



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน
ในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
LEARNING EXPECTATION OF UNDERGRADUATE STUDENTS
ENROLLING IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT COURSE IN
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

RCH

LG

395

.KS

รศ.ดร.วรรณารต แสงมณี

เลขที่..... ๐ 215 ค
เลขทะเบียน..... 83868
วัน,เดือน,ปี..... 19 ก.ย. 2551

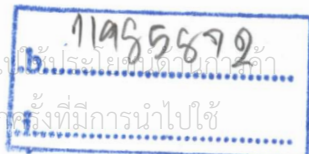
โครงการวิจัยของภาควิชาภาษาและสังคมด้วยเงินรายได้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประจำปีงบประมาณ 2550

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไป
ใช้ประโยชน์ใด ๆ ภายใต้นามสถาบันฯ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



หัวข้องานวิจัย

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัย

รศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี

ที่ทำงาน

ภาควิชาภาษาและสังคม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.

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. นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.076)
2. นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ระดับมาก) ไม่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าวิชานี้มีความเหมาะสมสามารถเปิดสอนให้นักศึกษาได้ทุกกลุ่มเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Research Title: Learning Expectation of Undergraduate students enrolling in Human Resource Management course in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Researcher: Assoc.Prof.Dr.Woranat Sangmanee

Office: Language and Social Science Department, Faculty of Industrial Education, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Year: 2007

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the Learning Expectation of students enrolling in Human Resource Management course at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. A studied sample includes 72 students enrolling in this course during the 2006/2007 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' expectation of the benefits from learning Human Resource Management class was at a high level (average scores was 4.076).
2. Student who differed in gender, age, class levels, study program (faculty) indicated no differences in their expectation of learning benefits (all at a high level), reflecting the appropriateness of the offering of this course, as a general course, to all students across the institution without restriction on their gender, age, class level, and study program.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อจะใช้ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้สอน สถาบันการศึกษา และผู้เรียน เนื่องจากรายงานวิจัยนี้เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของนักศึกษาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะที่เป็นวิชาเลือกเสรีหมวดสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ รวมทั้งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนและเสริมสร้างแนวคิดของอาจารย์ผู้สอน ในมุมมองด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาดังกล่าวร่วมกับความสอดคล้องที่ควรมีต่อความคาดหวังของผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่างานวิจัยนี้จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และวิธีการสอนของอาจารย์ผู้สอนได้ในอนาคต

โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ให้ทั้งโอกาสและทุนสนับสนุนในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. วินัย พุทธิกุล ที่ให้คำแนะนำหลายๆ ประการในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณ น.ส.ทิวารัตน์ ศรีราตรี น.ส.ชนกนาถ ปัญญาแก้ว และนายเติมศักดิ์ ตั้งสุทธิกุล สำหรับการช่วยเหลือในการเก็บและบันทึกข้อมูลงานวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในช่วงระยะเวลา ปีการศึกษา 2549 ถึงปีการศึกษา 2550 ทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจและเต็มใจ

รศ.ดร.วรรณารด แสงมณี

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญ และที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง.....	6
2.1.1 ความหมายของความคาดหวัง.....	6
2.1.2 ทฤษฎีความหวัง.....	8
2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท.....	10
2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอนในมหาวิทยาลัย.....	12
2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	15
2.3.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	15
2.3.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	18
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
3.4 การกำหนดค่าตัวแปร.....	24
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.6.1 สถิติพรรณนา.....	26
3.6.2 สถิติอนุมาน.....	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา	33
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด.....	33
4.2 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนรู้แล้ว เนื้อหาใดที่ นักศึกษาคิดว่าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว.....	36
4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการ เรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	37
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จาก การเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด.....	39
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	51
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	51
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
5.1.2 การจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนแล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษา คาดว่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว.....	52
5.1.3 ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	53
5.1.4 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาที่มีต่อ ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์.....	53
5.2 อภิปรายผล.....	53
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	57
5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้.....	57
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป.....	57
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	62
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	30
3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	32
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	34
4.2 แสดงการจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนแล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษา คาดว่าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว.....	36
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	37
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามเพศ.....	40
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามอายุ.....	43
4.6 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	43
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามชั้นปีที่เรียน.....	45
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามคณะที่สังกัด.....	47
4.9 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีคณะที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	49
5.1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	54

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงถึงกรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง.....	9
2.2 แสดงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	19



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญ และที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรและปัจจัยพื้นฐานที่มีคุณค่ามากที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านต่างๆ ดังนั้น การเสริมสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ย่อมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของปัจจัยการผลิตโดยรวมของประเทศ นั่นคือ การทำให้คนของประเทศได้รับการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ตามที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับและสามารถนำเอามาประยุกต์ใช้กับวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งใจไว้ได้ คชณิชีวิตความรุ่งเรืองของประเทศใดก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับ “ปัญญา” ของคนในชาติ การศึกษาจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดชีวิต สามารถพัฒนาศักยภาพ และความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจนเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สมคิด พรหมจวบ และสุพักตร์ วิบูลย์. 2544: 45)

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

สถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ก็คือสถาบันอุดมศึกษา โดยการศึกษาในระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษานั้นเน้นหนักที่การให้ผู้เรียนได้เข้าใจ ปฏิบัติได้ และแสวงหาความรู้ต่อไปในสาขาที่ผู้เรียนได้เรียน ซึ่งนอกจากจะมีเป้าหมายในทางวิชาการแล้ว ในระดับปริญญาตรียังเน้นที่การสร้างและการพัฒนาค่านิยมบุคลิกภาพและแบบแผนพฤติกรรมของผู้เรียนพร้อมกันไปด้วย (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2543:88)

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงเปรียบเสมือนเป็นเบ้าหลอมที่สำคัญของการผลิตกำลังคนให้กับประเทศ ซึ่งหากเบ้าหลอมเหล่านี้มีคุณภาพมาตรฐาน และกระบวนการผลิตที่ดีแล้ว ก็ย่อมได้ผลผลิตคือผู้จบการศึกษาที่มีคุณภาพ แต่ในทางกลับกันหากเบ้าหลอมด้อยคุณภาพหรือมีความแตกต่างกันในเชิงคุณภาพอย่างมาแล้วก็นำเป็นห่วงว่าความต้องการกำลังคนระดับสูงของประเทศนั้น จะได้รับการตอบสนองด้วยดีเพียงไร ดังนั้นเพื่อให้สถาบันต่างๆมีการบริหารการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ของบัณฑิตซึ่งจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตเป็นสำคัญ นั่นก็คือการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการดำเนินการใดๆในขั้นตอนนี้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ย่อมเกิดผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตโดยตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพ ก็คือ อาจารย์ผู้สอน ฉะนั้นคุณภาพและความทุ่มเทของอาจารย์ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกล่าวคือ นอกจากอาจารย์จะมีคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างสูงแล้ว อาจารย์เองยังต้องมีความตื่นตัวและตั้งใจในการแสวงหาความรู้ด้านต่างๆ มีการผลิตผลงานทางด้านวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัย การเขียนบทความ การเขียนหนังสือหรือตำราใหม่ๆ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะเข้าใจและค้นหาความคาดหวังของผู้เรียนเพื่อสร้างแนวทางของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลาเพื่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาการนั่นเอง (กุลพล พลวัน.2541:78)

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

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

อนึ่ง วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้นั้นเป็นวิชาเลือกเสรีของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง โดยคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาภาษาและสังคมได้ทำการนำเสนอเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคนสามารถเลือกเป็นวิชาเลือกเสรี และที่ผ่านมาก็ได้รับการตอบรับลงทะเบียนเรียนทุกเทอมการศึกษาตลอดมา ดังมีรายละเอียดของเนื้อหาวิชาดังนี้

ผู้เรียนจะได้รับการศึกษาในเรื่องของสำคัญ ประชญา วิวัฒนาการและแนวคิดของการบริหารทรัพยากรของมนุษย์ แนวทางและนโยบายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การปฐมนิเทศ พนักงาน ค่าตอบแทนแบบปกติและการจูงใจ การธำรงรักษาพนักงานด้วยการจัดการ การด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การรวมพลังทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และหลักการพื้นฐานของการแรงงานสัมพันธ์ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ,2548:70)

การที่จะทราบได้ว่า การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอนมีแนวทางตามที่ผู้เรียนคาดหวัง เองว่าจะได้รับประโยชน์จากการเรียนอย่างไรนั้น จะต้องอาศัยข้อมูลจากการคิดเห็นของนักศึกษาผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้วยเพราะถือได้ว่า นักศึกษาเป็นผู้รับบริการ และสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่ให้บริการ ซึ่งเป็นผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นวิชาเลือกเสรีของนักศึกษาทุกคณะในระดับปริญญาตรี โดยลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมเพียงใด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยแนวทางเดียวกันกับที่มีความเป็นไปได้ในการเกิดขึ้นของความคาดหวังนั้นของผู้เรียนซึ่งสามารถที่จะประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่คณะ สถาบัน และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษา ที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกนักศึกษาตามเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

