

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540

สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่าง

กรมยุทธศึกษาทหารบก กับ กรมอาชีวศึกษา

SATISFACTION OF TECHNICAL EDUCATION CURRICULUM B.E.2540

IN PERSONNEL MANAGEMENT PROGRAMME

WITH THE COOPERATION OF THE ARMY TRAINING COMMAND

AND THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION



บุญสม อนันต์เกษมสันต์

BOONSOM ANANTKASEMSANT

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน..... 47814
วัน, เดือน, ปี 28 ส.ค. 2546

.b.....
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ISBN 974-324-447-6

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**SATISFACTION OF TECHNICAL EDUCATION CURRICULUM B.E.2540
IN PERSONNEL MANAGEMENT PROGRAMME
WITH THE COOPERATION OF THE ARMY TRAINING COMMAND
AND THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION VOCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2003

ISBN 974-324-447-6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2003

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล
ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับ
กรมอาชีวศึกษา

นักศึกษา

นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์

รหัสประจำตัว

41064108

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารอาชีวศึกษา

พ.ศ.

2546

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร.ศิริพรรณ ชุมนุช

ดร.ฉรงค์ พิมสาร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาและ
ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่มีต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัด
การงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา (2) เพื่อ
เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษา กับผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ที่มีต่อหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ
ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา และ (3) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของ
ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงาน
บุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา จำแนกตามสภาพ
ก่อนเข้าศึกษา และพื้นฐานการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานสังกัดกอง
ทัพบก จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความ
แตกต่างใช้ t-test แบบ independent และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นมีความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ซึ่งจัดโดยความร่วมมือระหว่างกรมยุทธ
ศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นและเรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุดดังนี้คือด้านเจตคติ ด้านทักษะ และด้านความรู้

2. ผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ซึ่งจัดโดยความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษา
ทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านเช่นกัน

3. ผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็น
ทหารกองประจำการมีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540
สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษา ทหารบกกับกรมอาชีว
ศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6
ระบบการศึกษานอกโรงเรียนและผู้สำเร็จการศึกษางบชั้น ปวช. มีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ
ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



Thesis Title Satisfaction of Technical Education Curriculum B.E. 2540
in Personnel Management Programme with the Cooperation of the
Army Training Command and the Department of Vocational Education

Student Mr. Boonsom Anantkasemsant

Student ID. 41064108

Degree Master of Industrial Education

Programme Vocational Administration

Year 2003

Thesis Advisor Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganutrohd

Thesis Co-advisor Dr. Siripun Chumnum
Dr. Narong Pimsarn

ABSTRACT

The objectives of this research were : (1) to study the satisfactions of graduates and immediate commanders on diploma curriculum B.E. 2540 in personnel management programme with the cooperation of the Army Training Command and the Department of Vocational Education, (2) to compare the satisfactions of graduates and immediate commanders on diploma curriculum B.E. 2540 in personnel management programme with the cooperation of the Army Training Command and the Department of Vocational Education, and (3) to compare the satisfactions of graduates classifying by ex-status before studying in the programme such as conscripts and educational background.

The samples were 392 graduates and immediate commanders in the Army Units. The data collection instrument was a rating-scale questionnaire. The statistics used for analysing data were percentage, mean, and Standard Deviation, the independent t-test and F-test.

The findings were as follows:

1. Graduates and immediate commanders were satisfied on the diploma curriculum B.E. 2540 in personnel management programme which was organized by the cooperation between of the Army Training Command and the Department of Vocational Education as a whole was at most level. Considering each aspect , they were put in order from the highest to the least means were attitude , skill and knowledge respectively.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. Graduates and immediate commanders had statistical significant different satisfactions on the diploma curriculum B.E. 2540 in personnel management programme at .05 level as well as each aspect.

3. Graduates who used to be conscripts and who were not conscripts had as a whole no different satisfactions on the diploma curriculum B.E. 2540 in personnel management programme as well as each aspect.

4. Graduates from formal high school , non-formal high school and those who graduated in certificate of vocational education level had no different satisfactions on the diploma curriculum B.E. 2540 in personnel management programme as well as each aspect.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม ดร.ณรงค์ พิมสาร อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สำเร็จ สมบูรณ์ทุกประการ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณ ดร. มาลัย จีรวัดนเกษตร ดร.ฉันทนา โหมดมณี ผศ. อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.ปรีชาญันท์ นิลสุข ดร.วัลลภา จันทร์เพ็ญ ผู้อำนวยการวิรัตน์ คันธารัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี พันเอกสุภฤกษ์ ไม้แก้ว ผู้บังคับการโรงเรียน นายสิบทหารบก พันเอกเยาว์ เกิดร่วม หัวหน้าแผนกประเมินผลและสถิติ โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ที่ให้ความกรุณาตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำต่าง ๆ ในการสร้างแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณกองทัพบก ที่กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลในหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก ขอขอบพระคุณศูนย์การทหารราบ ก่ายธาระรัชต์ อ.ปราณบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์ ที่กรุณาให้ทดลอง ใช้แบบสอบถามกับนักเรียนนายสิบทหารราบ และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชาและนายสิบทหารบก ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์เชษฐา คงพลปาน วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม และเพื่อนครู อาจารย์วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ ที่ได้ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดียิ่งตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ต่าง ๆ จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ คุณพ่อ และคุณแม่ อันเป็นที่เคารพรักยิ่ง คุณครู - อาจารย์ที่ได้อบรมสั่งสอน และญาติพี่น้องที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
บทที่ 2 ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 ประวัติการจัดการศึกษาของโรงเรียนนายสิบทหารบก	8
2.2 ความหมายของความพึงพอใจ	11
2.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540	15
2.4 การประเมินผลหลักสูตร	18
2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	23
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ เจตคติ	28
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลหลักสูตรและการติดตามผล	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.1.1 ประชากร	41
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ	42
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	65
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	65
5.2 สมมติฐานของการวิจัย	65
5.3 สรุปผลการวิจัย	65
5.4 อภิปรายผลการวิจัย	66
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา	70
5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	76
ประวัติผู้เขียน	92

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
4.1 แสดงค่าเฉลี่ยและจำนวนเป็นร้อยละ ข้อมูลผู้ตอบสำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา	48
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ	49
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ด้านความรู้	50
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ด้านทักษะ	51
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ด้านเจตคติ	52
4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา กับผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ด้าน	53
4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา กับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้	54
4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา กับผู้บังคับบัญชา ด้านทักษะ	55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา กับผู้บังคับบัญชา ด้านเจตคติ	56
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา ที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็น ทหารกองประจำการทั้ง 3 ด้าน	58
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา ที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ ด้านความรู้	59
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา ที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ ด้านทักษะ	60
4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษา ที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็น ทหารกองประจำการ ด้านเจตคติ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

- 4.14 แสดงผลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล
ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา
ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบ ชั้น ม. 6 ระบบ การศึกษาปกติ
ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และ
ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน 63
- 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบความพึงพอใจ
เกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการ
งานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับ
กรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ
ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และ
ผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน 64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์การใด ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์การในยุคโลกาภิวัตน์ ได้จัดสรรงบประมาณจำนวนมากไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจะบรรลุผล และการพัฒนาบุคคลดังกล่าว ผู้เกี่ยวข้องในงานการพัฒนาจำเป็นต้องวางแผนจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การปฐมนิเทศ การสอนงาน และการฝึกอบรม โดยเฉพาะพนักงานใหม่ที่เข้ารับบรรจุเข้ามาทำงาน หรือพนักงานที่โยกย้ายมาทำงานใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา (พยอม วงศ์สารศรี. 2541 : 144)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) มุ่งเน้นการพัฒนาคน เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง เป้าหมายหนึ่งในการพัฒนาคนคือ เพิ่มคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และจัดให้มีกลไกประกันคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน กระทรวงกลาโหมจึงได้มีคำสั่ง (เฉพาะ) ที่ 146/36 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2536 เรื่อง นโยบายพัฒนาการศึกษาของกำลังพล ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ของกำลังพลระดับนายสิบ หรือนายทหารประทวน โดยส่งเสริมให้เพิ่มระดับการศึกษาถึงขั้นปริญญา ในสาขาที่กองทัพต้องการ หรือสาขาวิชาชีพอื่นที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้เมื่อลาออกจากราชการ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนทหาร โดยปรับปรุงวิชาความรู้พื้นฐานด้านวิชาทั่วไป ให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีควบคู่ไปกับวิชาการตามสายวิชาชีพ ให้เทียบเท่ากับสถาบันการศึกษาของพลเรือน ให้สามารถศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาพลเรือนในระดับสูงขึ้นได้ ทั้งในและต่างประเทศ

