โดยเธอได้พบว่าขนาดของการควบคุมจะกว้างที่สุดภายในบริษัทที่ใช้เทคโนโลยีการผลิตแบบเป็นมาตรฐาน และผลิตเป็นจำนวนมาก (Large-batch / Mass production) ภายในสถานการณ์ของการผลิตแบบนี้ งานจะถูกทำเป็นปกติประจำวันและลักษณะงานคล้ายคลึงกันมาก ปัญหาหรือเหตุการณ์พิเศษจึงไม่ค่อยเกิดขึ้น การติดต่อสื่อสารด้วยวาจามีน้อยเพราะโดยมากมักเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยใช้เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร และพนักงานที่ทำงานในสายการผลิตอยู่นั้นมักเป็นบุคคลที่มีความสามารถในงานฝีมือหรือวิชาชีพน้อย ซึ่งจะทำให้ขนาดของการควบคุมกว้างขึ้นได้ โดยมีผู้ควบคุม หรือหัวหน้างานแต่ละคนดูแลพนักงานเหล่านี้ได้ทีละมาก ๆ ก็ไม่น่าจะทำให้ผลงานเสียหาย เพราะงานมีลักษณะที่ไม่ซับซ้อนหรือยุ่งยากในการปฏิบัติงานจนเกินไป ส่วนการผลิตแบบตามคำสั่งซื้อ และการผลิตแบบกระบวนการจะมีขนาดของการควบคุมที่แคบกว่า เนื่องจากกระบวนการผลิตดังกล่าวต้องการบุคคลที่มีความสามารถเชี่ยวชาญในงานฝีมือหรือความรู้ในวิชาชีพสูง เพื่อปฏิบัติงานควบคุมเครื่องจักรเครื่องมือที่ใช้ในการผลิตที่ซับซ้อนและยุ่งยากกว่า การติดต่อสื่อสารที่กระทำการกันจะเป็นลักษณะของการพูดคุย และร่วมประชุมปรึกษาหารือระหว่างกันด้วยวาจามากขึ้น ทั้งนี้เพื่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่ผันผวน และคาดการณ์ยากได้อย่างรวดเร็ว

เมื่อมองภาพรวมตรงจุดนี้แล้ว จะเห็นได้ว่าระบบการจัดการของทั้งการผลิตตามคำสั่งซื้อ หรือเป็นรายชิ้น และการผลิตแบบกระบวนการ หรือการผลิตแบบต่อเนื่องต่างถือได้ว่ามีลักษณะการจัดการของโครงสร้างแบบมีชีวิต (ชีวา) (Organic structure) เนื่องจากกระบวนการผลิตทั้งสองรูปแบบมีลักษณะกระแสน้ำไหลของงานที่อิสระ ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ง่าย โดยมีรูปแบบของกฎข้อบังคับ กระบวนการและความเป็นระเบียบมาตรฐานที่น้อย การติดต่อสื่อสารมักกระทำในแนวนอนมากกว่าแนวตั้งของโครงสร้างองค์การ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันภายในองค์การเป็นสิ่งที่จำเป็นและเหมาะสมในการดำเนินงานอยู่เสมอมากกว่าวิธีการออกคำสั่งให้ไปทำตามสายการบังคับบัญชาของโครงสร้างองค์การปกติ ในขณะที่การผลิตแบบ Large-batch/Mass production มีลักษณะการจัดการองค์การเป็นแบบเครื่องจักรกลหรือสิ่งไม่มีชีวิต (Mechanistic structure) ซึ่งเหมาะกับงานที่มีลักษณะประจำเป็นมาตรฐานกำหนดไว้แล้วเป็นรูปแบบต่าง ๆ กระบวนการในการดำเนินงานมีรูปแบบที่เป็นทางการมาก มีความสลับซับซ้อนสูงและค่อนข้างรวมศูนย์อำนาจ ซึ่งโครงสร้างเช่นนี้จะลำบากต่อการปรับตัวต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้เธอได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมไว้ด้วยว่า “เทคโนโลยีที่แตกต่างกันย่อมนำไปสู่ความแตกต่างในความต้องการของประเภทยุคคลและองค์การ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจำเป็นต้องให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การ” “Different technologies impose different kinds of demands on individuals and organizations, and those demands had to be met through an appropriate structure.” (Joan Woodward, 1965)

10. การจัดให้องค์การสามารถสนองตอบและยืดหยุ่นต่อสภาวะการณ์ที่อาจผันแปรได้ (flexibility)

หน้าที่ของผู้บริหารในปัจจุบันที่สำคัญและจำเป็นมาก ประการหนึ่งก็คือ การจัดหรือออกแบบ และปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้ทันสมัยจนสามารถปรับตัวให้สนองตอบกับสภาวะแวดล้อมหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่ธุรกิจจะต้องเผชิญได้อย่างทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่องค์การเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในปัจจุบันนี้ต้องอยู่ในระบบเปิด (open system) ทำให้ต้องคอยติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ รอบ ๆ องค์การและดำเนินการหาทางแก้ไขปรับปรุงเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึงหลักการพื้นฐานขององค์การทั้ง 10 หัวข้อดังกล่าวข้างต้นสำหรับการพิจารณาอย่างรอบคอบและมีเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อจะได้สามารถทำการจัดหรือออกแบบขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรวรรณ จันทรสถุลถาวร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ วิธีการพัฒนาแนวคิดและการนำแผนพัฒนามาใช้ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความคาดหวังของพนักงานในองค์การที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการนำเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจะรับผิดชอบฝ่ายบุคคลที่เป็นไปตามนโยบายด้วยการประเมินผลประจำปี การสอบคัดเลือก การสนับสนุนการศึกษาต่อและการฝึกอบรม แต่แนวคิดการโอนย้ายพนักงานในสถานประกอบการที่ใช้แนวบริหารแบบญี่ปุ่นจะเน้นการเติบโตภายในสายงาน ต่างจากสถานประกอบการที่แนวบริหารแบบอเมริกาจะเน้นทั้งภายในสายงานและข้ามสายงาน

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและความคาดหวังในแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้คือ การขาดรูปแบบที่ชัดเจน อุปนิสัยของคนไทยทำให้แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการและขาดการยอมรับจากพนักงานและหัวหน้างาน

ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูผู้สอนและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมเป็นรายด้าน ไม่ต่างกัน

นันทพร มธุรพจนานุกูล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติและความคาดหวังของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารอื่นๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การธุรกิจ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การ

ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางที่หน่วยงานทรัพยากรบุคคลควรปฏิบัติต่อไปในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารอื่นๆ มีความเห็นว่าปัจจุบันหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การมีบทบาทการทำงานในลักษณะตามหน้าที่ มีบทบาทในการเป็นหน่วยงานสนับสนุน และมีบทบาทในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานอื่นๆ ในองค์การ ในด้านคุณภาพบุคลากรและการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลและมีผู้บริหารส่วนหนึ่งที่เห็นว่าควรมีการพัฒนากุศลและการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องความรู้ในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเรียนรู้ศาสตร์ใหม่ ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การรักษาความเป็นกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และแนวทางต่อไปในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล คุณสมบัติของบุคลากรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ควรมีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี เป็นผู้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

ดร.ณิ มโนรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยในปี ค.ศ. 2000-2009 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย ซึ่งประกอบด้วยระดับความคาดหวังและเปรียบเทียบความคาดหวังของพนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันรวมทั้งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอแนวทางในการปรับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ค.ศ. 2000-2009 โดยมีการเปรียบเทียบความคาดหวังของพนักงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานประกอบการ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้รวมที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในบทบาทด้านการสรรหา/คัดเลือกบทบาทด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม บทบาทด้านการรักษา บทบาทด้านการใช้ประโยชน์แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลปี ค.ศ. 2000-2009 ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันการค้าเสรี นโยบายรัฐบาล และเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ระบบการศึกษา ยังเป็นปัจจัยภายนอกอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ

ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลปี ค.ศ. 2000-2009 ได้แก่ เป้าหมายนโยบายการบริหาร เงินทุน กำลังการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตนั้น ไม่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ

สำหรับความคาดหวังของพนักงานนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์มีความคาดหวังมาก/สูง ต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.29 มีความคาดหวังในด้านการรักษา ทรัพยากรบุคคล/บุคลากรในองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้พนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสรรหา/คัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ชนกนาฏ ปัญญาแก้ว (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในภาคกลาง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในภาคกลาง เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ บทบาทด้านการสรรหา คัดเลือก บทบาทด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม บทบาทด้านการรักษา บทบาทด้านการใช้ประโยชน์ 2) เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลางโดยจำแนกผู้บริหารฝ่ายผลิตตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง จำนวน 246 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for windows) สถิติที่ใช้ใน การวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ ้อโดยใช้วิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการ เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารฝ่ายผลิตมีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลางอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยมีความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในบทบาท ด้านการรักษามากที่สุด รองลงมาคือ บทบาทด้านการสรรหา คัดเลือก บทบาทด้านการพัฒนาและการ ฝึกอบรม และบทบาทด้านการใช้ประโยชน์ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้บริหาร ฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ ที่ต่างกัน และผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยสถานประกอบการ ซึ่งได้แก่ ประเภทสถานประกอบการ ที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคลไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน มี ความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่าย ผลิตที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มี อายุ มากกว่า 35 -45 ปี และมากกว่า 45 ปี ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคาดหวัง ต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับ

การศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพบว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ระยะเวลาการทำงาน 3-6 ปี และระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 6-9 ปี มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 9 ปี ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในขนาดองค์กรต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ และพบว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดกลาง และขนาดเล็ก และยังพบว่า ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดเล็ก มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างจากผู้บริหารฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดกลาง

วรณารถ แสงมณี (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ปีการศึกษา 2549 – 2550 ในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.076)
2. นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับมาก) ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าวิชานี้มีความเหมาะสมสามารถเปิดสอนให้นักศึกษาได้ทุกกลุ่มเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

วรณารถ แสงมณี (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะวิทยาศาสตร์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะวิทยาศาสตร์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ

ทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ปีการศึกษา 2550 ในวิชาการบริหารธุรกิจ จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.164)

2. นักศึกษาที่มีเพศ ชั้นปีที่เรียน และภาควิชาที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาหลักการบัญชี (ระดับมาก) ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจ (ระดับมาก) แตกต่างกัน โดยกลุ่มนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปี มีความคาดหวังแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมทั้งค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี

วรรณารต แสงมณี (2552 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ปีการศึกษา 2551 ในวิชาการบริหารธุรกิจ จำนวน 188 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t - test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.108)

2. นักศึกษาที่มีอายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจ (ระดับมาก) ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม นักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนต่างกัน พบว่ามีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจ (ระดับมาก) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน ก็พบว่ามีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจ (ระดับมาก) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยเช่นกัน

วรรณารต แสงมณี (2553 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาหลักการบัญชีของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ปีการศึกษา 2552 ในวิชา

หลักการบัญชี จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาหลักการบัญชีอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.906)
2. นักศึกษาที่มีเพศ อายุ เกรดเฉลี่ยรวม และภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาหลักการบัญชี (ระดับมาก) ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อรับทราบถึงความคาดหวังจากการเรียน วิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การกำหนดค่าตัวแปร
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน วิชาองค์การและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในเทอม 2 ปี การศึกษา 2553 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 390 ราย โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 286 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.33 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามจะถูกส่งไปให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชา องค์การและการจัดการ คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปี ที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิภูมิลำเนาเดิม ความต้องการทำงานในภูมิภูมิลำเนาเดิม และความต้องการ หลังจากเรียนจบแล้ว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ท (Rinses Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:107-108) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคาดหวัง	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มากที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังประชากรที่ทำการวิจัยคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นหา รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติ ในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การกำหนดค่าของตัวแปร

ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับเจตคติเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:107-108)

คะแนนเฉลี่ย 4.500 - 5.000 หมายถึง ระดับความคาดหวังจากการเรียนมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.500 - 4.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังจากการเรียนมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.500 - 3.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังจากการเรียนปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.500 - 2.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังจากการเรียนน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.000 - 1.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังจากการเรียนน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541: 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีแตกต่างกันมาก

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาว่า ความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมาก

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการและการจัดการได้แก่ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิลำเนาเดิม ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว โดยนำข้อมูลที่ได้ออกมาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นำข้อมูลที่ได้ออกมาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ

ค่าร้อยละ =
$$\frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100 \tag{3.2}$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้สูตรสำหรับข้อมูลที่จัดกลุ่มเป็นชั้นคะแนน (Group Data) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 137-142)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \tag{3.3}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
	$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนน โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 143)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \tag{3.4}$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง	จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของนักศึกษา ซึ่งได้แก่ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิลำเนาเดิม ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว มีผลต่อความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.6.2.1 การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้น 2 กลุ่ม คือ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน ภูมิลำเนาเดิม และความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม (Independent t-test) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540:162-163) โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัยดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

เมื่อ

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.6)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_i - 1} \quad (3.7)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$\text{โดยมี } df, v = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.9)$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df = n_1 + n_2 - 2$ หรือ V แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_0 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, \quad df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.10)$$

$$\text{หรือ} \quad F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, \quad df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.11)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.6.2.2 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) คือ อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว แล้วทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมุติฐานวิจัยเป็นสมมุติฐานสถิติ
2. สมมุติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j , \text{ เมื่อ } i \neq j$$

$$; i, j = 1, 2, \dots, k$$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 116)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} \quad (3.12)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

- เมื่อ k คือ จำนวนกลุ่ม
- n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
- n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j
- T_j คือ ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j
- T คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
- x_{ij} คือ คะแนนแต่ละตัว

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่าน้อยกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - k)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.2 คือ

ตารางที่ 3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2: นักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 3: นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4: นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 5: นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 6: นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 7: นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 8: นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 9: นักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน	One-way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคาดหวังที่ได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ ทั้งหมดจำนวน 390 ราย โดยมีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับมา 286 ราย คิดเป็นร้อยละ 73.33 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้และผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ จำนวน หน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิลำเนาเดิม ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามเพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิลำเนาเดิม ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 286 ราย ซึ่งได้แก่ เพศ จำนวน หน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิลำเนาเดิม ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	107	37.4
หญิง	179	62.6
รวม	286	100.0
จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน		
2 หน่วยกิต	146	51.0
3 หน่วยกิต	140	49.0
รวม	286	100.0
อายุ		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	33	11.5
อายุ 20 ปี	52	18.2
อายุ 21 ปี	116	40.6
อายุ 22 ปีขึ้นไป	85	29.7
รวม	286	100.0
ชั้นปีที่เรียน		
ชั้นปี 1	28	9.8
ชั้นปี 2	16	5.6
ชั้นปี 3	92	32.2
ชั้นปี 4	150	52.4
รวม	286	100.0
เกรดเฉลี่ยรวม		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5	105	36.7
มากกว่า 2.5-3.0	123	43.0
มากกว่า 3.0	58	20.3
รวม	286	100.0

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
คณะที่สังกัด		
คณะวิทยาศาสตร์	89	31.1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	110	38.5
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	23	8.0
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	50	17.5
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	14	4.9
รวม	286	100.0
ภูมิลำเนาเดิม		
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	148	51.7
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	138	48.3
รวม	286	100.0
ท่านต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิมหรือไม่		
ใช่	188	65.7
ไม่ใช่	98	34.3
รวม	286	100.0
ความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว		
ทำงานเลย	196	68.5
เรียนต่อ	76	26.6
ทำงานเลยและเรียนต่อ	14	4.9
รวม	286	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 ราย ได้ดังนี้
เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มี
จำนวน 179 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.6 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 107 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.4

จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบ
แบบสอบถาม ลงทะเบียนเรียนจำนวน 2 หน่วยกิต มีจำนวน 146 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.0 และจำนวน 3
หน่วยกิต 140 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.0

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21
ปี มีจำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปีขึ้นไป มีจำนวน 85 ราย คิด
เป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีจำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.2 และนักศึกษาที่

ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.5

ชั้นปีที่เรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นปีที่ 4 มีจำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือระดับชั้นปีที่ 3 มีจำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.2 และรองลงมาคือนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 มีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.8 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่อยู่ในระดับชั้นปีที่ 2 มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.6