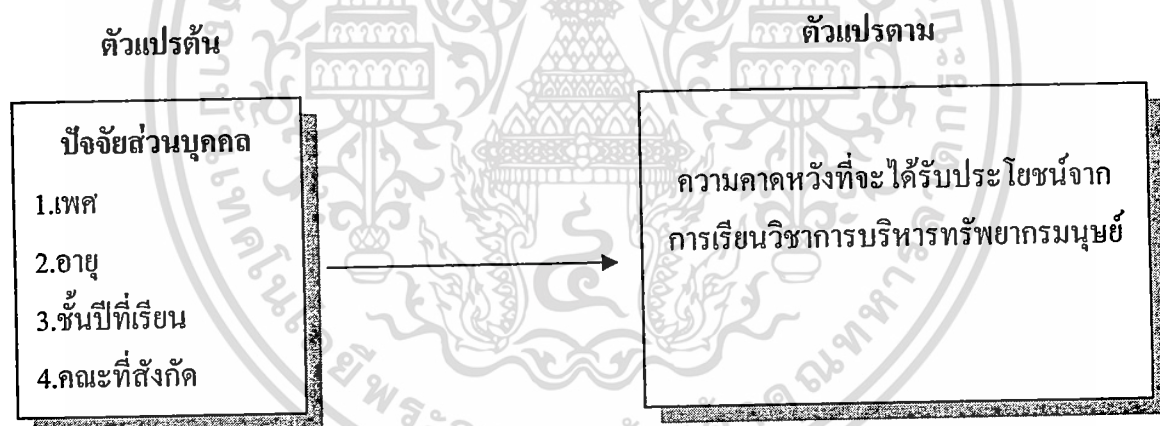
สมมติฐานที่ 4: นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

1.4 ทฤษฎีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเป็นการศึกษาถึงความคาดหวังของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในอันที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้สอนมีจุดประสงค์ที่จะจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเอกสารที่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แนวความคิดที่ผู้เรียนมีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาดังกล่าว ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้ ผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจในความคาดหวังของผู้เรียน และมุ่งหาแนวทางการพัฒนาเนื้อหาวิชา อันที่จะทำให้ความคาดหวังดังกล่าวของผู้เรียนสัมฤทธิ์ผล

จากการศึกษาแนวคิดของ G.W. Allport (อ้างใน ครุณี มโนรัตน์. 2544: 25) เรื่องการวัดความคาดหวังได้กล่าวว่า เป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ กล่าวคือ บทบาทนั้นจะถูกกำหนดขึ้นโดยสังคมและเป็นไปตามสถานภาพที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ นอกจากแนวความคิดนี้แล้ว Henry A. Mersay (อ้างใน ครุณี มโนรัตน์. 2544: 27) เช่นกัน ก็ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการกระทำที่บุคคลคิดว่า ควรทำตามสิทธิหรือหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ ที่ตนครอบครองอยู่ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของความคาดหวังในงานวิจัยครั้งนี้ โดยทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิชาเลือกเสรี อันได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด ซึ่งอาจมีผลต่อความคาดหวังของนักศึกษาที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอกรอบแนวความคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงถึงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

นักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในช่วงเวลาตั้งแต่เทอมที่ 2 ปีการศึกษา 2549 ถึงเทอมที่ 1 ปีการศึกษา 2550

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 เพื่อสามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

1.6.2 ผู้วิจัยสามารถรับทราบความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ซึ่งมีประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้สอนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และสถาบันการศึกษาอื่นๆ รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.7.1 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นวิชาเลือกเสรี

1.7.2 ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนา ความเชื่อมั่นและความรู้สึกยอมรับของนักศึกษาที่มีต่อการได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การในด้านต่างๆ เช่น การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร สุขภาพและความปลอดภัย การเข้าใจถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์การ

1.7.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เนื้อหาวิชาที่ประกอบไปด้วยความรู้เกี่ยวกับกระบวนการที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติการในองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพและความปลอดภัยที่ดีในการทำงาน

1.7.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

บทที่ 2

ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษา ได้ครอบคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

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

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.1.1 ความหมายของความคาดหวัง

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy) มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Finn (1921 : 15-16) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ประเมินว่าบุคคลหรือตนเองด้านจิตวิญญาณิกและใช้ความคาดหวังเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

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

Getzls et.al. (1968 : 45-47) กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันไปเพราะคนเราต่างก็มีความคิดและความต้องการที่ต่างกัน พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจึงต่างกันและ

บุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากความคาดหวังของคนในองค์กร หรือจากจุดประสงค์ขององค์กร ซึ่งเรียกว่า เป็นฝ่ายสถาบันมิติ (Monothetic Dimension) กับความต้องการส่วนตัว

Schmith (1994 : 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคาดหวังว่า พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม มักจะแสดงโดยอาศัยความนึกคิดคาดคะเนว่าผู้อื่นเห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะปฏิบัติ เช่นไร เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ส่วนมากผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมักจะสังเกตหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งอื่น แล้วก็กะหน้าที่ไว้กับตำแหน่งของตนเองตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง การสังเกตและการคาดคะเนไม่ตรงกับผู้ดำรงตำแหน่งมักจะไม่สามารถทำอะไรลงไปที่ไม่ตรงกับการคาดคะเนความไม่สบายใจเช่นนี้มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

สุรีย์ ชีดากร (2524 : 65) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การทำนายเหตุการณ์ว่ามีอะไรเกิดขึ้นข้างหน้าบ้าง การคาดหวังก่อเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเคยเกิดขึ้นมาก่อน

สุรางค์ จันทร์เอม (2529 :55) กล่าวว่า ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ความเชื่อถือว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใด ไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อถือหรือคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้น ประสบความสำเร็จหรือถูกต้องจะมีเจตคติที่ดี หรือความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวัง ผิดพลาดในสิ่งใดก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

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

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

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

พัชรี ศรีสุข (2542 : 11) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนหรือความมุ่งหวังของบุคคลกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยของมูลจากอดีต ปัจจุบัน เป็นตัวทำนาย ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละบุคคล ความต้องการ บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการกระทำ

เอกสารนี้นั้นๆออกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งนั้น อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิดหรือความคาดหวัง การคาดการณ์ในสิ่งนั้นมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้เป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมชนิดเดียวกันก็อาจแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้แล้วแต่ประสบการณ์ ความสนใจ แรงจูงใจและการเห็นคุณค่าของความสำเร้จของสิ่งนั้นๆ

2.1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง

1) ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom (1964 : 67) ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใดเขาจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ ทฤษฎีนี้เสนอว่าแต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยถือเกณฑ์ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติที่ว่า การจูงใจขึ้นอยู่กับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการและวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าความเชื่อถือของบุคคลอันนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายและเลือกพฤติกรรมที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จสูงสุด

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

มิติที่หนึ่งเกี่ยวกับปริมาณความคาดหวัง กล่าวคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือแตกต่างกัน

มิติที่สองเกี่ยวกับการแผ่ขยายความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตน อาจจะแผ่ขยายจากสถานที่หนึ่งไปสู่สถานที่หนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้ความคาดหวังของความสามารถของตนแผ่ไปสู่สถานการณ์อื่นๆ ได้

มิติที่สามเกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนมีความเข้มน้อย คือบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตน เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมาณะพยายามแม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังบ้างก็ตาม

3) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Need Theory) โดยเป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความต้องการเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ และความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์ไม่มี ความแน่นอน

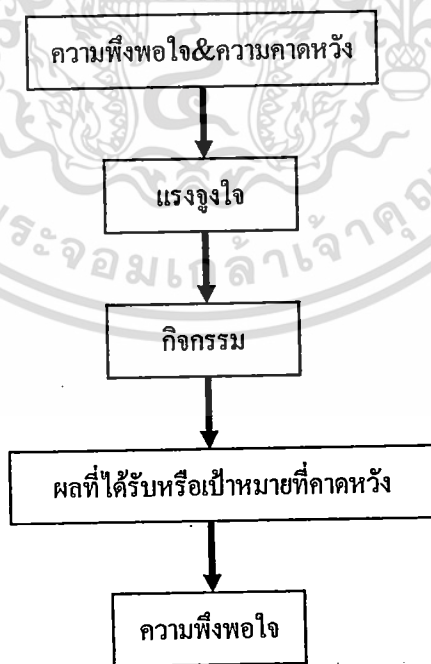
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญเต็ม พันรอบ (2548 : 55-61) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม ว่าได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากนักจิตวิทยารุ่นแรกหลายคน 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 วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

3. E. มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้นๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างเหล่านี้เองทำให้เกิดความพยายามกระทำเพื่อดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่งด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุความพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น ตามที่ได้แสดงความพยายามนั่นเองเรียกว่า ความคาดหวังและความพอใจสิ่งต่างๆ ความคาดหวังอาจจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา : บุญเต็ม พันรอบ (2542 : 61)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Maslow (อ้างใน ราณี อธิชัยสกุล. 2535 :185-192) กล่าวว่า สาธารณะสำคัญในทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะต้องการได้รับการตอบสนองในลำดับต่อไปจากระดับต่ำไปสู่ความต้องการระดับสูงซึ่งลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้น คือ