เพื่อดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายการพัฒนาการศึกษาของกำลังพล ของกระทรวงกลาโหมดังกล่าว กองทัพบกได้มอบให้กรมยุทธศึกษาทหารบก ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบและควบคุมการผลิตกำลังพลระดับนายสิบ ซึ่งเป็นนายทหารประทวนหลัก ให้แก่กองทัพบก ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนนายสิบทหารบก และโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการจากการศึกษา หลักสูตร 1 ปี เป็นหลักสูตร 2 ปี ตั้งแต่ปี 2540 เป็นต้นไป โดยให้ศึกษาวิชาทหารควบคู่ไปกับวิชาชีพ ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้แก่นักเรียนนายสิบที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญและสายอาชีพ หรือเทียบเท่า เมื่อ

สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร 2 ปีแล้ว มีความรู้ด้านวิชาชีพ สามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนำไปประกอบอาชีพอิสระได้

ศูนย์การทหารราบ เป็นหน่วยทหารของกองทัพบก มีที่ตั้ง ณ อำเภอธวัชบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกสอนนักเรียนนายสิบในห้วงระยะเวลาหนึ่ง ก่อนที่จะแยกไปเรียนตามโรงเรียนเหล่าต่าง ๆ แต่เนื่องจากกองทัพบกยังไม่มีความพร้อมที่จะดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนในด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงได้ จึงได้ร่วมมือกับกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้สถานศึกษาที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีหน่วยทหารอยู่ในพื้นที่ รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกระจายไปตามจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนนายสิบทหารบก ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และการจัดการเรียนการสอน การเตรียมความพร้อมต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนนายสิบทหารบก และโรงเรียนเหล่าต่าง ๆ

ดังนั้น การผลิตนักเรียนนายสิบทหารบก ภายใต้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อไม่ให้เป็นการสูญเปล่าหรือได้ผลไม่คุ้มกับการลงทุน ทำให้สูญเสียดำเนินทาง เศรษฐกิจ มีผลทำให้กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงและการพัฒนาประเทศ การประเมินผลหลักสูตรจึงมีความสำคัญในการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ในการเรียนได้ดี และเกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาเป็นอันมาก ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนนายสิบทหารบกต่อไป

การติดตามผล เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลหลักสูตร ซึ่งการติดตามผลจะทำให้ทราบปัญหา และแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้ชัดเจนขึ้น เพราะการติดตามผลมีจุดมุ่งหมายในการประเมิน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรให้ได้ผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ตลอดจนงานการบริหารและการสอนตามหลักสูตรให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อวัดประสิทธิภาพของผลผลิตคือ ผู้เรียน (ทิสนา เขมมณี. 2526 : 53) การติดตามผลที่ประเมินจากผู้เรียนหรือประเมินความสำเร็จของผู้เรียนว่า ตรงและสอดคล้องกับเป้าหมาย และจุดประสงค์ของหลักสูตร มากน้อยเพียงใด การติดตามผลโดยประเมินผู้เรียนจัดว่าเป็นจุดมุ่งหมายประการหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากผลที่เกิดขึ้นที่ตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นผลที่ได้รับของหลักสูตรนั้นมีทั้งระยะใกล้และระยะไกล ซึ่งการจะวัดผลผู้เรียนในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ หรือเพิ่งสำเร็จการศึกษา จัดเป็นการวัดผลระยะใกล้ ซึ่งระยะใกล้ที่วัดได้นี้ยังไม่แน่นอนว่าจะคงอยู่กับตัวผู้เรียนได้ตลอดไป หรือนานเพียงใด ไม่อาจสรุปได้ว่าจะมีความคงตัวในตัวผู้เรียน ดังนั้นเพื่อให้การติดตามผลที่ได้รับของหลักสูตรได้ผลแน่นอน น่าเชื่อถือได้ยิ่งขึ้น ควรมีการติดตามการศึกษาเพื่อประเมินผลที่ได้รับของระยะไกลด้วย (วัลลภ กันทรทรัพย์. 2541 : 4)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การติดตามผลหลักสูตร โดยวิธีศึกษาผลของการใช้หลักสูตรโดยพิจารณาจากผลผลิต คือ ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นวิธีการที่ทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว ทักษะ และข้อเท็จจริง รวมทั้งคุณภาพและข้อบกพร่องของผู้สำเร็จการศึกษาว่า มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรคาดหวังไว้หรือไม่ และยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้กำลังศึกษา สามารถช่วยให้แนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอนในปัจจุบัน ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารหลักสูตรควรรับฟังความต้องการของสังคม และปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ประชมสุข อาชวบูรณ์. 2522 : 40) ผลที่ได้จาก การประเมินอาจทำให้เกิดการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและหน่วยงาน

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการปรับปรุงหลักสูตร เพราะนักเรียนนายสิบทหารบกที่จบการศึกษาต้อง ไปปฏิบัติงานตามหน่วยทหารต่าง ๆ ของกองทัพบก สามารถนำวิชาความรู้ที่ศึกษาวิชาชีพตามหลักสูตรนอกเหนือจากวิชาทหารไปปฏิบัติงานนั้น ผู้บังคับบัญชามีความพอใจหรือพึงประสงค์ และยอมรับต่อนักเรียนซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนั้นหรือไม่

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการติดตามผลการใช้หลักสูตร โดยข้อมูลจากผลผลิต คือ ผู้สำเร็จการศึกษา และจากผู้บังคับบัญชามีประโยชน์มาก ทั้งกับสถาบันและนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอนให้ตรงตามต้องการของโรงเรียนนายสิบทหารบก

ในส่วนของหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งวิทยาลัยต่าง ๆ ที่สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้ดำเนินการให้กับโรงเรียนนายสิบทหารบก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 ยังไม่เคยมีการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นทางการ ทำให้ไม่มี ข้อมูลที่จะทำให้ทราบว่ามีความเหมาะสมเพียงใด เนื้อหาของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ และสามารถผลิตนักเรียนนายสิบทหารบกให้มีคุณลักษณะตรงตามความมุ่งหมายของหลักสูตรได้มากน้อยเพียงใด และหลักสูตรดังกล่าวมีผลกระทบต่อการศึกษาวิชาทหาร ซึ่งต้องศึกษาควบคู่ไปกับวิชาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรมีการติดตามผลการใช้หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ของกระทรวงศึกษาธิการที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายความต้องการของกองทัพบก และสภาพเศรษฐกิจและสังคม เพราะการจัดกระบวนการศึกษาที่สมบูรณ์ควรมีทั้งการสร้างหลักสูตร และการติดตามผลการใช้หลักสูตรนั้น ไปใช้ด้วย จึงจะถือว่าสมบูรณ์อย่างแท้จริง

หลักสูตรที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดลักษณะการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์นั้น Bloom (อ้างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ในอนาคตใช้ทั่วไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ใน ศิริชัย กาญจนวาสี. 2534 : 74-76) กล่าวว่า ผู้เรียนควรเกิดการเรียนรู้ขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่พึงปรารถนาครอบคลุมความงอกงามทั้ง 3 ด้านประกอบกันไปดังคือ ด้านความคิด ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามสภาพก่อนเข้าศึกษา และพื้นฐานการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรแตกต่างกัน
2. ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานภาพก่อนเข้าศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรแตกต่างกัน
3. ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีพื้นฐานทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรแตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลตาม โครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Bloom (อ้างอิงมาจาก ศิริชัย กาญจนวาสี. 2534 : 74-76) ได้กล่าวถึงความ สามารถในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง สมรรถภาพของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และ เจตคติ