เกรดเฉลี่ย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเกรดเฉลี่ยมากกว่า 2.5 – 3.0 มีจำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาคือระดับเกรดเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีจำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.7 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.0 มีจำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.3

คณะที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือคณะวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคือคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีจำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมาคือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.0 นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9

ภูมิลำเนาเดิม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.7 และเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 138 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.3

ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มีความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม มีจำนวน 188 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.7 และเป็นผู้ที่ไม่ต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม มีจำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.3

ความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่านักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีจำนวน 196 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมาคือนักศึกษาที่ต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว มีจำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.6 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยและเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การวิเคราะห์ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังซึ่งแสดงในตารางที่ 4.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	N = 286		ระดับความคาดหวัง	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านองค์การและการจัดการซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.404	0.533	มาก	2
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.786	0.628	มาก	11
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจมากขึ้น(เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่า เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.347	0.533	มาก	3*
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.221	0.679	มาก	7
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.516	0.560	มาก	1
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.260	0.652	มาก	6
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้นเนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	4.007	0.818	มาก	9
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.081	0.715	มาก	8
9. จะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.993	0.733	มาก	10
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหารและสมาชิกขององค์การในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต	4.347	0.539	มาก	3*
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.347	0.624	มาก	3*
ค่าเฉลี่ยรวม	4.210	0.676	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.210 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.676 เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นรายข้อพบว่า นักศึกษามีระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์อยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 คาดว่าจะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.516 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560

ลำดับที่ 2 คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านองค์การและการจัดการซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขาซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.404 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.533

ลำดับที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 หัวข้อคือ คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจมากขึ้น(เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่าป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา คาดว่าจะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหารและสมาชิกขององค์การในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต และคาดว่าจะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.347 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.533 0.539 และ 0.624 ตามลำดับ

ลำดับที่ 6 จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.260 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.652

ลำดับที่ 7 จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.221 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 8 จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงานซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.081 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์

มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.715

ลำดับที่ 9 จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.037 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.818

ลำดับที่ 10 จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.993 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 11 คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.786 ซึ่งจัดอยู่ในความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.628

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1, 2, 7 และ 8 สถิติที่ใช้คือ t-test ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประชากร 2 กลุ่ม โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามเพศ

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามเพศ		P-Value
	ชาย	หญิง	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.44	4.38	0.362
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.76	3.80	0.536
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.31	4.37	0.355
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.26	4.19	0.390
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.49	4.53	0.514
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์กรมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.26	4.26	0.953
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	4.01	4.01	0.985
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.01	4.13	0.174
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.99	3.99	0.967
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.43	4.30	0.042*
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์กร โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.41	4.31	0.173
รวม	4.215	4.206	0.828

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามเพศ พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันทำให้มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 10 ของนักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 นักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียน

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน		P-Value
	2 หน่วยกิต	3 หน่วยกิต	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.37	4.44	0.296
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.80	3.77	0.687
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.27	4.42	0.019*
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.13	4.31	0.028*

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามจำนวน หน่วยกิตที่ลงทะเบียน		P-Value
	2 หน่วยกิต	3 หน่วยกิต	
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.45	4.59	0.034*
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.18	4.34	0.032*
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	3.91	4.11	0.036*
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.10	4.07	0.773
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.95	4.04	0.333
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหารและสมาชิกขององค์การในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต	4.24	4.46	0.001**
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.22	4.48	0.000**
รวม	4.15	4.27	0.001**

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนพบว่า นักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนต่างกันมีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 10 และข้อที่ 11 ของนักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนต่างกัน ทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในข้อที่ 3,4,5,6 และข้อที่ 7 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ 3,4,5,6 และ 9 สถิติที่ใช้คือ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามอายุ

ความคาดหวังจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามอายุ				P-Value
	ต่ำกว่า 20 ปี	20 ปี	21 ปี	22 ปีขึ้นไป	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.39	4.37	4.34	4.51	0.185
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.97	3.77	3.79	3.72	0.274
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.42	4.27	4.29	4.44	0.149
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.39	4.15	4.17	4.25	0.345
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.52	4.48	4.47	4.60	0.385

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามอายุ				P-Value
	ต่ำกว่า 20 ปี	20 ปี	21 ปี	22 ปีขึ้นไป	
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.21	4.13	4.28	4.32	0.403
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	4.03	3.87	4.10	3.96	0.333
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.09	4.02	4.15	4.04	0.637
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	4.12	3.92	4.04	3.92	0.402
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหารและสมาชิกขององค์การในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต	4.39	4.12	4.34	4.47	0.002**
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.30	4.12	4.37	4.47	0.012*
รวม	4.26	4.11	4.21	4.24	0.097

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามอายุ พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 10 ของนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในข้อที่ 11 มี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีอายุแตกต่างกัน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	อายุ	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหาร และสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	ต่ำกว่า 20 ปี	4.39	1	-	0.018*	0.638	0.480
	20 ปี	4.12	2	-	-	0.010**	0.000**
	21 ปี	4.34	3	-	-	-	0.096
	22 ปีขึ้นไป	4.47	4	-	-	-	-
11. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหาร และสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	ต่ำกว่า 20 ปี	4.30	1	-	0.171	0.577	0.185
	20 ปี	4.12	2	-	-	0.013*	0.001**
	21 ปี	4.37	3	-	-	-	0.256
	22 ปีขึ้นไป	4.47	4	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ในข้อที่ 10 พบว่านักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ นักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปีและ 22 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

โดยนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.12 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี 21 ปี และ 22 ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.39 4.34 และ 4.47 ตามลำดับ

ส่วนในข้อที่ 11 นักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.12 ซึ่งต่ำกว่า นักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี และ 22 ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.37 และ 4.47 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชา องค์การและการจัดการต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ จำแนกตามชั้นปีที่เรียน

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามชั้นปีที่เรียน				P-Value
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้าน บริหาร บุคลากร ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ ในสาขา	4.36	4.31	4.36	4.45	0.512
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการ เรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.86	3.88	3.82	3.75	0.691
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจ กว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคย ได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มา ก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.43	4.31	4.27	4.38	0.372
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนา ตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.39	4.31	4.12	4.23	0.247
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนา ตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.46	4.38	4.42	4.59	0.085
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การ และการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จน สามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.25	4.13	4.18	4.32	0.364
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชา ที่ไม่ยากจนเกินไป	4.07	4.13	3.93	4.03	0.714

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามชั้นปีที่เรียน				P-Value
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้อุดหนุนเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.11	4.31	4.04	4.08	0.583
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	4.18	4.00	3.92	4.00	0.451
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.39	4.06	4.21	4.45	0.001**
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจหรือจัดตั้งองค์กร โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.21	4.50	4.17	4.46	0.002**
รวม	4.25	4.21	4.13	4.25	0.058

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามชั้นปีที่เรียน พบว่านักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษามีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 10 และข้อที่ 11 ของนักศึกษาที่มีชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามชั้นปี โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน
วิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีชั้นปีแตกต่างกันเป็น
รายคู่โดยวิธี LSD

ความคาดหวังว่าจะได้รับ ประโยชน์	ชั้นปี	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3	4
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและ หน้าที่ขององค์กรและผู้บริหาร และสมาชิกขององค์กรใน วิถีทางของการปรับตัวและ พัฒนาองค์กรในปัจจุบันและ อนาคต	ชั้นปีที่ 1	4.30	1	-	0.046*	0.102	0.557
	ชั้นปีที่ 2	4.06	2	-	-	0.312	0.005**
	ชั้นปีที่ 3	4.21	3	-	-	-	0.000**
	ชั้นปีที่ 4	4.45	4	-	-	-	-
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ ลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้ง องค์กร โดยมีการบริหารงานใน รูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	ชั้นปีที่ 1	4.21	1	-	0.137	0.760	0.052
	ชั้นปีที่ 2	4.50	2	-	-	0.050*	0.804
	ชั้นปีที่ 3	4.17	3	-	-	-	0.000**
	ชั้นปีที่ 4	4.46	4	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ในข้อที่ 10 พบว่านักศึกษาที่เรียนชั้นปีต่างกันมีระดับความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 1 มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 1 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.30 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่ชั้นปีที่ 2 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.06 และนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 4 มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 2 และ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.45 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่ชั้นปีที่ 2 และ 3 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.06 และ 4.21 ตามลำดับ