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

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

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

- ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือความสามารถให้เกียรติ และมีความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นและนับถือตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและมีอิสระในการตัดสินใจ ตลอดจนชื่อเสียงและเกียรติยศ

- ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความปรารถนาที่จะใช้ฝีมือความสามารถของตนให้เกิดผลสูงสุด เป็นความสำเร็จและความสมหวังในชีวิตความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่จะสามารถได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท

โสภณ ภูเกล้าวัน (อ้างใน ดร.ณิ มโนรัตน์. 2544 : 47-48) ได้เสนอแนวความคิดกับความต้องการของมนุษย์ที่อยู่ในองค์การ (Human Needs and Wants in Organization) ว่ามนุษย์ที่อยู่ในองค์การมีความต้องการต่างๆ ดังนี้ คือ

- ความต้องการที่จะรู้ว่าตนเป็นใคร มีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างไร และสามารถทำอะไรให้กับองค์การได้บ้าง กล่าวคือ มนุษย์ต้องการรู้ว่างานที่ตนทำเกิดประโยชน์อะไรกับองค์การ ผูกพันและเชื่อมโยงภารกิจได้บ้างในองค์การ ความรับผิดชอบมีมากน้อยเพียงไรและต้องทำงานกับใคร เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคาดหวัง หมายถึง การคิดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ ซึ่งอาจจะไม่ เป็นไปตามที่คิดไว้แต่ก็มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์

อุทัย หิริญโต (2526 : 197) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอัน พึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมหนึ่งๆ หรือพฤติกรรม ดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมกำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติ ของบุคคลในสถานะหนึ่ง ที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

ครุณี มโนรัตน์ (2544 :26) กล่าวว่า บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมคาดหวังหรือกำหนด ขึ้น โดยมีความเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และตำแหน่งของบุคคลนั้น ซึ่งดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในสังคม

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอนในมหาวิทยาลัย

กระบวนการเรียนการสอน สัมพันธ์กับการพิจารณาตัดสินใจหลายอย่าง เช่น การคัดเลือก เนื้อหาวิชา วิธีการสอนและจัดการการสอน ซึ่งการพิจารณาตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของ อาจารย์ว่าต้องการให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เรื่องใด จุดมุ่งหมายเกิดจากทัศนคติของอาจารย์ที่มีต่อ การสอนและนักศึกษา จากการศึกษาทัศนคติของอาจารย์ต่อการสอนและนักศึกษาของ Gaff และ Wilson, Eckert และ Williams, Bayer, Cross, Centra (อ้าง โดย พรเทพ ไทยรักษ์. 2539 : 15) พบว่า กระบวนการเรียนการสอนเป็นสาเหตุหลักและสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักศึกษา มากที่สุด อาจารย์จึงต้องสอนโดยยึดจุดมุ่งหมายในการสอน คือ ความครอบคลุมในเนื้อหาของ รายวิชา ตลอดจนวิธีการของสาขาวิชานั้นๆ และตระหนักถึงพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและความ เป็นมนุษย์ ที่จะเกิดขึ้นในตัวนักศึกษาด้วย การสอนที่ดีนั้น อาจารย์จะต้องมีความรู้ในหลักวิชา และ รอบรู้งานศึกษาค้นคว้าที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักวิชานั้นๆ เป็นผู้ที่มิบุคลิกภาพที่ดี มี ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจนักศึกษา

ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน การสอนเป็นหลักการและชื่อ เรียกเดียวกับการให้ความรู้แก่ผู้เรียน การสอนเป็นวิธีการที่มีระเบียบ และองค์ประกอบที่ซับซ้อน หมายถึง ถูกริธีแล้วก็จะทำให้การสอนบรรลุผลมากขึ้น สิ่งที่จะช่วยให้การสอนประสบความสำเร็จ คือ ตัวอาจารย์ และอาจารย์จะต้องเข้าใจการสอน และความหมายของการสอนเป็นอย่างดี มีนักการ ศึกษา ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ คือ

สุมิตร คุณานุกร อ้างอิงมาจาก พุทธทาส ภิกขุ (2518 : 135) การสอน คือการนำทาง วิชา และครูคือ ผู้นำทางวิชา

กาญจนา เกียรติประวัติ (2524 : 45) ได้ให้ความหมายว่า การสอนคือการจัดกิจกรรมหรือ ประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การสอนมิได้หมายถึง การบอกเพียงแต่อย่างเดียว แต่รวมถึง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระบวนการต่างๆ ที่ผู้สอนกระทำไปเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา

การที่ผู้เรียนจะเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น อาจารย์ วิทยากร ห้องสมุดและแหล่งวิชาการชุมชน การเรียนรู้อาจจะเรียนจากสิ่งที่อาจารย์สอนโดยตรง จากการค้นคว้า สังเกต ทดลอง หรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แต่การเรียนการสอนของอาจารย์โดยตรงนั้น เราสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนได้ชัดเจน หลักการจัดการเรียนการสอนหรือแนวทางในการจัดการสอน โดยมีนักการศึกษาหลายท่านจัดไว้ คือ

หาญชัย สงวนให้ อ้างอิงมาจาก อุบล เรียงสุวรรณ และคณะ (2522 :65)

1. สอนจากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้
2. สอนจากสิ่งที่เข้าใจง่ายไปหาสิ่งที่เข้าใจยาก
3. สอนจากสิ่งที่มีตัวตนไปหาสิ่งที่ไม่มีตัวตน
4. สอนจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียน ไปหาเหตุผล
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 เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความต้องการของนักศึกษาที่มุ่งสนองความต้องการด้านการตลาดแรงงาน ทำให้มีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หากมีข้อผิดพลาดประการใดขออภัยเป็นอย่างสูง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเพื่อให้ทันต่อความต้องการของพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจสังคม 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. คำนี้ถึงประสบการณ์เฉพาะที่อาจนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. แสดงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของผู้เรียน
5. คำนี้ผลผลิตหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง

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

สุนีย์ ช่างเจริญ (2527 : 148) สรุปว่า การคัดเลือกเนื้อหาวิชาควรจะต้องยึดแก่นสารของความรู้ ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมและความสอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนด้วย โดยในการกำหนดเนื้อหานั้น ควรจะต้องพิจารณาปรัชญาและจุดมุ่งหมายของสถาบันการศึกษาให้ชัดเจนก่อน และพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ความต้องการของผู้เรียน แนวนโยบายของสาขาวิชา หรือคณะหรือมหาวิทยาลัยประกอบกัน หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนต่อไป โดยทั่วไปหลักสูตรอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับบัณฑิตศึกษานั้นจะเน้นเนื้อหาเป็นหลักสำคัญ เมื่อได้เนื้อหาและประสบการณ์ที่แน่นอนแล้ว การดำเนินการขั้นต่อไป คือ การทำให้จุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาเหล่านั้นให้มีผลในทางปฏิบัติ นั่นคือ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามแนวทางที่วางไว้ บุคคลสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรประสบผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.3.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันอยู่หลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน และคำที่พบในตำราภาษามากคือ คำว่าการบริหารงานบุคคล (Personal Management) หรือในบางตำราก็ใช้คำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Cherrington (1991 : 112) กล่าวว่า การบริหารงาน การบริหารบุคคลและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความหมายเหมือนกัน ถึงแม้จะมีการกล่าวถึงกระบวนการเดียวกัน และจะมีการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานบุคคลมาเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่เป็นการกล่าวถึงกระบวนการเดียวกัน

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2535 : 37-56) กล่าวว่า การบริหารงาน การบริหารบุคคลและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความหมายแตกต่างกัน โดยคำว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็น ยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีอย่างหนึ่งขององค์กรหรือหน่วยงาน ทำอย่างไรจึงจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเลิศ จะต้องมีความนโยบายทางด้านบุคลากรอย่างไร จึงจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนการบริหารงานบุคคลคล้ายๆ เป็นส่วนเสริมเมื่อหน่วยงานรับคนเข้ามาแล้ว ก็ต้องดูแลรักษาพัฒนาเป็นประจำ

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2535 : 37-56) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน

- ประการแรก ในเชิงวิชาการ หมายถึง แนวคิดหรือมิติในการมองเรื่องของบุคคลในหน่วยงาน

- ประการที่สอง แตกต่างกันในเรื่องรูปแบบการบริหาร ซึ่งหมายถึง ภารกิจของผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการบริหารคนในหน่วยงาน ซึ่งสามารถอธิบายในแง่ของวิวัฒนาการของการปฏิบัติและวิชาการทางด้านบริหาร แต่เดิมใช้คำว่า การบริหารงานบุคคลอันเป็นภารกิจหนึ่งของผู้บริหารที่มีคำถามหลักๆ อยู่ว่า ทำอย่างไรจึงจะได้คนที่มีความสามารถมาทำงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงานทำอย่างไรจะให้คนเหล่านั้นทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้ดีที่สุดและกับหน่วยงาน จนกระทั่งวาระเกษียณ