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาดตามหลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. ผู้สำเร็จการศึกษหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกองทัพบก จำนวน 1,449 คน

2. ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกองทัพบกจำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สำเร็จการศึกษหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา และผู้บังคับบัญชา ได้จากการเปิดตารางสุ่มตัวอย่างเทียบตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จำนวน 392 คน จำแนกได้ดังนี้

1. ผู้สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยทหารตามจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 306 คน

2. ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานทหาร จำนวน 86 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. พื้นฐานการศึกษาก่อนเข้าศึกษาตามหลักสูตร แบ่งเป็น

1.1 ม. 6 ระบบปกติ

1.2 ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน

1.3 ปวช. และอื่น ๆ

2. สถานภาพก่อนเข้าศึกษา แบ่งเป็น

2.1 เคยเป็นทหารกองประจำการ

2.2 ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ

ตัวแปรตาม ได้แก่

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่าง กรมยุทธศึกษาทหารบก กับ กรมอาชีวศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เข้าใจตรงกันและตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์ดังนี้

1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร หมายถึง การแสดงความรู้สึกตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีต่อหลักสูตร 3 ด้าน คือ

1.1 ความรู้ หมายถึง ความสามารถของผู้สำเร็จหลักสูตร ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว มีความรู้ตรงตามความต้องการหน่วยงาน สามารถใช้ความรู้ที่เรียนมาพัฒนาหน่วยงาน มีความรู้ด้านการจัดการงานบุคคล ประยุกต์ใช้ความรู้ในงานหน้าที่ประจำ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี มีความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน และแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักวิชา

1.2 ทักษะ หมายถึง ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความสามารถในการนำเสนองาน ใช้เครื่องใช้สำนักงาน จัดเอกสารงานบุคคล แก้ปัญหาด้วยเหตุและผล ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการเข้าสังคม เป็นผู้กล้าตัดสินใจ สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ได้ เป็นผู้ไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล เป็นผู้รักษาระเบียบวินัย และเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

1.3 เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของผู้สำเร็จหลักสูตรที่มีความคิดเห็นต่อหน้าที่การทำงาน ผู้ร่วมงาน วิชาชีพการจัดการงานบุคคล ผู้บังคับบัญชา และผู้สำเร็จหลักสูตรมีความมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมานะอดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน ขอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็น มีจิตใจเสียสละต่อส่วนรวม และเป็นที่ภาคภูมิใจของหน่วยงาน

2. ผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง นายสิบทหารบกที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา และปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานทหาร ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาทุกคน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการทหารยศสิบตรี ปฏิบัติงานในหน่วยงานของกองทัพบก หลังจากสำเร็จการศึกษา อัตราเงินเดือน 5,180 บาท

3. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจบังคับบัญชานายสิบทหารบกโดยตรง และ

ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในลักษณะงานที่นายสิบทหารบกปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี ใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. พื้นฐานการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษา ก่อนเข้าศึกษาของนักเรียนนายสิบทหารบก สาขาการจัดการงานบุคคล แบ่งเป็น

- 4.1 ม. 6 ระบบปกติ
- 4.2 ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน
- 4.3 ปวช. และอื่น ๆ

5. สถานภาพการก่อนเข้าศึกษาของนักศึกษา หมายถึง สถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่ เคยเป็นทหารกองประจำการหรือไม่ แบ่งเป็น

- 5.1 เคยเป็นทหารกองประจำการ
- 5.2 ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ

6. หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ที่ใช้ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่จัดการเรียนการสอนควบคู่ไปกับวิชาทหารหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก ของกรมยุทธศึกษาทหารบก



บทที่ 2

ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประวัติการจัดการศึกษาของโรงเรียนนายสิบทหารบก
2. ความหมายของความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดหมายของหลักสูตร และการใช้หลักสูตร
4. การประเมินผลหลักสูตร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการติดตามผลการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลหลักสูตร

2.1 ประวัติการจัดการศึกษาของโรงเรียนนายสิบทหารบก

โรงเรียนนายสิบทหารบก

ที่ตั้ง ค่ายธนระพี อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การจัดตั้ง จัดตั้งตามคำสั่ง กองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 171/2510 ลงวันที่ 23 มิถุนายน เรื่อง การจัดตั้งโรงเรียนนายสิบทหารบก

เนื่องจากกองทัพบก มีนโยบายที่จะปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก ให้มีระยะเวลาศึกษา 2 ปี โดยให้นักเรียนนายสิบทุกเหล่าเข้ารับการฝึกศึกษาร่วมกันในชั้นปีที่ 1 แล้วแยกไปศึกษาวิชาเทคนิคที่เหล่าสังกัดในชั้นปีที่ 2 ทั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะให้นายสิบประจำการกองทัพบก ซึ่งเป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก มีลักษณะทหารอย่างเด่นชัด มีระเบียบวินัยอันดีงาม ทั้งมีความรู้ในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายของกองทัพบก กรมยุทธศึกษาทหารบกได้เชิญผู้แทนหน่วยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ประชุมร่วมวางแผนทางพิจารณาจัดทำหลักสูตรนักเรียนนายสิบระยะเวลา

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษา 2 ปี ที่หอประชุมกองทัพบก เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2508 เวลา 09.00 น. ให้พร้อมที่จะเปิดการศึกษาได้ทันในปี 2510 และได้ขออนุมัติในการปฏิบัติตามนโยบายดังนี้

1. ศูนย์การทหารราบ จัดทำหลักสูตรนักเรียนนายสิบชั้นปีที่ 1
2. แต่ละเหล่าสายวิทยาการ จัดทำหลักสูตรนายสิบชั้นปีที่ 2
3. เลือกเหล่าเมื่อจบการศึกษาชั้นปีที่ 1
4. ส่งนักเรียนนายสิบที่มีความรู้ และความประพฤติดีไปเรียนที่โรงเรียนเตรียมทหาร เมื่อจบชั้นปีที่ 1
5. ให้พร้อมที่จะเปิดการศึกษานักเรียนนายสิบหลักสูตร 2 ปี ได้ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2511

โรงเรียนนายสิบทหารบกนี้ กองทัพบกได้มอบให้กรมยุทธศึกษาทหารบก เป็นหน่วยบังคับบัญชา ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 306/2509 ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2509 และให้มีที่ตั้งปกติที่ค่ายพระนคร อำเภอ ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แต่ขั้นเริ่มต้น ให้จัดตั้งชั่วคราวที่ค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

หลังจากที่ได้รับงบประมาณประจำปี 2510 มาแล้ว เนื่องจากศูนย์การทหารราบ ต้องเคลื่อนย้ายจากค่ายสมเด็จพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรีไปเข้าที่ตั้งค่ายพระนคร อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หน่วยเหนือจึงให้ดำเนินการของงบประมาณเพื่อพัฒนาค่าย และกรมยุทธศึกษาทหารบกได้ร่างเสนอขอ งบประมาณเพื่อพัฒนา 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาศูนย์การทหารราบ และโครงการจัดตั้งโรงเรียนนายสิบ ทหารบก ตามหนังสือ กรมยุทธศึกษาทหารบก ค่วนมาก ที่ กห 0338/645 ลงวันที่ 16 มกราคม 2510 ซึ่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม อนุมัติหลักการให้เสนอเป็นค่าของงบประมาณปี 2511 ได้ ในท้ายบันทึก ข้อความ สปข.ทบ. ที่ กห 0314/267 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2510 เรื่อง ขอลเปลี่ยนแปลงโครงการและขอรับการ สนับสนุนงบประมาณ