ส่วนในข้อที่ 11 นักศึกษาที่ชั้นปีที่ 3 มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาที่ชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.17 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่ชั้นปีที่ 4 และ 2 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.46 และ 4.50 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 5 นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชา
องค์การและการจัดการแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับ
ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาขององค์การและการจัดการจำแนกตาม
เกรดเฉลี่ยรวม

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามเกรดเฉลี่ยรวม			P-Value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5	มากกว่า 2.5-3.0	มากกว่า 3.0	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหาร บุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพ ปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.43	4.40	4.36	0.744
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อน ใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่าง เพื่อนร่วมชั้น	3.93	3.70	3.71	0.010**
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมาก ขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคล อื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจ ศึกษา	4.35	4.35	4.33	0.956
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ใน ปัจจุบัน	4.23	4.23	4.17	0.858
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ หลังเรียนจบแล้ว	4.53	4.53	4.45	0.607
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการ บริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็น ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ ในอนาคต	4.27	4.31	4.14	0.255
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	4.15	3.97	3.84	0.053
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้ง ผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อ หรือสมัครงาน	4.21	4.05	3.93	0.045*
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ใน การสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	4.16	3.92	3.84	0.009**

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามเกรดเฉลี่ยรวม			P-Value
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5	มากกว่า 2.5-3.0	มากกว่า 3.0	
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.33	4.37	4.33	0.865
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์กร โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.38	4.37	4.22	0.248
รวม	4.27	4.20	4.12	0.020*

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามเกรดเฉลี่ยรวม พบว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ว่า นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 2 และข้อที่ 9 ของนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อย่อยที่ 8 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามเกรดเฉลี่ยรวมโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน วิชาองค์การและการจัดการองค์การของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีระดับเกรดเฉลี่ยรวม แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	เกรดเฉลี่ยรวม	$\bar{X}$	กลุ่มที่	1	2	3
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิง สนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น จากบรรยากาศการเรียนร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5	3.93	1	-	0.005**	0.026*
	มากกว่า 2.5-3.0	3.70	2	-	-	0.939
	มากกว่า 3.0	3.71	3	-	-	-
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้คู่ดีขึ้นเวลาเรียน ต่อหรือสมัครงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5	4.21	1	-	0.090	0.017*
	มากกว่า 2.5-3.0	4.05	2	-	-	0.299
	มากกว่า 3.0	3.93	3	-	-	-
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่ง ของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียน ต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5	4.16	1	-	0.011*	0.008**
	มากกว่า 2.5-3.0	3.92	2	-	-	0.521
	มากกว่า 3.0	3.84	3	-	-	-
รวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5	4.27	1	-	0.103	0.006**
	มากกว่า 2.5-3.0	4.20	2	-	-	0.139
	มากกว่า 3.0	4.12	3	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ในข้อที่ 2 พบว่านักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ย รวมต่างกันมีระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ นักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มี ระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 2.5 – 3.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับนักศึกษาที่มี ระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ย รวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 3.93 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับเกรด เฉลี่ยรวมมากกว่า 2.5 – 3.0 และนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความ คาดหวังเท่ากับ 3.70 และ 3.71 ตามลำดับ

ส่วนในข้อที่ 8 นักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีระดับความคาดหวัง แตกต่างกับนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย นักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.21 ซึ่งสูง กว่านักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 3.93

ส่วนในข้อที่ 9 นักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 2.5 - 3.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.16 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 2.5 – 3.0 และนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 3.92 และ 3.84 ตามลำดับ

ในข้อรวม นักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.27 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.12

สมมติฐานที่ 6 นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาขององค์การและการจัดการจำแนกตามคณะที่สังกัด

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามคณะที่สังกัด					P-Value
	คณะวิทยาศาสตร์	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะศึกษาศาสตร์	คณะศิลปกรรมศาสตร์	คณะเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีสารสนเทศ	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.42	4.44	4.35	4.30	4.50	0.549
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.78	3.74	4.09	3.82	3.64	0.141
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.34	4.35	4.65	4.28	4.07	0.015*

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (X) จำแนกตามคณะที่สังกัด					P-Value
	คณะวิทยาศาสตร์	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.24	4.20	4.39	4.14	4.21	0.688
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.52	4.59	4.61	4.28	4.57	0.020*
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์กรมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.27	4.28	4.30	4.14	4.36	0.691
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	4.02	4.00	3.91	4.00	4.21	0.873
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.06	4.09	3.91	4.16	4.21	0.650
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.90	3.95	4.22	4.12	4.14	0.183
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.27	4.38	4.48	4.28	4.57	0.143
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์กร โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.19	4.36	4.61	4.40	4.57	0.017*
รวม	4.18	4.22	4.32	4.17	4.28	0.356

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามคณะที่สังกัด พบว่า นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 3, 5 และข้อที่ 11 ของนักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกันทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามคณะที่สังกัด โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีคณะที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์	คณะที่สังกัด	$\bar{X}$	กลุ่ม	1	2	3	4	5
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	วิทยาศาสตร์	4.34	1	-	0.815	0.011*	0.539	0.079
	วิศวกรรมศาสตร์	4.35	2	-	-	0.014*	0.405	0.058
	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4.65	3	-	-	-	0.005**	0.001**
	เทคโนโลยี การเกษตร	4.28	4	-	-	-	-	0.189
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.07	5	-	-	-	-	-
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	วิทยาศาสตร์	4.52	1	-	0.348	0.478	0.016*	0.731
	วิศวกรรมศาสตร์	4.59	2	-	-	0.888	0.001**	0.901
	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4.61	3	-	-	-	0.019*	0.842
	เทคโนโลยี การเกษตร	4.28	4	-	-	-	-	0.082
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.57	5	-	-	-	-	-
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	วิทยาศาสตร์	4.19	1	-	0.050*	0.004**	0.055	0.032*
	วิศวกรรมศาสตร์	4.36	2	-	-	0.083	0.729	0.234
	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	4.61	3	-	-	-	0.179	0.858
	เทคโนโลยี การเกษตร	4.40	4	-	-	-	-	0.357
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.57	5	-	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ในข้อที่ 3 พบว่านักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีระดับความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ โดยนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.65 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.34 4.35 4.28 และ 4.07 ตามลำดับ

ส่วนในข้อที่ 5 นักศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.28 ต่ำกว่านักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.59 4.52 และ 4.61 ตามลำดับ

ส่วนในข้อที่ 11 นักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.19 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิศวกรรมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.61 4.36 และ 4.57 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 7 นักศึกษาที่มีภูมิปัญญาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชา องค์การและการจัดการต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามภูมิภาค

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามภูมิภาค		P-Value
	ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	นอกเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหาร บุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพ ปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.36	4.45	0.148
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมี เพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.77	3.80	0.647
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมาก ขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจาก บุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่ น่าสนใจศึกษา	4.38	4.31	0.290
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ ในปัจจุบัน	4.22	4.21	0.874
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเอง ได้หลังเรียนจบแล้ว	4.53	4.50	0.684
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและ การบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถ เป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมี ประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.25	4.27	0.815
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ ยากจนเกินไป	3.94	4.09	0.127
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบ แจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลา เรียนต่อหรือสมัครงาน	4.00	4.17	0.040*
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.99	4.00	0.876

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามภูมิถิ่นอาศัยเดิม		P-Value
	ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	นอกเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของ องค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรใน วิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรใน ปัจจุบันและอนาคต	4.38	4.31	0.296
11. จะทำให้สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้ง องค์กร โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.38	4.31	0.366
รวม	4.20	4.22	0.579

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามภูมิถิ่นอาศัยเดิม พบว่านักศึกษาที่มีภูมิถิ่นอาศัยต่างกันทำให้มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษามีภูมิถิ่นอาศัยต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดการแตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 8 ของนักศึกษามีภูมิถิ่นอาศัยต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 8 นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม		P-Value
	ใช่	ไม่ใช่	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.38	4.45	0.283
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.80	3.77	0.677
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.36	4.33	0.653
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.26	4.14	0.186
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.53	4.49	0.599
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.26	4.26	0.946
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	3.99	4.05	0.546
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.06	4.13	0.407