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 11) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ ภัยอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ฉัฐพันธ์ เชนรินทร์ (2541 : 56) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรร่วมกัน ใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2541 : 60) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์กร ได้พัฒนาตนเองนำศักยภาพที่มีนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

2. ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์กร เป็นไปได้ด้วยดี บุคลากรก้าวหน้าประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงสามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

3 ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เมื่อองค์กรมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือ ครอบครัวให้มั่นคงและขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไปจนเป็นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณบดี เทียนพุด (2543 : 21-23) ได้แบ่งภารกิจให้สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ แบ่งภารกิจหลักนี้ออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การสรรหา หมายถึง การเสาะแสวงหาเพื่อเลือกสรรให้ได้คนดีที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม และที่สำคัญที่สุดคือ สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริษัท

ขอบข่ายของงาน : - สรรหาจากภายใน
- สรรหาจากภายนอก

2. การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม การศึกษาของพนักงาน การพัฒนาพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงานให้พร้อมที่จะเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขันในที่สุด

ขอบข่ายของงาน : - การฝึกอบรม
- การโอน
- การเลื่อนตำแหน่ง

3. การธำรงรักษาพนักงาน หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยตำแหน่งและมีรายได้เพียงพอต่อความเป็นอยู่ ทั้งนี้เป็นความพยายามของกิจการในการบริหารเพื่อสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ภายใต้กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่อำนวยให้สิ่งที่ตอบแทนและบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้พนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง

ขอบข่ายของงาน : - ค่าจ้าง
- สวัสดิการ
- ความก้าวหน้าในอาชีพ
- แรงงานสัมพันธ์

4. การใช้ประโยชน์ หมายถึง การใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดการแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงานหรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบหรือการวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เพื่อจัดคนหรือใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทำหายคน รวมถึงการไม่ให้คนต้องอยู่เปล่าๆ โดยไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

ขอบข่ายของงาน : - การบริหารอัตรากำลัง
- การขยายงาน การปรับปรุงงาน และการเพิ่มคุณค่างาน
- การเกษียณอายุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชวลิต ประภวานนท์ และสุดา สุวรรณภิญโญ (2542 : 345-366) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในอนาคต โดยแผนกลยุทธ์จะกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการ นอกจากนั้นแผนประกอบด้วย การพยากรณ์ความต้องการของพนักงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และการตัดสินใจเกี่ยวกับส่วนประกอบของงานที่มีความจำเป็นต่อเป้าหมาย ตลอดจนลักษณะของพนักงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละชนิด พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานจะต้องมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร

2. การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน เป็นกระบวนการในการดึงดูดและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กร โดยการสรรหาจากผู้สมัครงานและคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมกับงาน

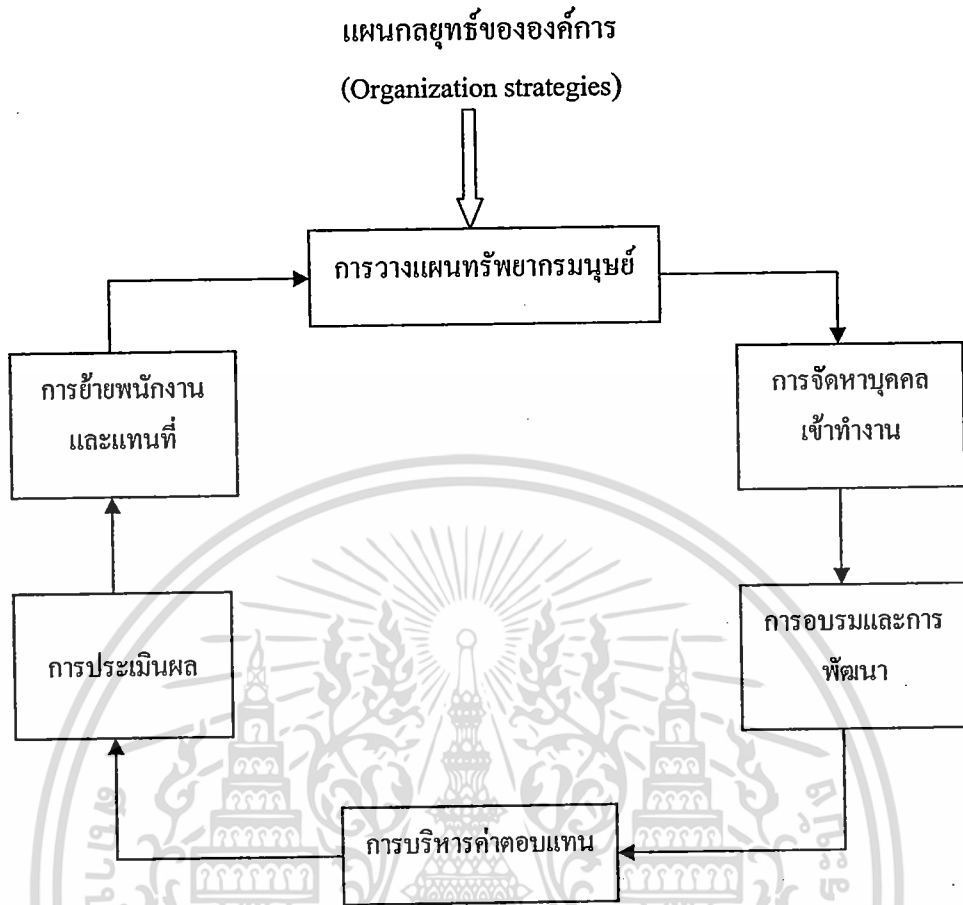
3. การอบรมและพัฒนา เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะต่างๆ โดยก่อนเลือกโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาโปรแกรมหนึ่งโดยเฉพาะลงไป มีสิ่งที่จะต้องพิจารณา ได้แก่ ความต้องการขององค์กร เช่น วัตถุประสงค์ขององค์กร ประโยชน์ที่ได้รับ เป็นต้น

4. การบริหารค่าตอบแทน รวมถึงการจ่ายค่าจ้างแรงงานเงินเดือนและผลประโยชน์ต่างๆ เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลาภิก และรายได้พิเศษ ผลประโยชน์ เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันสุขภาพ

5. การประเมินผลพนักงาน เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการประเมินคุณภาพในการทำงานและการสื่อสารของพนักงานภายในองค์กรว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ซึ่งสิ่งนี้มีผลสะท้อนกลับไปให้พนักงาน อาจจะเป็นการปรับตำแหน่ง หรือจ่ายโบนัสประจำปี

6. การย้ายพนักงานหรือการแทนที่พนักงานที่ออกจากตำแหน่งในการทำงานภายในองค์กรจะถูกแทนที่ด้วยบุคคลอื่น พนักงานที่ออกจากตำแหน่งมีคุณค่าต่อการป้อนข้อมูลอันมีค่าต่อองค์กร

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย 6 ขั้นตอน สามารถเขียนวงจรได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ที่มา : ชาวลิต ประภวานนท์ และสุดา สุวรรณภิรมย์ (2542 : 350)

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อศึกษาการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ วิธีการพัฒนาแนวคิดและการนำแผนพัฒนามาใช้ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความคาดหวังของพนักงานในองค์กรที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการนำเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีประสิทธิผล

ผลการวิจัยพบว่า การจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพจะรับผิดชอบฝ่ายบุคคลที่เป็นไปตามนโยบายด้วยการประเมินผลประจำปี การสอบคัดเลือก การสนับสนุนการศึกษาต่อ และการฝึกอบรม แต่แนวคิดการโอนย้ายพนักงานในสถานประกอบการที่ใช้แนวบริหารแบบญี่ปุ่น จะเน้นการเติบโตภายในสายงาน ต่างจากสถานประกอบการที่แนวบริหารแบบอเมริกาจะเน้นทั้งภายในสายงานและข้ามสายงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและความคาดหวังในแผนการพัฒนาค้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนการพัฒนาค้าวหน้าในอาชีพมาใช้คือ การขาดรูปแบบที่ชัดเจน อุปนิสัยของคนไทยทำให้แผนการพัฒนาค้าวหน้าในอาชีพไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการและขาดการยอมรับจากพนักงานและหัวหน้างาน

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของครูผู้สอนและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมเป็นรายด้าน ไม่ต่างกัน

นันทพร มธุรพจนานุกูล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติและความคาดหวังของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารอื่นๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การธุรกิจ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การ ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางที่หน่วยงานทรัพยากรบุคคลควรปฏิบัติต่อไปในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารอื่นๆ มีความเห็นว่าปัจจุบันหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การมีบทบาทการทำงานในลักษณะตามหน้าที่ มีบทบาทในการเป็นหน่วยงานสนับสนุน และมีบทบาทในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานอื่นๆ ในองค์การ ในด้านคุณภาพบุคลากรและการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลและมีผู้บริหารส่วนหนึ่งที่เห็นว่าควรมีการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องความรู้ในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเรียนรู้ศาสตร์ใหม่ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การรักษาความเป็นกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และแนวทางต่อไปในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล คุณสมบัติของบุคลากรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ควรมีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี เป็นผู้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