ตามคำสั่งกองทัพบกที่ 101/10 เรื่อง ให้นายทหารรับราชการ ลงวันที่ 18 เมษายน 2510 ซึ่งได้บรรจุนายทหารเข้าไว้เป็นเจ้าหน้าที่โครงการ และปฏิบัติหน้าที่แทนคณะทำงานที่กรมยุทธศึกษาทหารบกได้ แต่งตั้งไว้เดิม เพื่อดำเนินการในโรงเรียนนายสิบทหารบกต่อไป กองทัพบกได้ออกคำสั่ง กองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 171/10 เรื่อง จัดตั้งโรงเรียนนายสิบทหารบก ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2510 ให้เตรียมทหารที่จะเปิดการศึกษาได้ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2511 เป็นต้นไป จากนั้น กองทัพบกได้ออกคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 454/11 ลง วันที่ 21 มิถุนายน 2511 เรื่อง ให้เคลื่อนย้ายเข้าที่ตั้งเสร็จแล้ว ให้กรมยุทธศึกษาทหารบกดำเนินการมอบการบังคับบัญชาโรงเรียนนายสิบทหารบก ให้กับศูนย์การทหารราบ ดังนั้น โรงเรียนนายสิบทหารบกไปเข้าที่ตั้ง ณ ค่ายพระนคร อำเภอปราณบุรี โดยเคลื่อนย้ายทางรถไฟ ตั้งแต่วันที่ 25 มิถุนายน 2511 เสร็จสิ้นการเคลื่อนย้าย ในวันที่ 5 กรกฎาคม 2511 กรมยุทธศึกษาทหารบกได้ออกคำสั่ง กรมยุทธศึกษาทหารบก ที่ 122/2511 เรื่อง

มอบการบังคับบัญชาโรงเรียนนายสิบทหารบกให้กับศูนย์การทหารราบ ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2511 และเริ่มเปิด การสอนตามหลักสูตรใหม่ 2 ปีตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2511 เป็นต้นมา

พ.ศ. 2538 ผู้บัญชาการทหารบก ได้อนุมัติให้ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง อกค. 4150 โรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นหน่วยฝึกกำลังพลสำรองของกองทัพบก โดยมอบภารกิจดำเนินการ ฝึกกำลังพลสำรองเหล่า ร.,ม.,ป.,ข., และ ส. (การฝึก ชกท. และการหน่วยระดับกองร้อย รวมทั้ง การฝึกกำลังกึ่งทหาร และ กสร.ทั่วไป)

ตามคำสั่ง ทบ.ลับ (เฉพาะ) ที่ 18/32 ลงวันที่ 17 มกราคม 2533 ให้ปิดการบรรจุกำลัง พล รร.นส.ทบ. และจัดตั้ง รร.กสร.ทบ. โดยปรับย้ายกำลังพล รร.นส.ทบ. ไปรับราชการในตำแหน่ง ต่าง ๆ ตามอัตราของ รร.กสร.ทบ.

พ.ศ. 2539 ผบ.ทบ. ได้อนุมัติหลักการทำหนังสือ ยก.ทบ. ค่วนมาก ที่ กห 0403/12864 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2539 ให้ดำเนินการปรับปรุงการศึกษาตามหลักสูตรของ นนส. 2 ปีขึ้นใหม่ ซึ่งให้ศึกษารวมกันในชั้นปีที่ 1 โดยให้ ศร. รับฝึกชอบและแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่า สายวิทยาการทหารในชั้นปีที่ 2 เริ่มเปิดการศึกษาตั้งแต่ 1 พฤษภาคม 2540 โดยมีความมุ่งหมายให้ นนส.ที่สำเร็จการศึกษา

1. เป็นครูฝึกทหารได้
2. เป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก และปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหมู่ได้
3. เป็นพลยิงอาวุธประจำหน่วยทหารราบได้
4. เป็นเจ้าหน้าที่เสมียนใน บก. โดยสามารถพิมพ์ดีดและใช้งานคอมพิวเตอร์ได้
5. ขับยานยนต์ล้อได้
6. มีทักษะในอาชีพระดับผู้ชำนาญการเฉพาะทาง ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชา ชีพชั้นสูง ของกระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. 2540 ผบ.ทบ. ได้อนุมัติให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง อกค. หมายเลข 4150 รร. นส.ทบ. ตามคำสั่ง ทบ. ลับ (เฉพาะ) ที่ 132/40 เรื่อง แก้ไขอัตรากองทัพบก 2506 (ครั้งที่ 9) ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2540

ตามคำสั่งกองทัพบก ที่ 214/2542 เรื่อง ให้นายทหารรับราชการ ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2542 ได้บรรจุทหารปฏิบัติหน้าที่ใน รร.นส.ทบ. โดย รร.นส.ทบ. รับฝึกชอบการศึกษาตามหลักสูตรของ นนส. 2 ปี ซึ่งให้ศึกษารวมกันในชั้นปีที่ 1 และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ในชั้นปีที่ 2

ภารกิจของหน่วย

โรงเรียนนายสิบทหารบก มีหน้าที่ให้การฝึก – ศึกษาแก่นักเรียนนายสิบทหารบก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแบ่งมอบ

เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมยุทธศึกษาทหารบก

การแบ่งส่วนราชการ

โรงเรียนนายสิบทหารบก แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

กองบังคับการ

หน้าที่ควบคุม อำนาจการภารกิจของโรงเรียนนายสิบทหารบก ดำเนินการในเรื่อง กิจการพลเรือน แผนงานยุทธการ และการฝึก – ศึกษาความปลอดภัยของหน่วย การส่งกำลังบำรุง งานธุรการ งานสารบรรณ การอนุศาสนาจารย์ การกฎหมาย การเงิน การสถิติ และทะเบียนประวัติ

กรมนักเรียน

มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายสิบทหารบก ฝึกอบรมปลูกนิสัย วินัย รวมทั้งวิชาทหารเบื้องต้น

กองบริการ

มีหน้าที่ให้บริการสนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับพลาริการ การยุทธโยธา การสรรพาวุธ การขนส่ง เครื่องช่วยฝึก การรักษาความปลอดภัย รวมทั้งการบริการแรงงาน และบริการอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา

มีหน้าที่ดำเนินการฝึก – ศึกษา ให้กับนักเรียนนายสิบทหารบก ตามหลักสูตรที่กองทัพบกกำหนดให้ และเสนอแนะพัฒนาด้านการฝึก – ศึกษาของโรงเรียน

หน่วยตรวจโรค

มีหน้าที่คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจโรค การปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ให้กับนักเรียนนายสิบทหารบก ข้าราชการ ครอบครัวและพลทหารของโรงเรียนนายสิบทหารบก ดำเนินเกี่ยวกับการเวชกรรม ป้องกัน จัดเจ้าหน้าที่สนับสนุนการฝึก – ศึกษานักเรียนนายสิบทหารบก และพลทหารกองประจำการของโรงเรียนนายสิบทหารบก

2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายทรรศนะด้วยกัน ดังนี้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรีชาติ ดันตีวัฒน์ (2538 : 17) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่อ งานอันเป็นผลจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

วินัย โกยคุลย์ (2537 : 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงออก หรือความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดจากการที่บุคคลได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนเกิดทัศนคติชอบต่องานที่เขาปฏิบัติ และความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่อาจจะมีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยที่ต่างกัน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ทางสังคมและปัจจัยอื่น ๆ ถ้าหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ตอบสนองความต้องการขอมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบ และยังผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

จิราภรณ์ โนราช (2537 : 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ ความรู้สึกแห่งการยอมรับในการปฏิบัติภาระหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกที่ดีต่องานก็หมายถึงว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนในทางตรงกันข้าม หากมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยหรือไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

นันทิยา ชุนฉนวนษ์ (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะมีผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของเมโย และคนอื่น ๆ (เกคินี ที่ปประเทศาน. 2539:61; อ้างอิงมาจาก Mayo and others.n.d.) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne