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม		P-Value
	ใช่	ไม่ใช่	
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	4.01	3.97	0.694
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.33	4.38	0.478
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์กรโดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.37	4.30	0.326
รวม	4.21	4.21	0.875

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดองค์กรของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม พบว่านักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ ก็ไม่พบว่าความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ของนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์กรและการจัดองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 นักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการจำแนกตามความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามความต้องการ หลังจากเรียนจบแล้ว			P-Value
	ทำงานเลย	เรียนต่อ	ทำงานเลย และเรียนต่อ	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหาร บุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพ ปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.37	4.47	4.43	0.366
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมี เพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.77	3.89	3.43	0.030*
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมาก ขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจาก บุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่ น่าสนใจศึกษา	4.27	4.54	4.36	0.001**
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ใน ปัจจุบัน	4.20	4.26	4.14	0.748
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ หลังเรียนจบแล้ว	4.52	4.47	4.71	0.337
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการ บริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็น ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพ ได้ในอนาคต	4.18	4.46	4.21	0.006**
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	4.01	4.04	3.93	0.886
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้ง ผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อ หรือสมัครงาน	4.07	4.12	4.07	0.887

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) จำแนกตามความต้องการ หลังจากเรียนจบแล้ว			P-Value
	ทำงานเลย	เรียนต่อ	ทำงานเลย และเรียนต่อ	
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.96	4.12	3.79	0.151
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต	4.31	4.45	4.29	0.159
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การโดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.31	4.43	4.43	0.278
รวม	4.18	4.30	4.16	0.028*

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วพบว่า นักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 3 และข้อที่ 6 ของนักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อย่อยที่ 2 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วแล้วโดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะที่ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีระดับความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ความต้องการ หลังจากเรียน จบแล้ว	$\bar{X}$	คู่ กลุ่มที่	1	2	3
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิง สนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น จากบรรยากาศการเรียนร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	ทำงานเลข	3.77	1	-	0.140	0.048*
	เรียนต่อ	3.89	2	-	-	0.010**
	ทำงานเลขและ เรียนต่อ	3.43	3	-	-	-
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความ เข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่น และสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็น ความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	ทำงานเลข	4.27	1	-	0.000**	0.548
	เรียนต่อ	4.54	2	-	-	0.230
	ทำงานเลขและ เรียนต่อ	4.36	3	-	-	-
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้าน องค์การและการบริหารภายในองค์การ มากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการ หรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพ ได้ในอนาคต	ทำงานเลข	4.18	1	-	0.002**	0.863
	เรียนต่อ	4.46	2	-	-	0.188
	ทำงานเลขและ เรียนต่อ	4.21	3	-	-	-
รวม	ทำงานเลข	4.18	1	-	0.009**	0.858
	เรียนต่อ	4.30	2	-	-	0.165
	ทำงานเลขและ เรียนต่อ	4.16	3	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD ในข้อที่ 2 พบว่านักศึกษาที่มีความต้องการ
หลังจากเรียนจบแล้วแล้วต่างกันมีระดับความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ภายในกลุ่ม กล่าวคือนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยและเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว มีระดับความ
คาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 และแตกต่างกับนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้วแล้ว อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยและเรียนต่อหลังจากเรียนจบ
แล้วแล้ว มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 3.43 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจาก
เรียนจบแล้ว และนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความ
คาดหวังเท่ากับ 3.89 และ 3.77 ตามลำดับ

ส่วนในข้อที่ 3 นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.27 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.54

ส่วนในข้อที่ 6 นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.18 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.46

ในข้อรวม นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.18 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่มีความต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.30

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยประกอบด้วยข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษา จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ โดยจำแนกนักศึกษาตาม เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิภาคเดิม ความต้องการทำงานในภูมิภาคเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน อายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด ภูมิภาคเดิม ความต้องการทำงานในภูมิภาคเดิม และความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแสดงเกี่ยวกับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาองค์การและการจัดการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 286 ราย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. นักศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 179 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.6 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 107 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.4

2. นักศึกษาส่วนใหญ่ ลงทะเบียนเรียนจำนวน 2 หน่วยกิต มีจำนวน 146 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.0 และจำนวน 3 หน่วยกิต 140 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.0

3. นักศึกษาใหญ่มีอายุ 21 ปี มีจำนวน 116 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปีขึ้นไป มีจำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.7 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มี

จำนวน 52 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.2 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 33 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.5

4. นักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับชั้นปีที่ 4 มีจำนวน 150 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือระดับชั้นปีที่ 3 มีจำนวน 92 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.2 และรองลงมาคือนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับชั้นปีที่ 1 มีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.8 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่อยู่ในระดับชั้นปีที่ 2 มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.6

5. นักศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับเกรดเฉลี่ยมากกว่า 2.5 – 3.0 มีจำนวน 123 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาคือระดับเกรดเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีจำนวน 105 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.7 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่มีระดับเกรดเฉลี่ยมากกว่า 3.0 มีจำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.3

6. นักศึกษาที่ส่วนใหญ่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือคณะวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคือคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีจำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมาคือคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีจำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.0 นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9

7. นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 148 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.7 และเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวน 138 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.3

8. นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม มีจำนวน 188 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.7 และเป็นผู้ที่ไม่ต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม มีจำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.3

9. นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความต้องการทำงานเลยหลังจากเรียนจบแล้ว มีจำนวน 196 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.5 รองลงมาคือนักศึกษาที่ต้องการเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว มีจำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.6 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานเลยและเรียนต่อหลังจากเรียนจบแล้ว มีจำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ในภาพรวมของระดับความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคาดหวังมาก และเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละข้อนั้นจะเห็นได้ว่านักศึกษามีระดับความคาดหวังมาก เช่นเดียวกัน

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาที่มีต่อความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ

จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานหลักที่ 1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 2 นักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการแตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 3 นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 4 นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 5 นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 6 นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 7 นักศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาการและการจัดการ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการและการจัดการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 8 นักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิถิ่นเดิมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิถิ่นเดิมต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 9 นักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการแตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การวิจัยเรื่องความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาเรื่องความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นวิชาเลือกนั้น พบว่านักศึกษามีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละข้อทุกข้ออยู่ในระดับความคาดหวังมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีความคาดหวังและเห็นด้วยอย่างสอดคล้องร่วมกันว่าจะได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองในทุกๆ ด้าน โดยมีลำดับที่ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้นได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	$\bar{X}$	ลำดับ ที่
จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.516	1
คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านองค์การและการจัดการซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.404	2
คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจมากขึ้น(เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่า เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.347	3*
จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหารและสมาชิกขององค์การ ในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต	4.347	3*
จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือ จัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต	4.347	3*
จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.260	6
จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.221	7
จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	4.081	8
จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป	4.007	9
จะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.993	10
คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น	3.786	11
ค่าเฉลี่ยรวม	4.210	

เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดของแต่ละข้อ ซึ่งก็คือในแต่ละด้านของความคาดหวังจากการเรียนในวิชาองค์การและการจัดการ ดังตารางที่ 5.1 ที่สรุปข้างต้น จะพบว่าจะทำให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนาตนเองได้หลังเรียนจบแล้วเป็นลำดับที่ 1 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.516 มีนักศึกษาคาดหวังจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านองค์การและการจัดการซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา เป็นลำดับที่ 2 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.404 โดยข้อความที่ว่า “คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่

น่าสนใจศึกษา” เป็นลำดับที่ 3 ด้วยค่าเฉลี่ย 4.347 รวมทั้งอีก 2 ข้อความที่มีลำดับและค่าเฉลี่ยเท่ากับ ลำดับที่ 3 คือ “จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์กรและผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรใน วิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์กรในปัจจุบันและอนาคต และ “จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อ ประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์กร โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ใน อนาคต” และ “จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์กรและการบริหารภายในองค์กรมากขึ้น จน สามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต” เป็นลำดับที่ 6 ด้วยค่าเฉลี่ย 4.260

ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นักศึกษามีความตั้งใจอย่างจริงจังที่จะเรียน วิชาองค์กรและการจัดการ เพื่อตนเองจะได้นำไปใช้ประยุกต์กับความรู้และวิชาชีพที่ตนเองศึกษาอยู่ แต่เป็นเนื้อหาทางสายวิชาชีพปกติที่มีได้เน้นหนักในด้านสังคมศาสตร์ โดยนักศึกษามีความเห็นว่าความรู้ ในวิชาองค์กรและการจัดการดังกล่าว สามารถทำให้พวกเขาพัฒนาตนเอง รวมทั้งจะทำให้มีความ เข้าใจข่าวสารข้อมูลทางด้านการบริหารจัดการองค์กรและธุรกิจ ได้ดียิ่งขึ้น เมื่อเวลาที่ตนเองจะต้องจบ การศึกษาและออกไปทำงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งมุมมองดังกล่าวล้วนเป็นการวางแผนเพื่อความเป็นบุคคล ที่มีศักยภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้มากขึ้นนั่นเอง ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีความสอดคล้อง เป็นอย่างมากกับ งานวิจัยของ วรณารด แสงมณี (2551 : 57) ที่ว่า นักศึกษามีความคาดหวังว่าจะทำให้มี ความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่ตนเองเรียนอยู่ใน สาขา เป็นลำดับที่ 1 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.437 โดยนักศึกษาคาดหวังที่จะทำให้ตนเองสามารถนำเอา ความรู้ที่ศึกษาในวิชาดังกล่าวไปพัฒนาตนเองได้หลังจากที่เรียนจบแล้ว เป็นลำดับที่ 2 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.320 และมีความคาดหวังที่จะทำให้ตนเองมีความเข้าใจข่าวสารข้อมูลทางด้านธุรกิจและวิถีทางของ องค์กรและการจัดการได้ดีขึ้นเป็นลำดับที่ 3 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.282 และรวมทั้งงานวิจัยอีกชิ้น หนึ่งของ วรณารด แสงมณี (2550: 55) เช่นกันที่ว่า นักศึกษาที่เรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคาดหวังที่จะทำให้ตนเองสามารถนำ ความรู้ที่ศึกษาไปพัฒนาตนเองได้หลังจากที่เรียนจบแล้วเป็นลำดับความคาดหวังที่ 1 โดยมีความคาดหวัง ลำดับที่ 2 คือ คาดหวังที่จะทำให้ตนเองมีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่ตนเองเรียนอยู่ในสาขา และลำดับที่ 3 ซึ่งนักศึกษามีความคาดหวังที่จะ ทำให้ตนเองมีความเข้าใจพฤติกรรมของคน และการบริหารจัดการคนได้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละข้อของความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จาก การเรียนวิชาองค์กรและการจัดการ ดังที่ได้สรุปไว้ข้างต้น จะพบว่า นักศึกษากลับมีความคาดหวังว่า จะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อน ร่วมชั้น คือลำดับที่ 11 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.786 และมีความคาดหวังน้อยในลำดับต่อมาคือ ลำดับที่ 10 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.993 ในเรื่องที่จะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อ หรือสอบเพื่อสมัครงาน นอกจากนี้ นักศึกษายังมีระดับของความคาดหวังน้อยในลำดับต่อมา คือลำดับที่ 9

ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.007 ในเรื่องที่นักศึกษาจะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน และนักศึกษามีระดับของความคาดหวังน้อยในลำดับที่ 8 ด้วยค่าเฉลี่ย 4.081 ด้วยเรื่องที่นักศึกษาจะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน

ผลการศึกษาในแง่มุมมองของความคาดหวังจากการเรียนในวิชาดังกล่าวนี้ ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ นั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นการสะท้อนแนวความคิดของนักศึกษาอย่างชัดเจนว่า พวกเขาให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการนำเอาวิชาของค์การและการจัดองค์การไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ เพื่อศักยภาพที่เป็นตัวคนของผู้รู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักศึกษาต้องการจะมีมุมมอง และวิสัยทัศน์ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ให้กว้างขวางมากขึ้น และปิดข้อด้อยของการเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านใดด้านหนึ่งที่เป็นสายอาชีพ หรือด้านเทคนิคแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ก็เพื่อจะได้มีศักยภาพในการเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากันได้กับโลกความเป็นจริงภายนอกที่จะต้องมีความรู้หลายๆ ด้านมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้ที่มุ่งเป็นเนื้อหาสาระสำคัญมากกว่าเป็นไปในด้านของความบันเทิงจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องเป็นอย่างมากกับงานวิจัยของวรรณกร แสงมณี (2551 : 52) ที่ว่า นักศึกษามีความคาดหวังว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่ตนเองเรียนอยู่ในสาขา เป็นลำดับที่ 1 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.437 โดยนักศึกษาคาดหวังที่จะทำให้ตนเองสามารถนำเอาความรู้ที่ศึกษาในวิชาดังกล่าวไปพัฒนาตนเองได้หลังจากที่เรียนจบแล้ว เป็นลำดับที่ 2 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.320 และมีความคาดหวังเป็นลำดับที่ 3 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.282 ที่ว่าจะทำให้เข้าใจข่าวสารข้อมูลทางด้านธุรกิจ และวิถีทางขององค์การและการจัดองค์การในด้านต่าง ๆ ได้ดีขึ้น และรวมทั้งงานวิจัยอีกสองชิ้นเช่นกันของ วรรณกร (2550 : 55) ที่ว่า นักศึกษาที่เรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคาดหวังน้อยต่อการที่ตนเองจะได้รับความสะดวก สนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น จากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ โดยเป็นลำดับความคาดหวังที่น้อยที่สุด และอีกชิ้นหนึ่ง วรรณกร (2553 : 49) ที่ว่านักศึกษายกได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงานก็เป็นอีกความคาดหวังหนึ่งที่นักศึกษามีความคาดหวังที่อยู่ในลำดับหลังเมื่อเทียบกับข้ออื่นนั่นคืออยู่ในลำดับที่ 8

5.2.2 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาของค์การและการจัดองค์การ ตามปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนอายุ ชั้นปีที่เรียน เกรดเฉลี่ยรวม คณะที่สังกัด และภูมิลำเนาเดิม ความต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิม ความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วของนักศึกษา ก็สามารถอธิบายถึงผลการวิจัยในส่วนที่พิจารณาแล้วว่าเป็นที่น่าสังเกต และสมควรนำมาพิจารณาเพื่อการศึกษาได้ดังนี้

เพศ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยรวมของนักศึกษาเพศชาย ($\bar{X} = 4.215$) มีสูงกว่านักศึกษาเพศหญิง ($\bar{X} = 4.206$) ซึ่งมีข้อสังเกต เมื่อพิจารณาข้อที่ 10 ที่ว่า จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหารและสมาชิกขององค์การในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต โดยเมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) รายข้อ 10 นี้ จะเห็นได้ว่ามีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม นักศึกษาที่มีเพศต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลสรุปที่ปรากฏออกมาพบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มนักศึกษาที่เป็นเพศชาย = 4.43 และกลุ่มนักศึกษาที่เป็นเพศหญิง = 4.30

จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนต่างกัน พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิต 3 หน่วยกิต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$) สูงกว่าค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิต 2 หน่วยกิต ($\bar{X} = 4.15$)

ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าในข้อที่ 3, 4, 5, 6, 7, 10, และ 11 ($\bar{X}$) รายข้อในแต่ละข้อที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่านักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน 3 หน่วยกิต ล้วนมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่านักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน 2 หน่วยกิตทุกข้อ (ตามที่ปรากฏผลการศึกษาคงตารางที่ 4.5) และข้อเหล่านั้นมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันกับทั้ง 2 กลุ่มนี้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในข้อ 3, 4, 5, 6, 7 และมีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในสองข้อที่เหลือ คือ ข้อ 10 และ ข้อ 11 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่มุ่งมั่นเป็นอย่างมากในอันที่จะรับประโยชน์จากการเรียนในหลายๆ ด้านของนักศึกษาที่มีจำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียนมากกว่านักศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งอย่างค่อนข้างชัดเจน