ครุณี 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 บทบาทด้านการใช้ประโยชน์ แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคลปี 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/สูงต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.29 มีความคาดหวังในด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล/บุคลากรในองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้พนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสรรหา/คัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

ชนกนาฏ ปัญญาแก้ว (2547 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในภาคกลางเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ บทบาทด้านการสรรหา คัดเลือก บทบาทด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม บทบาทด้านการรักษา บทบาทด้านการใช้ประโยชน์ 2) เปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลใน โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง โดยจำแนกผู้บริหารฝ่ายผลิตตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารฝ่ายผลิต ใน โรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง จำนวน 246 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ข้อ โดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารฝ่ายผลิตมีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลางอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยมีความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในบทบาทด้านการรักษามากที่สุด รองลงมาคือ บทบาทด้านการสรรหา คัดเลือก บทบาทด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม และบทบาทด้านการใช้ประโยชน์ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตภาคกลาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง ได้แก่ เพศ ที่ต่างกัน และผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยสถานประกอบการ ซึ่ง ได้แก่ ประเภทสถานประกอบการ ที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีอายุ มากกว่า 35 -45 ปี และมากกว่า 45 ปี ผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 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

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในระหว่าง ปีการศึกษา 2549 ถึง ปีการศึกษา 2550 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 107 ราย โดยมิผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา 72 ราย ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามจะถูกส่งไปให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามจะเป็นคำถามแบบปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์

2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามดังกล่าว

มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ตอน คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนแล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคิดว่าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ต (Rinses Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2543:107-108) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มากที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนของตัวเลือกตอบ
มาก	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน
น้อย	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน
	กำหนดให้ค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบคือ

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังประชากรที่ทำการวิจัยคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้า รวบรวม จากงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การกำหนดค่าของตัวแปร

ในส่วนของแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้กำหนดค่าของตัวแปรมาตรวัดของลิเคิร์ต

(Likert Scale) โดยแบ่งระดับเจตคติเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:107-108) อย่างไรก็ตามการวิจัยนี้เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักวิจัยเห็นแนวโน้มประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คะแนนเฉลี่ย 4.500 - 5.000 หมายถึง ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.500 - 4.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.500 - 3.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.500 - 2.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.000 - 1.499 หมายถึง ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์ 2541: 74)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีไม่แตกต่างกันมาก

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีแตกต่างกันมาก

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมาได้แล้วนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนมาทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษาว่า ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญ โดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมาก

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดย

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของนักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่ตั้งกวด นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนแล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคิดว่าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าร้อยละ (Percentage) ของตัวแปร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การทดสอบค่า t-test และ One-way ANOVA

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.6.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ 1 ในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \times 100 \quad (3.2)$$

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

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

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)

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

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

3.6.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของนักศึกษา ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด มีผลต่อความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

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

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

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n_1 - 1} \quad (3.7)$$

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

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

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 = α

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 $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 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

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ

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

หรือ

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

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

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 และคณะที่สังกัดและวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA

ขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA มีดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ

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

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$, เมื่อ $i \neq j$

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ (บุญชม ศรีสะอาด 2535: 116)

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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 นั่นคือยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

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

ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกันนั้น ไม่นิยามให้หน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.7.2.3 การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่กรณีที่ใช้ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญ โดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ α
2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.13)$$

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ คือ ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df. = n - k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$

n_i คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i

n_j คือ ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3. คำนวณค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{X}_i คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{X}_j คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

4. การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.3 คือ

ตารางที่ 3.2 แสดงสมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 4 นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคาดหวังที่ได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนใน วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งหมดจำนวน 107 ราย โดยมีผู้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม กลับมา 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.29 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้และผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

4.2 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนแล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษา คาดว่าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 72 ราย ซึ่งได้แก่ เพศ อายุชั้นปีที่เรียน และ คณะที่สังกัด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	29	40.3
หญิง	43	59.7
รวม	72	100.0
อายุ		
อายุต่ำกว่า 20 ปี	21	29.2
อายุ 20 ปี	13	18.1
อายุ 21 ปี	15	20.8
อายุ 22 ปี	19	26.4
อายุ 23 ปี	4	5.6
อายุมากกว่า 23 ปี	-	-
รวม	72	100.0
ชั้นปีที่เรียน		
ชั้นปี 1	-	-
ชั้นปี 2	39	54.2
ชั้นปี 3	1	1.4
ชั้นปี 4	32	44.4
รวม	72	100.0
คณะที่สังกัด		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	11	15.3
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	30	41.1
คณะวิทยาศาสตร์	6	8.3
คณะวิศวกรรมศาสตร์	17	23.6
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	8	11.1
รวม	72	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 72 ราย ได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง มีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.7 และเป็นเพศชาย มีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปี มีจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี มีจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.1 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่มีอายุ 23 ปี มีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.6

ชั้นปีที่เรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับชั้นปีที่ 2 มากที่สุด มีจำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือระดับชั้นปีที่ 4 มีจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.4 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.4

คณะที่สังกัด พบว่าข้อมูลที่ได้รับจากนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องคณะที่สังกัด คือ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมาคือคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.3 รองลงมาคือคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.1 และคณะวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.3

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากตัวแปรต้นที่เป็นชั้นปีที่เรียน มีนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามกลับมาซึ่งอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 อยู่เพียง 1 ราย ซึ่งน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงตัดสินใจที่จะไม่นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เฉพาะในส่วนนี้ และจะทำการวิเคราะห์เฉพาะนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 4 เท่านั้น

4.2 ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนรู้แล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคาดว่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว

จากแบบสอบถามนักศึกษาได้จัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนรู้แล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคาดว่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว โดยการจัดลำดับความสำคัญหมายเลข “1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8” ซึ่งหมายเลข 1 หมายถึง ได้รับประโยชน์มากที่สุดเป็นลำดับแรก และหมายเลข 8 เป็นอันดับที่นักศึกษาคาดว่าจะได้รับประโยชน์น้อยที่สุด ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงการจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนรู้แล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคาดว่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว

	จำนวน (ราย)	ลำดับที่
1. การวิเคราะห์งาน	18	1
2. การออกแบบงาน	17	2
3. การสรรหาและการคัดเลือก	14	3
4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร	12	5
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	18	4
6. การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร	23	8
7. สุขภาพและความปลอดภัย	13	7
8. การเข้าใจถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน และ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กร	12	5

* การจัดลำดับความสำคัญที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.2 การจัดลำดับความสำคัญจะเห็นได้ว่านักศึกษาส่วนใหญ่คาดว่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้วคือ การวิเคราะห์งาน รองลงมาคือ การออกแบบงาน และการสรรหาและการคัดเลือก ตามลำดับ ส่วนนักศึกษาส่วนใหญ่ที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์น้อยที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว คือ การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การวิเคราะห์ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังซึ่งแสดงในตารางที่ 4.3 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์	N = 72		ระดับความคาดหวัง	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.333	0.504	มาก	2
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ	3.667	0.650	มาก	10
3. คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อน ในแง่ที่ว่าป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.208	0.579	มาก	4
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.153	0.664	มาก	5
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.389	0.545	มาก	1
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.069	0.613	มาก	6
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)	3.792	0.711	มาก	9
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	3.889	0.683	มาก	8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	N = 72		ระดับ ความคาดหวัง	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
9. จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบ เข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	4.042	0.759	มาก	7
10. จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการ คนได้ดีขึ้น	4.222	0.697	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	4.076	0.309	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.076 ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.309 เมื่อพิจารณาระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นรายชื่อพบว่า นักศึกษามีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.389 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.545

ลำดับที่ 2 คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.333 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.504

ลำดับที่ 3 จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการคนได้ดีขึ้น ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.222 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.697

ลำดับที่ 4 คาดว่าจะทำให้มุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่า เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.208 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.579

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.153 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.664

ลำดับที่ 6 จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.069 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.613

ลำดับที่ 7 จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.042 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.759

ลำดับที่ 8 จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้อุดหนุนเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.889 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683

ลำดับที่ 9 จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.792 ซึ่งจัดอยู่ในระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.711

ลำดับที่ 10 คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.667 ซึ่งจัดอยู่ในความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก โดยนักศึกษาแต่ละคนมีระดับความคาดหวังไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.650

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1 สถิติที่ใช้คือ t-test ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนเอกระหว่างประชากร 2 กลุ่ม โดยมีสมมติฐาน ดังนี้ การศึกษาเท่านั้น ไม่นอญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียน
วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ
ระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามเพศ

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามเพศ		P-Value
	ชาย	หญิง	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหาร บุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสาย อาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.310	4.349	0.753
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมี เพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ	3.621	3.698	0.626
3. คาดว่าจะทำให้มุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มา ก่อนในแง่ที่ว่าเป็นความรู้ที่น่าสนใจ	4.172	4.233	0.669
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ ในปัจจุบัน	4.172	4.140	0.838
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ หลังเรียนจบแล้ว	4.414	4.372	0.764
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กร ที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	3.931	4.163	0.116
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)	3.759	3.814	0.748
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบ แจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นมา เรียนต่อหรือสมัครงาน	3.828	3.930	0.535

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามเพศ		P-Value
	ชาย	หญิง	
9. จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.931	4.116	0.313
10. จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการคน ได้ดีขึ้น	4.172	4.256	0.622
รวม	4.055	4.069	0.918

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามเพศ พบว่า นักศึกษาที่มีเพศต่างกันทำให้มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษามีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ 2-5 สถิติที่ใช้คือ One-way ANOVA ซึ่งเป็นการทดสอบความแปรปรวนระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.5

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

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามอายุ					P-Value
	ต่ำกว่า 20 ปี	20 ปี	21 ปี	22 ปี	23 ปี	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.048	4.385	4.733	4.263	4.500	0.001**
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ	3.619	4.231	3.333	3.632	3.500	0.004**
3. คาดว่าจะทำให้มุมมองและความเข้าใจมากขึ้นเนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่า เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.048	4.385	4.067	4.368	4.250	0.272
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	3.905	4.231	4.267	4.211	4.500	0.315
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.286	4.385	4.400	4.421	4.750	0.642
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	3.905	3.923	4.267	4.158	4.250	0.341
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)	3.905	3.769	3.800	3.632	4.000	0.773
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	3.857	3.692	4.000	3.895	3.895	0.631
9. จะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	3.952	4.385	4.000	3.895	4.250	0.413
10. จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการคนได้ดีขึ้น	4.048	4.154	4.533	4.105	4.750	0.119
รวม	3.957	4.154	4.140	4.058	4.300	0.147

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามอายุ พบว่า นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ที่มีอายุต่างกันทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยมีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ช่วงอายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	ต่ำกว่า 20 ปี	4.048	1	-	0.038*	0.000**	0.136	0.071
	20 ปี	4.385	2	-	-	0.045*	0.457	0.656
	21 ปี	4.733	3	-	-	-	0.656	0.362
	22 ปี	4.263	4	-	-	-	-	0.344
	23 ปี	4.500	5	-	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ช่วงอายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ	ต่ำกว่า 20 ปี	3.619	1	-	0.005**	0.163	0.947	0.717
	20 ปี	4.231	2	-	-	0.000**	0.007**	0.036*
	21 ปี	3.333	3	-	-	-	0.154	0.622
	22 ปี	3.632	4	-	-	-	-	0.691
	23 ปี	3.500	5	-	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่านักศึกษาที่มีอายุต่างกันมีระดับความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ นักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.048 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.385 และต่ำกว่านักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.733

ส่วนในข้อที่ 2 ที่ว่าคาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะมีนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนนักศึกษาที่มี 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และนักศึกษาที่มี 20 ปี มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่มีอายุ 23 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยนักศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 3.169 ต่ำกว่านักศึกษาที่มี 20 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 4.231 และสูงกว่านักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี และอายุ 22 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติเท่ากับ 3.333 และ 3.632 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามชั้นปีที่เรียน

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามชั้นปีที่เรียน				P-Value
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	-	4.275	-	4.406	0.310
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนาน หรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ	-	3.750	-	3.563	0.917
3. คาดว่าจะทำให้มุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่า เป็นความรู้ น่าสนใจศึกษา	-	4.175	-	4.250	0.373
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	-	4.150	-	4.156	0.860
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	-	4.375	-	4.406	0.662
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	-	3.900	-	4.281	0.993
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)	-	3.825	-	3.750	0.070

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามช่วงชั้นปีที่เรียน				P-Value
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4	
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	-	3.750	-	4.063	0.241
9. จะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	-	4.100	-	3.969	0.356
10. จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการคนได้ดีขึ้น	-	4.100	-	4.375	0.120
รวม	-	4.040	-	4.122	0.786

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามชั้นปีที่เรียน พบว่า นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่า นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน
ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p (p-value) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามคณะที่สังกัด

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามคณะที่สังกัด						P-Value
	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะวิทยาศาสตร์	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	-	4.364	4.167	4.333	4.471	4.625	0.119
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิง สนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ	-	3.545	3.867	3.833	3.471	3.375	0.146
3. คาดว่าจะทำให้มุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่า เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	-	4.273	4.167	4.500	4.118	4.250	0.698
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	-	4.364	4.033	4.000	4.176	4.375	0.517
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	-	4.364	4.333	4.167	4.588	4.375	0.471

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8(ต่อ)

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จำแนกตามคณะที่สังกัด						P-Value
	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะวิทยาศาสตร์	คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์การที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	-	4.636	3.933	4.000	4.059	3.875	0.015**
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)	-	4.091	3.833	4.167	3.353	3.875	0.031*
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	-	4.182	3.800	4.333	3.824	3.625	0.168
9. จะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	-	4.000	4.133	4.167	3.824	4.125	0.722
10. จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคน และการบริหารจัดการคน ได้ดีขึ้น	-	4.182	4.033	4.500	4.353	4.500	0.284
รวม	-	4.200	4.030	4.200	4.024	4.100	0.421

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามคณะที่สังกัด พบว่า นักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิเสธสมมติฐานหลักที่ว่านักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

เมื่อทำการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่าความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์ในข้อที่ 6 และข้อที่ 7 ที่มีคณะที่สังกัดต่างกันทำให้ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้ออื่นๆไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีจำแนกตามคณะที่สังกัด โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ผลการทดสอบเฉพาะ ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และที่ระดับ 0.01 นำมาแสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีคณะที่สังกัดแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	คณะที่สังกัด	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4	5	6
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์การที่ดี และมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	1	-	-	-	-	-	-
	เทคโนโลยีการเกษตร	4.636	2	-	-	0.001**	0.033*	0.012*	.006**
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.933	3	-	-	-	0.797	0.475	0.800
	วิทยาศาสตร์	4.000	4	-	-	-	-	0.830	0.689
	วิศวกรรมศาสตร์	4.059	5	-	-	-	-	-	0.459
	อุตสาหกรรมเกษตร	3.875	6	-	-	-	-	-	-
7. จะช่วยทำให้ได้ระดับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	1	-	-	-	-	-	-
	เทคโนโลยีการเกษตร	4.091	2	-	-	0.284	0.826	.006**	0.495
	เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.833	3	-	-	-	0.275	.022*	0.877
	วิทยาศาสตร์	4.167	4	-	-	-	-	.014*	0.428
	วิศวกรรมศาสตร์	3.353	5	-	-	-	-	-	0.076
	อุตสาหกรรมเกษตร	3.875	6	-	-	-	-	-	-

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย LSD พบว่านักศึกษาที่มีคณะที่สังกัดต่างกันมีระดับความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญภายในกลุ่ม กล่าวคือ นักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ และนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ และสุดท้ายนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่สังกัดคณะอุตสาหกรรมเกษตร

โดยนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.636 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 3.933 และนักศึกษาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.000 ซึ่งต่ำกว่านักศึกษาที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 4.059 และสุดท้ายนักศึกษาที่สังกัดคณะอุตสาหกรรมเกษตร ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 3.875

ส่วนในข้อที่ 7 ที่ว่าจะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.) มีนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่สังกัดวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่สังกัดวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักศึกษาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มีระดับความคาดหวังแตกต่างกับนักศึกษาที่สังกัดวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยนักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.091 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 3.833 และนักศึกษาที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวัง เท่ากับ 4.167 ซึ่งสูงกว่านักศึกษาที่สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์และคณะอุตสาหกรรมเกษตร โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคาดหวังเท่ากับ 3.353 และ 3.875 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

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

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของนักศึกษา ที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกนักศึกษาตามเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนแล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคาดหวังจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคณะที่ลงทะเบียนเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 72 ราย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้แยกออกเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.7 และเป็น

เพศชาย มีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3 ตามลำดับนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 22 ปี มีจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 21 ปี มีจำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือนักศึกษาที่มีอายุ 20 ปี มีจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.1 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือนักศึกษาที่มีอายุ 23 ปี มีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.6

3. นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 2 มากที่สุด มีจำนวน 39 ราย คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือระดับชั้นปีที่ 4 มีจำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.4 และนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับชั้นปีที่ 3 มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.4

4. คณะที่สังกัด พบว่า นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีจำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงมาคือคณะเทคโนโลยีการเกษตรมีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.3 รองลงมาคือคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.1 และคณะวิทยาศาสตร์ มีจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.3

5.1.2 การจัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนรู้แล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคาดหวังว่าได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว

การจัดลำดับความสำคัญจะเห็นได้ว่านักศึกษาส่วนใหญ่คาดว่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้วคือ การวิเคราะห์งาน รองลงมาคือ การออกแบบงาน และการสรรหาและการคัดเลือก ตามลำดับ ส่วนนักศึกษาส่วนใหญ่ที่คาดว่าจะได้รับประโยชน์น้อยที่สุดในการที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว คือ การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร

5.1.3 ค่าเฉลี่ยของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ในภาพรวมของระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก และเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละข้อนั้นจะเห็นได้ว่านักศึกษามีระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์มาก เช่นเดียวกัน

5.1.4 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของนักศึกษาที่มีต่อความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 สมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานหลักที่ 1 นักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 2 นักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 3 นักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีชั้นปีที่เรียนต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานหลักที่ 4 นักศึกษาที่มีลักษณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน คือนักศึกษาที่มีลักษณะที่สังกัดต่างกัน มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาเรื่องความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียนในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นวิชาเลือกเสรีนั้น พบว่านักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคาดหวังมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีความคาดหวังและเห็นด้วยอย่างสอดคล้องร่วมกันว่าจะได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองในทุกๆ ด้าน โดยมีลำดับที่ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้นได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์	\bar{X}	ลำดับที่
จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว	4.389	1
คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา	4.333	2
จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการคนได้ดีขึ้น	4.222	3
คาดว่าจะทำให้มีมุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อนในแง่ที่ว่า เป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา	4.208	4
จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน	4.153	5
จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์การที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต	4.069	6
จะนำไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน	4.042	7
จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน	3.889	8
จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)	3.792	9
คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ	3.667	10
ค่าเฉลี่ยรวม	4.076	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 5.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดของแต่ละข้อ ซึ่งก็คือในแต่ละด้านของความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังตารางที่ 5.1 ที่สรุปข้างต้น จะพบว่า นักศึกษาคาดหวังที่จะทำให้ตนเองสามารถนำเอาความรู้ที่ศึกษาในวิชาดังกล่าวไปพัฒนาตนเองได้หลังจากที่เรียนจบแล้ว เป็นลำดับที่ 1 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.389 โดยมีความคาดหวังว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่ตนเองเรียนอยู่ในสาขา เป็นลำดับที่ 2 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.333 และมีความคาดหวังที่จะทำให้ตนเองมีความเข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการคนได้ดีขึ้นเป็นลำดับที่ 3 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.222 ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นักศึกษามีความตั้งใจอย่างจริงจังที่จะเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตนเองจะได้นำไปใช้ประยุกต์กับความรู้และวิชาชีพที่ตนเองศึกษาอยู่ แต่เป็นเนื้อหาทางสายวิชาชีพปกติที่มีได้เน้นหนักในด้านสังคมศาสตร์ โดยนักศึกษามีความเห็นว่าความรู้ในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว สามารถทำให้พวกเขาพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจะทำให้มีความเข้าใจพฤติกรรมของคนและสามารถบริหารจัดการคนได้ดียิ่งขึ้น เมื่อเวลาที่ตนเองจะต้องจบการศึกษาและออกไปทำงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งมุมมองดังกล่าวล้วนเป็นการวางแผนเพื่อความเป็นบุคคลที่มีศักยภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้มากขึ้นนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละข้อของความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังที่ได้สรุปไว้ข้างต้น จะพบว่า นักศึกษากลับมีความคาดหวังน้อยต่อการที่ตนเองจะได้รับความเป็นที่สนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ โดยความคาดหวังในเรื่องดังกล่าวมีผลต่อการศึกษาเป็นลำดับสุดท้าย คือลำดับที่ 10 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.667 และมีความคาดหวังน้อยในลำดับต่อมาคือ ลำดับที่ 9 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.792 ในเรื่องจะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.) นอกจากนี้ นักศึกษายังมีระดับของความคาดหวังน้อยในลำดับต่อมา คือลำดับที่ 8 ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.889 ในเรื่องที่จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้ดูดีขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน

ผลการศึกษาในแง่มุมมองของความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาดังกล่าวนี้ ในลำดับที่น้อยกว่าข้ออื่นๆ นั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เป็นการสะท้อนแนวความคิดของนักศึกษาอย่างชัดเจนว่า พวกเขาให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการนำเอาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ เพื่อศักยภาพที่เป็นตัวตนของผู้รู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง มากกว่าเป็นไปในด้านของความบันเทิงหรือการสร้างภาพพจน์ด้านคะแนนเฉลี่ยในการเรียนของตนเอง

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของเรื่องการจัดลำดับความสำคัญที่นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นหลังจากการเรียน และรับทราบในเนื้อหาของวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้ว นักศึกษาคิดว่าตนเองจะได้รับประโยชน์มากที่สุดในการนำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยพบว่า การวิเคราะห์งาน และการออกแบบงาน รวมถึงการสรรหาและการคัดเลือก เป็นเนื้อหาที่นักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่า จะได้รับประโยชน์มากที่สุด ตามลำดับ ในขณะที่นักศึกษาส่วนใหญ่คิดว่าเนื้อหาที่ตนเองจะได้รับประโยชน์น้อยที่สุด คือ การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร สุขภาพและความปลอดภัย การเข้าใจถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กร ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับการพิจารณาถึงข้อความเป็นการแสดงความคิดเห็นเสริมเพิ่มเติมของนักศึกษาบางคนในแบบสอบถามที่ตอบกลับมารวมกัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นักศึกษามีความเข้าใจว่าเนื้อหาของวิชาการวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน รวมทั้งการสรรหาและการคัดเลือก เป็นเรื่องที่น่าจะเกี่ยวข้อง และมีความใกล้ชิดตัวหรือมีโอกาสที่ตนเองจะต้องเกี่ยวข้องรวมทั้งเผชิญเหตุการณ์ เพื่อทำการตัดสินใจในเรื่องเหล่านี้มากกว่าเรื่องอื่นๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน หรือสุขภาพและความปลอดภัย รวมทั้งแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งนักศึกษามีความเห็นว่า เป็นเรื่องที่ไกลตัวจากพวกเขา เพราะเกิดความไม่มั่นใจว่า ตนเองจะสามารถเข้าไปมีบทบาทต่อการมีส่วนร่วมในการกำหนด โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน หรือนโยบายการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานขององค์กรที่ตนเองจะเข้าไปทำงานในอนาคต รวมทั้งการติดต่อประสานงานเจรจากับสหภาพแรงงานในองค์กรนั้นๆ ได้มากนักน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เนื้อหาของหัวข้อเรื่องต่างๆ ดังกล่าว ล้วนมีความสำคัญทัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรหนึ่งๆ ก็ตาม

อนึ่ง เมื่อนำผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบระดับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัด นั้นมาศึกษาพบว่าแม้ว่า นักศึกษาจะมีเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัดแตกต่างกัน แต่กลับมีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นสนับสนุนด้วยกันกับการที่ขณะนี้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีนโยบายให้วิชาดังกล่าวอยู่ในหมวดหลักสูตรวิชาศึกษาทั่วไปทางสังคมศาสตร์ โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคณะ ทุกชั้นปี สามารถเลือกลงทะเบียนเรียนได้ตามที่แผนการศึกษาของแต่ละคณะกำหนดไว้ ทั้งนี้จากผลการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความคาดหวังของนักศึกษาที่ได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวนี้อันนี้ ล้วนไม่มีความแตกต่างกัน ไม่ว่านักศึกษาเหล่านี้จะมีเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน และคณะที่สังกัดแตกต่างกันก็ตามหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ นักศึกษาเหล่านี้กลับไม่มีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหาร

เอกสารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างไร ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นได้ประการหนึ่งว่าไม่อาจกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นโยบายของการเปิดวิชาเลือกเสรี ดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว และนักศึกษาที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันก็สามารถเข้ามาเรียนพร้อมกันได้ ด้วยความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในระดับที่ใกล้เคียงกันต่อมุมมองด้านต่างๆ ดังที่เคยนำเสนอมาแล้วข้างต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. สถาบันยังควรคงนโยบายของการเปิดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในหมวดหลักสูตรวิชาการศึกษาทั่วไปทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งเปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกคณะ ทุกชั้นปี สามารถเลือกลงทะเบียนเรียนเป็นวิชาเลือกเสรีได้ตามที่แผนการศึกษาของแต่ละหลักสูตร และแต่ละคณะกำหนดไว้

2. ผู้สอนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดการเรียนการสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในเนื้อหาทุกๆ เรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน โดยที่แม้ว่า เนื้อหาบางเรื่องอาจทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำงานได้อย่างชัดเจนกว่า เพราะใกล้ตัวมากกว่า เช่น เนื้อหาเรื่องการวิเคราะห์งาน หรือการออกแบบงาน แต่เมื่อพิจารณาระยะยาวแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าทำงานในองค์กรหนึ่งๆ พวกเขาจะพบว่า เนื้อหาเรื่องอื่นๆ ที่ผู้เรียนเคยให้ลำดับของสำคัญน้อย เช่น การจ่ายค่าตอบแทน หรือเนื้อหาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ก็จะกลับเป็นเรื่อง ที่พวกเขาจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องรวมทั้ง ได้ผลกระทบจากสิ่งเหล่านี้ เมื่อมีโอกาสเข้าทำงานจริงในอนาคตเช่นเดียวกัน