Industry) ของบริษัท เวสเทิร์น อิเล็กทริกคอมปานี (Western Electric Company) ในปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเมโยได้ทดลองโดยคัดแปลงความเข้มข้นของแสงสว่างในบริเวณที่ทำงาน การกำหนดมาตราส่วนของการจ่ายค่าจ้าง การกำหนดช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของโรงงาน เพื่อทดสอบว่าผลการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อการผลิตอย่างไรบ้าง ผลปรากฏว่า ผลผลิตของพนักงานที่ทำการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเลวกว่าเดิมก็ตาม เมโยอธิบายสรุปได้ว่า ผลผลิตของพนักงานจะสูงขึ้นเมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวคนงาน การเอาใจใส่ดังกล่าวจะทำให้คนงานรู้สึกว่าคุณค่ามีสถานภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทัศนคติของคนงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมจะช่วยเสริมทัศนคติที่ดีของคนงาน คนงานจะไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่าตนถูกหลอกหรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักร จะเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญมากในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน จากเอกสารประกอบการสอนพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2527 : 533) สรุปแนวคิดไว้ 2 ประการดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการทำงาน เป็นแนวคิดของนักวิชาการ กลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ เน้นว่าความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่การทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลไปยังผลผลิต และกำไรขององค์กร ในที่สุด ผู้ที่ศึกษาแนวคิดนี้ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Herzberg) เป็นต้น

2. การทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจ นักวิชาการที่มีแนวคิดนี้ได้คัดค้านความคิดของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ ผู้ที่คัดค้านได้แก่ พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler) ซึ่งเน้นว่า ความพยายามและการทำงานที่บรรลุผลเป็นที่มาของความพึงพอใจ

กิตติมา ปรีดีติลล (2529 : 331-333) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ หากที่ใดเกิดความพึงพอใจขึ้นแล้วที่นั่นย่อมจะเต็มไปด้วยความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป การสร้างความพึงพอใจในการทำงานส่วนใหญ่แล้วจะเน้นในเรื่องการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานที่พึงมี ดังนี้

1. ต้องรู้ความสามารถของบุคคลทุกคนในหน่วยงานเพื่อจัดงานได้ถูกต้อง
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
3. การมอบหมายงานต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. จัดงานที่ทำหายและริเริ่มงานใหม่ ๆ ให้ทำเสมอ
7. จัดเวลาต่าง ๆ ให้เหมาะสมเพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่าย
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. การบริหารงานด้วยความเที่ยงตรง
10. ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้จักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์การ

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เขาจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็น ดังต่อไปนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยันติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องเสียหาย ก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อทำงาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาด หรือหยุดงาน โดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงาน และอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

Mumford (สมชาติ กงพิกุล. 2537 : 29 ; อ้างอิงมาจาก Mumford. 1972 : 4-5) ได้จำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ต (Likert) โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบ และการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือน และผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์การ กลุ่มนี้ได้แก่ Crozier and Gouldner

เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงวนเวสสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. กลุ่มเนื้อหาของงาน และการออกแบบงาน (Work Content and Job Design School) มองความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

Greene and Craft (สมชาติ กงพิกุล. 2537 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Greene and Craft. 1979 : 270) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน พบว่ามี 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ได้แก่แนวความคิดของ Vroom

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของ Porter and Lawler

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้ มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ Bray field and Crockett

2.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540

2.3.1 โครงสร้างของหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชา การจัดการงานบุคคล แบ่งเป็น 3 หมวดวิชาคือ

1. หมวดวิชาพื้นฐาน 18 หน่วยกิต

หมวดวิชาพื้นฐาน เป็นหมวดวิชาที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในการด้านต่าง ๆ มีคุณธรรมอันเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิต หรือเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในสาขาอาชีพที่สูงขึ้น ผู้เรียนประเภทวิชาบริหารธุรกิจทุกสาขาวิชา ต้องเรียนหมวดวิชาพื้นฐานให้ครบทุกกลุ่มวิชา โดยเลือกเรียนให้ครบ 18 หน่วยกิต

2. หมวดวิชาชีพ เป็นหมวดวิชาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ และมีทักษะอาชีพสาขาต่าง ๆ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ กำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาไม่น้อยกว่า 61 หน่วยกิต ประกอบด้วย

2.1 วิชาชีพพื้นฐาน ทุกสาขาวิชาต้องเรียนวิชาชีพพื้นฐาน ทางด้านบริหารธุรกิจเหมือนกัน โดยกำหนดไว้ 4 รายวิชา 12 หน่วยกิต

2.2 วิชาชีพเฉพาะ กำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาแตกต่างกันตามความจำเป็นของวิชาชีพนั้น ซึ่งนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาต้องเรียนให้ครบตามที่กำหนดไว้ 5 รายวิชา 15 หน่วยกิต

เอกสารนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3 วิชาชีพเลือก ให้เลือกเรียนได้ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต โดยเลือกเรียนจากรายวิชาที่กำหนดให้ไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต ส่วนที่เหลือให้เลือกเรียนจากสาขาวิชาอื่นจนครบหน่วยกิตที่กำหนดตามโครงสร้าง

2.4 ฝึกงาน/โครงการ/โครงการวิชาชีพ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมีค่า 4 หน่วยกิต โดยมีเวลาฝึกงานไม่น้อยกว่า 350 ชั่วโมง

3. หมวดวิชาเลือกเสรี

10 หน่วยกิต

เป็นหมวดวิชาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัด ความสนใจเพื่อเสริมหรือเพิ่มเติมความรู้ หรือทักษะอาชีพจากที่เรียนอยู่ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้จากรายวิชาที่กำหนดให้ในหมวดวิชาเลือกเสรีหรือรายวิชาในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ทุกประเภทวิชา โดยจะต้องเลือกเรียนไม่น้อยกว่า 10 หน่วยกิต รวมทั้ง 3 หมวดแล้ว 89 หน่วยกิต

2.3.2 หลักการของหลักสูตร

1. เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตและพัฒนาแรงงานระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ
2. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสามารถและความสนใจ สามารถถ่ายโอนผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการ และสถานประกอบการอิสระ
3. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษาจัดวิธีเรียน วิธีสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
4. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ทั้งภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรและจัดการศึกษา เพื่อให้ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับสภาพชุมชนและท้องถิ่นนั้น

2.3.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อให้มีความรู้และทักษะในวิชาสามัญสำหรับเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2. เพื่อให้มีทักษะในงานอาชีพระดับผู้ชำนาญการเฉพาะทาง สามารถนำไปประกอบอาชีพและพัฒนางานอาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในงานอาชีพ รักงาน รักหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี
4. เพื่อให้เป็นผู้มีปัญญา มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจและแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน

5. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ขยัน ซื่อสัตย์ มีวินัย มีสุขภาพกายใจสมบูรณ์แข็งแรง

6. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว หน่วยงาน ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

7. เพื่อให้เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองดี ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2.3.4 การใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ

การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 เป็นการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้เรียนสามารถลงทะเบียเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนดและนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลร่วมกันได้ สามารถโอนผลการเรียนและขอเทียบความรู้ และประสบการณ์ได้ด้วย โดยผู้เข้าเรียนต้องสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือเทียบเท่า หรือสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ในกรณีผู้เข้าเรียนที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ในประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนด ต้องผ่านการเรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพให้ครบตามที่ระบุไว้ในแต่ละสาขาวิชา โดยไม่ต้องนำระดับผลการเรียนที่ได้มาคิดค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรนี้แบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบชั้นเรียน และระบบทวิภาคี ซึ่งในปีการศึกษาหนึ่ง ๆ ให้แบ่งออกเป็น 2 ภาคเรียนปกติ ภาคเรียนละ 18 สัปดาห์ และสถานศึกษาอาจเปิดสอนภาคฤดูร้อนได้อีกตามที่เห็นสมควร โดยมีเวลาเรียนและจำนวนหน่วยตามที่กำหนด โดยกรณีการเรียนระบบชั้นเรียน ให้สถานศึกษาเปิดทำการสอนสัปดาห์ละ 2 วัน วันละไม่เกิน 7 คาบ คาบละ 50 นาที สำหรับผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า ในประเภทวิชาและสาขาวิชาที่กำหนดตามปกติใช้เวลาเรียนประมาณ 2 ปี ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าหรือหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภทหรือสาขาวิชาอื่นที่ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ จะใช้เวลาเรียนประมาณ 3 ปี ยกเว้นผู้ที่ได้เคยเรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ในหลักสูตรมาก่อนแล้ว หรือผู้ที่ขอโอนผลการเรียน