อายุ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าโดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป ในข้อ 10 และ 11 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.47$) ซึ่งสูงกว่านักศึกษากลุ่มอื่น ๆ และยังเป็นค่าเฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันกับกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ โดยในข้อที่ 10 นั้นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และในข้อที่ 11 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นผลวิจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณรด แสงมณี (2552) เช่นกันที่ว่า นักศึกษาที่มีอายุ 22 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุมากที่สุดกว่ากลุ่มอื่น เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของความคาดหวังดังกล่าวสูงที่สุดเช่นกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกันกับกลุ่มนักศึกษาที่มีอายุแตกต่างกับกลุ่มอื่น ๆ ก็สามารถสรุปได้ว่า เมื่อนักศึกษามีอายุที่มากขึ้น ก็มีความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะทำให้ตนเองมีความรู้เพิ่มเติมยิ่งขึ้นทางด้านบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขานอกจากนั้นงานวิจัยครั้งนี้ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณรด แสงมณี (2551: 43) ที่ว่านักศึกษา

กลุ่มที่มีอายุมากที่สุดในการเก็บข้อมูลวิจัย (อายุ 22 ปี) ก็เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของความคาดหวังสูงที่สุดเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พวกเขาเป็นกลุ่มที่มีความคาดหวังต่อผลที่จะตามมาในอนาคตด้านความสำเร็จทางการศึกษาที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด อันอาจเป็นผลมาจากการที่พวกเขาตระหนักได้ถึงความจำเป็นในการนำเอาผลสำเร็จดังกล่าวนี้ ไปใช้เพื่ออนาคตทางการศึกษา และการทำงานในอาชีพ ด้วยการแสดงต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องในเวลาอันใกล้ และความสามารถในการตระหนักถึงความเชื่อมโยงดังกล่าวนี้ย่อมเกิดขึ้นได้จากภาวะของความเป็นผู้ใหญ่ในการพิจารณาถึงผลกระทบ และความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองในอนาคตได้อย่างชัดเจน จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังจากการเรียนของนักศึกษากลุ่มดังกล่าวมีสูงกว่า นักศึกษาในกลุ่มอายุอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

ชั้นปีที่เรียน เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่มีชั้นปีที่เรียนแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าเมื่อพิจารณารายข้อที่ 10 และ 11 ที่ว่า จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหาร ตลอดจนสมาชิกขององค์การในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต และจะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) ของรายข้อที่ 2 ข้อนี้มีความแตกต่างกันในระหว่างกลุ่มนักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของกลุ่มนักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนในปีที่ 4 สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทุกกลุ่ม นั่นคือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ในข้อ 10 ของกลุ่มนี้คือ 4.45 และในข้อ 11 คือ 4.46 ดังที่แสดงผลไว้ในตารางที่ 4.8 ซึ่งเป็นการยืนยันความตั้งใจที่มุ่งมั่นในความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชานี้ของนักศึกษากลุ่มที่มีอายุมากและอยู่ชั้นปีที่สูงสุด คือชั้นปีที่ 4 ได้เป็นอย่างดีว่า พวกเขาเป็นกลุ่มนักศึกษาที่มีความคาดหวังที่สูงที่สุดในการเรียน ด้วยเหตุผลของความมีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่กว่านักศึกษากลุ่มอื่น รวมทั้งความตระหนักในการที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์เพื่อตัวเองในการสร้างอนาคตของการทำงานและการประกอบอาชีพ

เกรดเฉลี่ยรวม เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่คาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่างกัน พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.27 ขณะที่นักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 2.5-3.0 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.20 และสุดท้าย คือ กลุ่มนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยรวมมากกว่า 3.0 มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) = 4.12 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวเป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของนักศึกษาในกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ยรวมต่ำกว่า หรือเท่ากับ 2.5 มีค่าเฉลี่ยของความคาดหวังในการเรียนสูงกว่ากลุ่มอื่น โดยเมื่อศึกษาถึงลงไปในรายละเอียดของผลการศึกษาที่ได้รับในข้อ 7 ที่ว่า จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป ข้อ 8 จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน และข้อ 9 ที่ว่า จะนำเอาไปใช้

เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน จะพบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังกล่าวมีสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า ทั้ง 3 ข้อที่มาจากแบบสอบถามนั้นล้วนเป็นการสนับสนุนแนวคิดที่ว่านักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยที่ไม่สูงกว่า 2.5 ต้องการนำเกรดเฉลี่ยที่ตนเองคาดหวังจะได้รับในระดับเกรดที่สูงหรือเป็นผลดีกับเกรดเฉลี่ยคะแนนเรียนรวมทั้งหมด (G.P.A) ซึ่งจะส่งผลดีเพิ่มขึ้น ในขณะที่เกรดเฉลี่ยคะแนนเรียนรวมอันเป็นผลจากสาขาที่ตนเองเรียนในวิชาสายอาชีพปกติตามที่คณะซึ่งตนเองสังกัดอยู่อาจมีผลการเรียนที่ไม่เป็นที่พึงพอใจหรือไม่น่าพอใจ

คณะที่สังกัด เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่คาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่ม คณะที่สังกัดแตกต่างกันพบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.18 คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.22 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.32 คณะเทคโนโลยีการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.17 และคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.28

ภูมิถิ่นาเดิม เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่คาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่ม ภูมิถิ่นาเดิมต่างกัน พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีภูมิถิ่นาเดิมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และนักศึกษาที่มีภูมิถิ่นาเดิมในเขตนอกกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.2 และ 4.22 ตามลำดับ

ความต้องการทำงานในภูมิถิ่นาเดิม เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่คาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่มีความต้องการทำงานในภูมิถิ่นาเดิมและไม่ใช้ภูมิถิ่นาเดิม พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นการสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีความต้องการทำงานในภูมิถิ่นาเดิม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.21 ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับนักศึกษาที่ไม่มีความต้องการทำงานในภูมิถิ่นาเดิมเช่นกัน (จากตารางที่ 4.15)

ความต้องการหลังจากเรียนจบแล้ว เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่คาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการที่มีความต้องการหลังจากเรียนแล้วแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคาดหวังในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วจะเรียนต่อเลยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สูงกว่ากลุ่มอื่น นั่นคือ 4.30 ขณะที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของนักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วจะทำงานเลย = 4.18 และค่าเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีความต้องการหลังจากเรียนจบแล้วจะทำงานและเรียนต่อด้วยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 4.16 (จากตารางที่ 4.16)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. สถาบันยังควรคงนโยบายของการเปิดวิชาองค์การและการจัดการ ในหมวดหลักสูตร วิชาการศึกษาทั่วไปทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งเปิดโอกาสให้นักศึกษาปริญญาตรีทุกคณะ สามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามที่แผนการศึกษาของแต่ละหลักสูตร ในแต่ละคณะกำหนดไว้ นอกจากนี้การเปิดวิชานี้ควรมีจำนวนหน่วยกิตอยู่ที่ 3 หน่วยกิต และผู้เรียนควรเรียนอยู่ในระดับชั้นเรียนปีที่ 4 จะเป็นการเหมาะสมกับความพร้อมที่จะได้รับความรู้จากวิชานี้มากกว่ารูปแบบอื่น

2. ผู้สอนในวิชาองค์การและการจัดการ ควรจัดการเรียนการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในเนื้อหาขององค์การและการจัดการอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการองค์การ รวมทั้งสามารถนำไปใช้ประกอบกิจการธุรกิจได้ในอนาคต

3. ผู้สอนควรเน้นหนักการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองในอนาคต แล้วทำให้ผู้เรียนเกิดความสามารถที่จะนำความรู้ทางด้านองค์การและการจัดการไปประยุกต์ใช้ร่วมกันกับความรู้ในสายอาชีพที่ผู้เรียนมีความรู้ดังกล่าวอยู่แล้วให้ทันสมัยและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารงานการองค์การและการปรับตัวขององค์การในภาคธุรกิจหรือเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับโลกของความเป็นจริงของธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถปรับตัวเข้ากันได้กับสถานการณ์ และมีมุมมองต่อองค์การและการจัดการ รวมทั้งการทำธุรกิจได้อย่างทันสมัย และฉับไว จนสามารถดำเนินงาน และพัฒนาศักยภาพขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะผู้ประกอบการ และ/หรือผู้บริหารองค์การทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเหล่านั้นได้เป็นอย่างดีในอนาคต