3. ผู้สอนควรเน้นหลักการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปพัฒนาตนเองในอนาคต แล้วทำให้ผู้เรียนเกิดความสามารถที่จะนำความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ร่วมกันกับความรู้ในสายอาชีพที่ผู้เรียนมีความรู้ดังกล่าวอยู่แล้วให้ทันสมัยและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับโลกของความเป็นจริงในปัจจุบันและอนาคต ทำให้ผู้เรียนสามารถปรับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น จนสามารถดำรงชีวิตการทำงาน และชีวิตในสังคมที่ตนเองอยู่อาศัยได้อย่างปกติสุข

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในวิชาอื่นๆ หรือหลักสูตรต่างๆ เพื่อการรับทราบ และทำการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยและเหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในด้านความคาดหวังที่ได้รับประโยชน์จากการ

เรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ซึ่งถ้าหากมีการสำรวจและสอบถามเกี่ยวกับในด้าน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจทั้งต่อวิชาที่เรียน และหลักสูตรต่างๆที่กำลังเปิดการเรียนการสอนอยู่ในสถาบันการศึกษาแต่ละแห่งที่มีอยู่ในประเทศรวมทั้งในแ่งมุมอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เนื้อหาที่สอดคล้องกับความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากสถาบันการศึกษาในมุมมองของภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับบัณฑิตไปปฏิบัติงานจริง รวมทั้งวิธีการเรียนการสอนในเชิงลึกก็จะทำให้เห็นภาพกว้างที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาทั้งตัวผู้ดูแลหลักสูตร ผู้สอน ผู้เรียน และผู้ใช้ประโยชน์จากนักศึกษาที่เป็นผลผลิตในฐานะบัณฑิตของสถาบันการศึกษาในอนาคต ตลอดจนรูปแบบแนวทางในเนื้อหาและการเรียนการสอนที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานก็จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กุลพล พลวัน. 2541. รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2541
ประเด็นสี่ริภาพทางวิชาการ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนัก
นายกรัฐมนตรี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541. มหาวิทยาลัยที่ทางแยก : จุดประกายวิสัยทัศน์อุดมศึกษาไทยใน
อนาคต. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- เกษณี กลิ่นบุศย์. 2540. “ความคาดหวังของผู้เข้ารับบริการต่อบริการของโรงพยาบาลเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. 2535. “รายงานการสัมภาษณ์เรื่องการบริหารงานบุคคล VS การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของวิชาการ.” วารสารข้าราชการ. 37(4) : 37 – 56
- ชนกนาฏ ปัญญาแก้ว. 2547. “การศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายผลิตที่มีต่อบทบาทหน้าที่
ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในเขตภาค
กลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชวลิต ประภวานนท์ และ สุดา สุวรรณภรณ์. 2542. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การและการ
จัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. 2535. “รายงานการสัมภาษณ์เรื่องการบริหารงานบุคคล VS การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของวิชาการ.” วารสารข้าราชการ. 37(4) : 37 – 56
- คณัย เทียนพุด. 2543. การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณัย เทียนพุด. 2543. www.การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ไทยเจริญการ
พิมพ์.
- ดรุณี มโนรัตน์. 2544. “ความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใน
อุตสาหกรรมรถยนต์ไทย ในปี ค.ศ. 2000 – 2009.” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหา
บัณฑิต ภาควิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี : อนันตศิลป์.

- นันทพร มธุรพจนานุกูล. 2544. “ทัศนคติและความคาดหวังของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารอื่นๆ ที่มีต่อการปฏิบัติการของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์การธุรกิจ.” ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2537. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเต็ม พันรอบ. 2528. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2538. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรี ศรีสุข. 2542. “ความคาดหวังในการบริการของผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530. พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2543. อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละเอียด จงกลณี และคณะ. 2529. อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย : การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจัดบทบาท หน้าที่ และปัญหาในการให้คำปรึกษา. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรนารถ แสงมณี. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ภัณฑ์เอนด์พริ้นติ้ง.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2548. คู่มือหลักสูตรการศึกษา 2548 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สมคิด พรหมจ้อย และสุพัตร์ วิบูลย์. 2544. การประกันคุณภาพในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรางค์ จันท์เอม. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สุนีย์ ธีรดากร. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด.
- อุทัย หิรัญโต. 2526. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- อรณพ พงษ์วาท. 2539. จากแผนพัฒนาคนสู่แผนพัฒนาครู. สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา (สปค.) สำนักคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ : บริษัทพิมพ์ดีด จำกัด.
- อุไรวรรณ จันสกุลถาวร. 2540. “การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- 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.
- Cherrington, D.J. 1991. **The management of human resource in context**. Boston : Allyn and Bacon.
- Finn, D. 1921. **The Corporate Oligarchy**. New York : Science Edition, Inc.
- Getzels, J.W. et.al. 1968. **Educational Adminstration as a Social Process**. New York : Harper & Row.
- 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.
- Vroom, V.H. 1964. **Work and motivation**. New York : John Wiley and Sons.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
ที่ลงทะเบียนเรียน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่เหลี่ยมตามสถานะภาพให้ตรงกับสภาพ

ความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

อายุต่ำกว่า 20 ปี

อายุ 20 ปี

อายุ 21 ปี

อายุ 22 ปี

อายุ 23 ปี

อายุมากกว่า 23 ปี

3. ชั้นปีที่เรียน

ชั้นปี 1

ชั้นปี 2

ชั้นปี 3

ชั้นปี 4

4. คณะที่สังกัด

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะเทคโนโลยีการเกษตร

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะวิทยาศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะอุตสาหกรรมเกษตร

ตอนที่ 2 จัดลำดับความสำคัญ ว่าหลังจากการเรียนแล้ว เนื้อหาใดที่นักศึกษาคิดว่าได้รับประโยชน์มากที่สุดใน
การที่จะได้นำไปใช้ในอนาคต เมื่อจบการศึกษาแล้ว

คำชี้แจง ให้จัดลำดับความสำคัญโดยใส่หมายเลข “1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8” หน้าข้อความ ซึ่งหมายเลข 1 หมายถึง

นักศึกษาคาดว่าจะได้รับประโยชน์มากที่สุดเป็นลำดับแรก และหมายเลข 8 เป็นอันดับที่นักศึกษาคิดว่า
ได้รับประโยชน์น้อยที่สุด

_____ การวิเคราะห์งาน

_____ การออกแบบงาน

_____ การสรรหาและการคัดเลือก

_____ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

_____ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

_____ การจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร

_____ สุขภาพและความปลอดภัย

_____ การเข้าใจถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความพึงพอใจในงาน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมให้ตรงกับความเข้าใจของท่านเพียงข้อละ 1 ช่อง เท่านั้น กรุณาทำทุกข้อ

ความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์	ระดับความคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คาดว่าจะทำให้มีความรู้เพิ่มเติมทางด้านบริหารบุคลากรซึ่งเป็นเนื้อหาที่นอกเหนือจากวิชาสายอาชีพปกติที่เรียนอยู่ในสาขา					
2. คาดว่าจะได้รับความบันเทิงสนุกสนานหรือมีเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้นจากบรรยากาศการเรียนร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมชั้นต่างคณะ					
3. คาดว่าจะทำให้มุมมองและความเข้าใจมากขึ้น เนื่องจากเคยรับข้อมูลจากบุคคลอื่นและสื่อต่างๆ มาก่อน ในแง่ที่ว่าป็นความรู้ที่น่าสนใจศึกษา					
4. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้ในปัจจุบัน					
5. จะทำให้สามารถนำเอาความรู้ไปพัฒนาตัวเองได้หลังเรียนจบแล้ว					
6. จะทำให้ตนเองมีความรู้ทางด้านบริหารมากขึ้น จนสามารถเป็นผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพได้ในอนาคต					
7. จะช่วยทำให้ได้รับคะแนนเกรดในภาพรวม (G.P.A) เพิ่มขึ้น เนื่องจากคิดว่าเป็นวิชาที่ไม่ยากจนเกินไป และมีจำนวนหน่วยกิตมาก (3 Cr.)					
8. จะได้นำเอาไปใช้เป็นหลักฐานที่ปรากฏในใบแจ้งผลการเรียน (Transcript) ที่ทำให้คู่มือขึ้นเวลาเรียนต่อหรือสมัครงาน					
9. จะนำเอาไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหาที่ใช้ในการสอบเข้าเรียนต่อหรือสอบเพื่อสมัครงาน					
10. จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของคนและการบริหารจัดการคนได้ดีขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้