ผู้เข้าเรียนที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพในประเภทวิชาชีพ และสาขาวิชาที่กำหนด ต้องผ่านการเรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพให้ครบตามที่ระบุไว้ใน

เอกสารหลักสูตรท้ายโครงการของแต่ละสาขาวิชา การจัดการเรียนการสอนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพนี้

ไม่สถานศึกษาสามารถเปิดทำการสอนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพให้แก่นักศึกษาที่ไม่ได้สำเร็จการ

ศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพในประเภทวิชา และสาขาวิชาที่กำหนดได้ โดยนักศึกษาต้องลงทะเบียนเรียนรายวิชานั้น ๆ พร้อมชำระเงินค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามระเบียบว่าด้วยการเก็บเงินบำรุงการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรืออนุญาตให้ไปเรียนจากสถานศึกษาอื่นที่เปิดสอนในรายวิชานั้น หรือรายวิชาที่เทียบเท่ากันได้ ส่วนการประเมินผลการเรียนรายวิชาปรับพื้นฐานวิชาชีพ ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับการประเมินผลการเรียนรายวิชาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยไม่ต้องนำระดับผลการเรียนที่ได้มาคิดค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมเพื่อการจบหลักสูตร

2.4 การประเมินผลหลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตรโดยทั่วไป หมายถึง กระบวนการหาคำตอบว่าหลักสูตรนั้น ๆ จะสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด อะไรเป็นสาเหตุให้หลักสูตรสัมฤทธิ์ผล (สุดจริต เพียรชอบ. 2523 : 33 – 34) การประเมินผลหลักสูตรมีความสำคัญในการที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลในการเรียนได้ดี และเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาเป็นอันมาก (Sayloe and Alexander. 1966 : 4) สกริฟเวน (Scriven. 1967 : 52) มีความเห็นว่าการประเมินผลหลักสูตรนั้น มิใช่เพียงดูว่ารายวิชาแต่ละรายวิชานั้น ได้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่เท่านั้น แต่ควรดูว่า รายวิชาแต่ละรายวิชานั้นดีมาน้อยเพียงใดด้วย

ทิสนา แคมมณี (สุมิตร คุณานุกร. 2520 : 276 – 277 ; อ้างอิงมาจาก ทิสนา แคมมณี. ม.ป.ป.) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินผลหลักสูตร ว่ามี 3 ประการ คือ

1. เพื่อหาค่าของหลักสูตรนั้นว่า หลักสูตรที่จัดนั้น สามารถสนองตามวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรต้องการหรือไม่ และการประเมินผลหลักสูตรนั้นก็เพื่อดูว่า หลักสูตรนั้นช่วยให้ผู้เรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวหรือไม่

2. เพื่อตัดสินใจว่า การวางเค้าโครง และระบบของหลักสูตร ตลอดจนการบริหารและการสอนตามหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องแล้วหรือยัง

3. เพื่อวัดดูว่า ผลผลิตคือผู้เรียนนั้นเป็นอย่างไร มีลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

ลักษณะการประเมินผลหลักสูตร (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2535 : 588) แบ่งระบบการประเมินย่อย ได้ดังนี้

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร คือ การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างหลักการ โครงสร้าง วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียน และการประเมินผลว่ามีมากน้อยเพียงใด ข้อกำหนดในหลักสูตรมีความชัดเจนไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติใช่หรือไม่

เอกสารการศึกษาของหลักสูตรเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และระดับการศึกษาหรือไม่ ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การประเมินระบบหลักสูตร คือการตรวจสอบว่าหลักสูตรได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ หลักสูตรที่วางไว้เหมาะสมกับผู้เรียนหรือไม่ เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เหมาะสมหรือไม่

3. การประเมินระบบการบริหารหลักสูตร คือการประเมินระบบการบริหารที่จะมีอิทธิพลและส่งผลต่อการใช้หลักสูตร ปัจจัยการบริหารที่ควรพิจารณาประเมิน คือโครงสร้างและระบบของสถาบัน อาคารสถานที่ คุณสมบัติของผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งงบประมาณที่ใช้

4. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน คือการประเมินคุณภาพ และปริมาณความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนตามเกณฑ์ และมาตรฐานขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

5. การประเมินการสอนของผู้สอน คือศึกษาเกี่ยวกับวิธีการสอนว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการสอนหรือไม่ องค์กรประกอบที่ควรศึกษาได้แก่ แผนการสอน จุดประสงค์ เนื้อหาวิชา วิธีการสอน การประเมินผล ตลอดจนบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน

6. การประเมินการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา คือ การศึกษาสถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติต่อวิชาชีพ ความสามารถปฏิบัติงาน ได้จริงตามสภาพงานที่ปรากฏในปัจจุบัน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการปรับตัว สิ่งที่ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการประกอบอาชีพ

ในการประเมินผลหลักสูตร ถ้ามีการวางแผนการประเมินไว้ตั้งแต่เริ่มร่างหลักสูตร จะสามารถทำการรวบรวมข้อมูลได้อย่างดี และครบถ้วนจะเป็นข้อบ่งชี้ให้ทราบถึงประสิทธิภาพของหลักสูตรที่จัดไว้ได้ว่ามีส่วนใดที่ควรคงไว้ ส่วนใดไม่เหมาะสมและควรพิจารณาปรับปรุง เพราะหลักสูตรจะต้องพัฒนา ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสภาพสังคมเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

รูปแบบการประเมินผลหลักสูตร

การคิดหารูปแบบการประเมินผลหรือวิธีการประเมินผลที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการประเมิน เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อให้ได้คำตอบ และข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสมตามความต้องการที่จะประเมิน รูปแบบต่าง ๆ ของการประเมินผลที่มีนักการศึกษา ได้เสนอแนวคิดไว้พอสรุปเป็นสังเขปได้ดังนี้

รูปแบบการประเมินผลของไทเลอร์ (Tylor's Model of Evaluation)

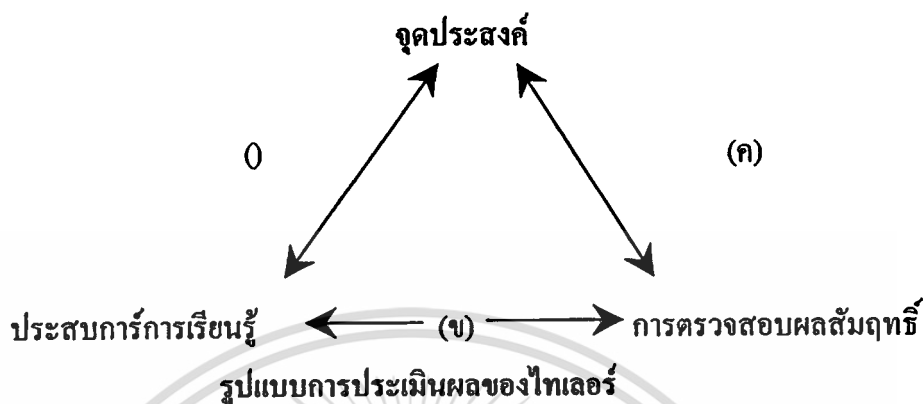
เป็นรูปแบบที่ยึดจุดประสงค์เป็นหลัก (Goal Based Description Model) ซึ่งเป็นการศึกษาถึงกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ จุดประสงค์ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ความสัมพันธ์นี้เรียกกันว่า “ห่วงวงกลมของไทเลอร์” (Tylor Loop) ใน

ทัศนะของไทเลอร์ การประเมินผลหลักสูตรก็คือ การตรวจสอบว่าผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นไปตามจุดประสงค์หรือไม่ ผลสัมฤทธิ์ในที่นี้หมายถึงรวมทั้ง พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย รูปแบบของไทเลอร์สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