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาในวิชาองค์การและการจัดการ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาในวิชาอื่นๆ หรือหลักสูตรต่างๆ เพื่อการรับทราบ และทำการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในด้านความคาดหวังจากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการเท่านั้น ซึ่งถ้าหากมีการสำรวจและสอบถามเกี่ยวกับในด้านความพึงพอใจทั้งต่อวิชาที่เรียน และหลักสูตรต่างๆ ที่กำลังเปิดการเรียนการสอนอยู่ในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งที่มีอยู่ในประเทศรวมทั้งในแ่งมุมอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เนื้อหาที่สอดคล้องกับความคาดหวังจากสถาบันการศึกษาในมุมมองของภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับบัณฑิตไปปฏิบัติงานจริง รวมทั้งวิธีการเรียนการสอนในเชิงลึกก็จะทำให้เห็นภาพกว้างที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวผู้ดูแลหลักสูตร ผู้สอน ผู้เรียน และผู้ใช้ประโยชน์จากนักศึกษาที่เป็นผลผลิตในฐานะบัณฑิตของ

สถาบันการศึกษาในอนาคต ตลอดจนรูปแบบแนวทางในเนื้อหาและการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และแผนการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้ประกอบการ และ/หรือผู้บริหารกิจการทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจจะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข และ พิมพา สรายุทธ. 2532 : **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กาญจนา เรืองจิตปกรณ. 2520. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 1996.
- กุลพล พลวัน. 2541. รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2541 ประเด็นเสรีภาพทางวิชาการ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541. **มหาวิทยาลัยที่ทางแยก : จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทยในอนาคต**. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมีเดีย.
- เกษณี กลิ่นบุษย์. 2540. “ความคาดหวังของผู้ใช้บริการต่อการบริการของโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จินตนา บุญบงกาญ. 2531. **แนวคิดทางธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- จินตรา สุนทรธรรม. 2533. **ธุรกิจเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : มิตนราการพิมพ์.
- ชนกนาฏ ปัญญาแก้ว. 2547. “การศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เชาว์ โรจนแสง. 2531. **เอกสารชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ครุณี มโนรัตน์. 2544. “ความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย ในปี ค.ศ. 2000 – 2009.” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2536. **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นันทพร มธุรพจนานุกูล. 2544. “ทัศนคติและความคาดหวังของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารอื่นๆ ที่มีต่อการปฏิบัติการของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจ.” ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

บุญเดิม พันรอบ. 2528. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2537. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4.

นครปฐม : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พยอม วงศ์สารศรี. 2534. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พัชร ศรีสุข. 2542. “ความคาดหวังในการบริการของผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร.”

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไพฑูรย์ สีนารถน์. 2543. อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ละเอียด จงกลณี และคณะ. 2529. อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย : การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดบทบาท หน้าที่ และปัญหาในการให้คำปรึกษา. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณรณ แสงมณี. 2547. การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.

วรรณรณ แสงมณี. 2550. “ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” โครงการวิจัยของภาควิชาภาษาและสังคม ด้วยเงินรายได้, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรณรณ แสงมณี. 2551. “ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะวิทยาศาสตร์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” โครงการวิจัยของภาควิชาภาษาและสังคม ด้วยเงินรายได้, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรณรณ แสงมณี. 2552. “ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารธุรกิจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” โครงการวิจัยของภาควิชาภาษาและสังคม ด้วยเงินรายได้, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรณรณ แสงมณี. 2553. ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาหลักการบัญชีของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.” โครงการวิจัยของสาขาวิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ ด้วยเงินรายได้, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- วรรณรณ แสงมณี. 2553. องค์การ: ทฤษฎี การออกแบบ และการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เท็กซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชัน จำกัด.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2550. คู่มือหลักสูตรการศึกษา 2550 คณะครู ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.
- สมคิด พรหมจ้อย และสุพักตร์ วิบูลย์. 2544. การประกันคุณภาพในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนีย์ ชีรดากร. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.
- สุรางค์ จันทร์อม. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- อรรถพร พงษ์วาท. 2539. จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู. สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการ ฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา (สปก.) สำนักคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ : บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด.
- อุทัย หิรัญโต. 2526. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Bandure, A. 1997. **Social learning theory**. Englewood Cliff NJ : Prentice – Hall.
- Bogue, E.G. (1974). **Variables in Effective Instruction**. Improving College and University Teaching, 12 (summer).
- Cecco, J.P. 1967. **The Psychology of Language, Thought and Instruction**. New York : Holt Rincart and Winson.
- Cenzo Devid and Robbins Stephen. 1996. **Human Resource Management**. New York : John Wiley & Sons, Ince.
- Daft, L. Richard. 2010. **Understanding the Theory and Design of Organizations**. UK: South-Western, Cengage Learning.
- Finn, D. 1921. **The Corporate Oligarchy**. New York : Science Edition, Inc.
- Fred L. Fry., Charles R. Stoner. and Richard E. Hattwick. 2004. **Business : An Integrative Approach**. New York : Mebraw Hill / Irwin.
- Getzels, J.W. et.al. 1968. **Educational Adminstration as a Social Process**. New York : Harper & Row.
- Jeff Madvra. 2007. **Introduction to Business**. OH : Thomson South-Western.
- Schmith, W.H. and Finnigan, J.P. 1993. **TQ Manager : A Practical Guide for Managing in a Total Quality Organization**. San Francisco : Jossey – Bass.
- Turner, J.H. 1982. **The Structure of sociological theory**. 3rd. ed Homewood IL : Darsey Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาองค์การและการจัดการ
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคณะ

ชื่อ _____ นามสกุล _____ รหัส _____

ตอนที่ 1 คำสั่ง ให้นักศึกษาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นลักษณะส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. จำนวนหน่วยกิตที่ลงทะเบียน ☐ 2 หน่วยกิต ☐ 3 หน่วยกิต
3. อายุ ☐ ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 20 ปี ☐ 21 ปี ☐ 22 ปี
☐ 23 ปี ☐ 24 ปี ☐ มากกว่า 24 ปี
4. ชั้นปีที่เรียน ☐ ปี 1 ☐ ปี 2 ☐ ปี 3 ☐ ปี 4
5. เกรดเฉลี่ยรวม (G.P.A) (ประมาณ)
☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.5 ☐ มากกว่า 2.5-3.0 ☐ มากกว่า 3.0
6. คณะที่สังกัด ☐ คณะวิทยาศาสตร์ ☐ คณะวิศวกรรมศาสตร์
☐ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ☐ คณะเทคโนโลยีการเกษตร
☐ คณะอุตสาหกรรมการเกษตร ☐ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
☐ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ☐ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
7. ภาควิชา / สาขา ที่กำลังศึกษาอยู่ _____
8. ภูมิลำเนาเดิม ☐ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ☐ นอกกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
 กรุงเทพมหานครชื่อจังหวัด _____
9. ถ้าหากทำงานในอนาคตท่านต้องการทำงานในภูมิลำเนาเดิมหรือไม่ ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่
10. เมื่อเรียนจบจากสถาบันแล้วอยากจะ ☐ ทำงานเลยในกิจการประเภท _____
☐ เรียนต่อในสาขา _____

เหตุผลของการลงทะเบียนเรียน และโปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิชานี้

โปรดเล่าถึงความใฝ่ฝันของงานอาชีพที่ตนเองอยากทำหรืออยากเป็นในอนาคต

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน
วิชาองค์การและการจัดการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทุกคณะ

ตอนที่ 2 ให้นักศึกษาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของท่านต่อความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ จากการเรียนวิชานี้

ท่านคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านองค์การและการจัดการซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา					
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้น					
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจกว้างมากขึ้น (เปิดวิสัยทัศน์) เนื่องจากเคยได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่าง ๆ มาก่อน ในแง่ที่เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา					
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตนเองได้ในปัจจุบัน					
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตนเองได้หลังเรียนจบแล้ว					
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านองค์การและการบริหารภายในองค์การมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต					
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป					
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน					
9. จะได้นำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน					
10. จะทำให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การและผู้บริหาร และสมาชิกขององค์การในวิถีทางของการปรับตัวและพัฒนาองค์การในปัจจุบันและอนาคต					
11. จะทำให้สามารถนำเอาไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจลงทุนทางธุรกิจ หรือจัดตั้งองค์การ โดยมีการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ในอนาคต					