การประเมินผลในรูปแบบของไทเลอร์ มุ่งเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์กับผลสัมฤทธิ์ (อักษร (ค) ในแผนภูมิ) การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์จากประสบการณ์ใช้วิธีตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์กับพฤติกรรมที่ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นวิธีการประเมินผลรวมสำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลรวมมีอยู่หลายวิธี เช่น สังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียน ทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการเรียน สัมภาษณ์ และให้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องจากแผนภูมิที่ไทเลอร์จัดทำขึ้น ไม่ได้แสดงแต่เพียงความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์กับผลสัมฤทธิ์เท่านั้น แต่ยังแสดงว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างจุดประสงค์กับประสบการณ์ และระหว่างประสบการณ์กับผลสัมฤทธิ์อีกด้วย ดังนั้นถ้าจะให้ครบวงจรต้องตรวจสอบทั้งจุดประสงค์ และประสบการณ์ ไม่ใช่ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์อย่างเดียว แต่อย่างไรก็ตามถ้าใช้รูปแบบของไทเลอร์ จุดมุ่งหมายหลักของการประเมินจะอยู่ที่ว่าผลของการตรวจสอบเป็นไปตามที่ได้กำหนดหรือไม่ เป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่กำหนดไว้กับสิ่งที่กระทำจริง เช่น เปรียบเทียบประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนต่างกัน หรือเหมือนกันกับที่ได้กำหนดไว้ในจุดประสงค์อย่างไร (ธีรารัง บัวศรี. 2532 : 305 – 306 , อ้างอิงมาจาก Tylor. 1942 : 492 – 501)

รูปแบบการประเมินผลของสคริฟเวน (Scriven's Model Evaluation)

การประเมินผลตามแนวคิดแบบนี้ ผู้ประเมินจะต้องไม่คำนึงถึงจุดประสงค์ แต่ใช้วิธีการตรวจสอบวิธีการและผลที่ได้รับโดยตรงไปตรงมา แล้วประเมินผลจากการตรวจสอบนั้นว่า หลักสูตรดีหรือไม่คืออะไร หลักสูตรของสคริฟเวนก็คือ ไม่ต้องการให้ผู้ประเมินมีความลำเอียงในใจว่าจะต้องตรวจสอบให้ตรงกับจุดประสงค์ให้ได้เท่านั้น แต่ต้องการให้ขยายขอบเขตให้กว้างออกไป ซึ่งจะทำให้สามารถตรวจสอบวิธีการหรือกระบวนการและผลพวงที่ได้รับด้วย ดังนั้นแทนที่จะจำกัดคำถามว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ก็จะขยายออกไปว่า สิ่งที่ประเมินนั้นคิมีคุณค่าเพียงใด คู่มีค่ากับการลงทุนหรือไม่ (ธีรารัง บัวศรี. 2532 : 310 ; อ้างอิงมาจาก Scriven. 1973)

แนวความคิดในการประเมินผลของสคริฟเวน (Scriven. 1967 : 39 – 83)

1. การประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) เป็นการประเมินที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการของหลักสูตร ประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

2. การประเมินผลรวมหรือประเมินผลรวมยอด (Summative Evaluation) เป็นการประเมินสรุปของหลักสูตรที่จะประเมินเพื่อสิ้นสุดของกระบวนการใช้หลักสูตรแล้ว เพื่อเป็นการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ตลอดจนหาจุดเด่นหรือจุดบกพร่องของหลักสูตรที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อนำไปใช้กับหลักสูตรอื่นต่อไป

3. การประเมินผลภายใน (Intrinsic Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ภายในตัวของมันเอง เช่น การประเมินเนื้อหา จุดมุ่งหมาย กระบวนการให้คะแนน เจตคติของครู เป็นต้น

4. การประเมินผลสำเร็จ (Pay – Off Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้การดำเนินการหลักสูตร เช่น การประเมินผลที่เกิดจากการสอนของครูที่มีต่อนักเรียนหรือผลที่เกิดกับครู เป็นต้น

5. การประเมินผลโดยไม่จำกัดเป้าหมาย (Goal – Free Evaluation) การประเมินในลักษณะนี้จะไม่คำนึงถึงเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ แต่ต้องการที่จะหาผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากโครงการ ซึ่งผลนั้นจะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ก็ตาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลกระทบของหลักสูตร

จากแนวความคิดการประเมินผลของสคริฟเวนนี้ จะทำให้เกิดการประเมินผลที่สำคัญ 2 อย่าง คือ การประเมินผลย่อย และการประเมินผลรวม ซึ่งทำให้สามารถประเมินผลได้อย่างต่อเนื่อง และยังเป็น การขยายแนวความคิดของไทเลอร์ด้วย คือ เป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดจากหลักสูตร ซึ่งอยู่นอกเหนือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อันจะช่วยให้ผู้ประเมินได้ทราบถึงผลดีของหลักสูตร นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

รูปแบบการประเมินผลของอัลคิน (Alkin's Model Evaluation)

Alkin (สมหญิง จันทรุไทย. 2530 : 12 – 13 ; อ้างอิงมาจาก Alkin. 1970 : 1 – 15) ได้เสนอรูปแบบของสมาคมประเมินผลทางการศึกษา ซี เอส อี (CSE) เป็นรูปแบบในการประเมิน โดยกล่าวว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อการตัดสินใจต่าง ๆ ได้แก่ การเลือก การรวบรวม การวิเคราะห์ และการรายงาน รูปแบบของสมาคมประเมินผลทางการศึกษา ซี เอส อี (CSE) แบ่งการประเมินเป็น 5 แบบ คือ

1. การประเมินความจำเป็นของโครงการ (Needs Assessment) นักประเมินมีบทบาทในด้านจัดหาสาระที่ว่าด้วยขอบเขตของโครงการศึกษา จุดมุ่งหมายของโครงการ ตลอดจนผลที่ต้องการของโครงการ โดยพยายามกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการให้ได้การตัดสินใจตอนนี้เป็นคือ

การเลือกปัญหา เอกสารที่เลือกปัญหาที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้หน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การประเมินแผนงาน (Program Planning) ผู้ประเมินพยายามหาสาระต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
กับโครงการสอน วางแผนว่าต้องมีสาระอะไรบ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การประเมินการปฏิบัติ (Implementation Evaluation) มุ่งที่โครงการว่าจะทำได้มากน้อย
เพียงใด จึงจะสอดคล้องกับแผนที่วางไว้

4. การประเมินความก้าวหน้า (Progress Evaluation) ดำเนินถึงขอบเขตที่โครงการวางแผน
ได้ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อชี้แนะความสำเร็จของส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
พยายามมองหาจุดอ่อนต่าง ๆ

5. การประเมินผลผลิต (Outcome Evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของโครงการจากผล
ของโครงการ เพื่อดูว่าจุดมุ่งหมายที่วางไว้บรรลุผลเพียงใด นักประเมินต้องเสนอสาระต่าง ๆ ให้ผู้
ตัดสินใจพิจารณาว่า โครงการนี้ควรยุติเปลี่ยนแปลง คงไว้หรือขยายให้กว้างลึกเพียงใด

รูปแบบของการประเมิน CIPP Model

Stufflebeam ได้เสนอรูปแบบการประเมิน CIPP Model (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2528 :
371) ดังนี้

C (Context) หมายถึง ภาวะแวดล้อมทางการศึกษา เช่น สภาพทางสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ
และการเมือง การอบรมเลี้ยงดู สภาพห้องเรียน บรรยากาศภายในห้องเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการ
ศึกษา

I (Input) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะนำเข้าสู่ระบบการศึกษา ได้แก่ เงินทุน รวมทั้ง
บุคลากรทางการศึกษาประเภทต่าง ๆ เช่น

- ครู ซึ่งสามารถแยกย่อยออกได้อีกเป็น วุฒิภาวะ ประสบการณ์ ทักษะคติ พื้นฐานทาง
ครอบครัวของครู ฯลฯ

- นักเรียน แยกย่อยเป็น เพศ ทักษะคติ บุคลิกภาพ สติปัญญา ฯลฯ

- หลักสูตร ได้แก่ ประมวลการสอน สื่อการสอน วิธีสอน ฯลฯ

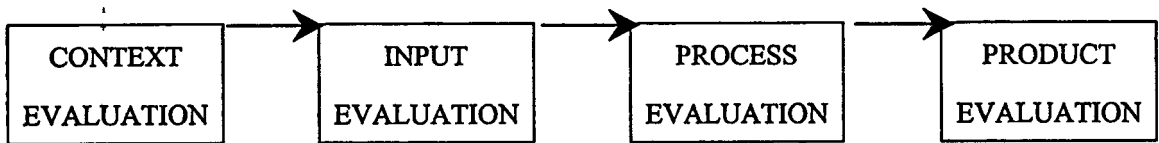
ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอมให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ เพื่อผลิตออกไปจากระบบการ
ศึกษา

P (Process) คือ พฤติกรรมต่าง ๆ ในห้องเรียนที่จะจัดกระทำให้เกิดการเรียนการสอนได้สูง
สุด ได้แก่ พฤติกรรมการสอน อันได้แก่ พฤติกรรมการบรรยาย การใช้คำถามแบบต่าง ๆ การเสริม
แรง การจูงใจ เป็นต้น

P (Product) คือ คุณภาพของมนุษย์ที่เป็นผลิตผลทางการศึกษา ในแง่ของสติปัญญา จริย
ธรรม คุณ-ธรรม พฤติกรรมทักษะต่าง ๆ

สำหรับการประเมินผลหลักสูตร มีผู้เสนอตัวอย่างการประเมินผลหลักสูตรของฟาย เดลต้า
แคปป่า (Phi Delta Kappa) (The Phi Delta Kappa Committee Model) (ทิสนา แคมมณี. 2528 : 127)

เอกสารนี้แสดงด้วยภาพประกอบ ต่อไปนี้ ช่างานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



การประเมินผลหลักสูตรของ ฟาย เคลต้า แคปป่า

การประเมินบริบท (Context Evaluation) หมายถึง การประเมินผลวัตถุประสงค์ หรือ จุดมุ่งหมายต่าง ๆ ในหลักสูตร

การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) หมายถึง การประเมินผลระบบโครงการ และการจัดการบริหารหลักสูตร

การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) หมายถึง การประเมินผลการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ

การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) หมายถึง การประเมินผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตร

จากการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลหลักสูตรของนักการศึกษาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น จะเห็นว่าแนวคิดต่าง ๆ นั้น แตกต่างกันในด้านของกระบวนการ ประเมิน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่าผู้ประเมินต้องการจะประเมินอะไรเกี่ยวกับหลักสูตรที่สร้างขึ้น อย่างไรก็ตามจะเห็นว่า ทุกแนวคิดต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ใช้สาระสนเทศที่ได้จากการประเมินผล ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร เช่น ปรับปรุงหลักสูตรนั้นให้เหมาะสมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สำหรับผู้วิจัยเองก็มีจุดมุ่งหมายเช่นกันว่าต้องการจะศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ในด้านต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ ผู้วิจัยเลือกประเมินผลหลักสูตรในครั้งนี้โดยพิจารณาด้านผลผลิต แล้วใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับสู่ส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรต่อไป

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2532 : 168) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ การที่ผู้บังคับบัญชาบันทึก และลงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า อยู่ในขั้นดี - เลวอย่างไร มีปริมาณมากน้อยแค่ไหน ซึ่งภิญโญ สาร (2514 : 425) ได้กล่าวลักษณะคล้ายกันว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากร ซึ่งจะเป็นผู้ประเมินสมรรถภาพของบุคลากรเหล่านั้น นอกจากนี้แล้ว สิวา สิวานันท์ (2522 : 56) ยังกล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานยังจะเป็นเหมือนการประเมินว่าคนทำงานได้ผลเท่าที่ควรจะได้หรือน้อย

เอกสารหรือดีกว่าที่คาดหมาย คู่มีค่ากับเงินเดือนของตำแหน่งนั้น ๆ หรือไม่ ให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.1 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2531 : 17 – 19) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญ ดังนี้

2.5.1.1 ความสำคัญต่อพนักงาน ทำให้เขาทราบว่า ผลการปฏิบัติงานของตนมีค่าอยู่ในระดับใด ถ้ามีไม่เป็นที่น่าพอใจหรือต่ำกว่ามาตรฐาน ก็จะได้หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ได้มาตรฐานต่อไป แต่ถ้ามีค่าเป็นที่น่าพอใจอยู่แล้วก็จะได้ปรับปรุงให้มีค่าสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวพนักงานเอง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและองค์กรในส่วนรวมอีกด้วย

2.5.1.2 ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชามาก เพราะความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าในงานของผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาคน ผู้บังคับบัญชาจำเป็นจะต้องพิจารณาใช้มาตรการทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของคนให้ได้มาตรฐานอยู่เสมอ ซึ่งทำได้โดยการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานแล้วนำผลที่ได้ไปดำเนินการต่อไป

2.5.1.3 ความสำคัญต่อองค์กร ผลสำเร็จขององค์กรมาจากการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กรนั้น การจะทำให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงควรดูที่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารงานในองค์กร

2.5.2 ลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การประเมินค่าของงาน เป็นการตีค่างานว่า ยาก – ง่ายเพียงใด เพื่อกำหนดสิ่งตอบแทนคนที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. การประเมินผลงาน (Performance Evaluation) เป็นการประเมินผลงานของหน่วยงานและผลปฏิบัติงานบุคคล อาจจะมีได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 การประเมินผลองค์กร (Organization Evaluation) เป็นผลที่ได้จากรายงานกิจกรรม เดือน ปี เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผนนโยบาย

2.2 การประเมินผลรายบุคคล (Individual Evaluation) เป็นการประเมินตามลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งดูได้จาก

- ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจทำงาน ตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต
- ผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ดูจากปริมาณ คุณภาพที่มองเห็นจากผลลัพธ์ของงานที่ได้ (สัมภาษณ์ พงษ์เพชร. 2528 : 2)

2.5.3 ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจมี 4 ฝ่าย หรือ 4 วิธี ดังนี้

1. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้วยเหตุว่า บุคคลนั้นเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือในการปฏิบัติงาน มีความใกล้ชิด และรู้เรื่องเกี่ยวกับบุคคลที่จะรับการประเมิน ได้ดีที่สุด (Beach. 1980 : 293)

2. ผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน เนื่องจากมีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ทำการประเมินปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน จะทำให้ได้ข้อมูลที่เปิดเผย และในบางสถานการณ์ เช่น กรณีหัวหน้างานว่างลง การประเมินผลโดยวิธีนี้จะมีผลดีกว่าวิธีอื่น ๆ เพราะจะสามารถสรรหาบุคคลที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานได้ (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2527 : 42) แต่อย่างไรก็ดี วิธีนี้ควรนำมาใช้เป็นการเสริมการประเมินของหัวหน้างาน ไม่ใช่เป็นการแทนการประเมินหัวหน้างาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2526 : 219)

3. คณะกรรมการประเมิน การประเมินโดยวิธีนี้ทำโดยตั้งคณะผู้รับผิดชอบโดยตรง มักเป็นหัวหน้าหน่วยงานที่จะประเมิน และหัวหน้าหน่วยอื่นอีกประมาณ 3 - 4 คน โดยมีผู้ประสานงาน ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล 1 คน โดยอาศัยหลักการว่า การประเมินบุคคลหลายฝ่ายให้ความเชื่อถือมากกว่า ลดความลำเอียง ซึ่งวิธีการประเมินแบบนี้ทำให้เกิดความยุติธรรมขึ้น (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2527 : 42)

4. ผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเอง วิธีนี้เชื่อว่า ผู้รับการประเมินจะสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนดี และส่วนบกพร่องของตนเอง ได้ตรงความจริงมากกว่าวิธีอื่น (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2528 : 42)

2.5.4 การติดตามผล

ความหมายของการติดตามผล

การติดตามผล เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว ทักษะคติ ข้อคิดเห็น ความต้องการ และปัญหาของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันนั้น ๆ (ปราณี เถลิงพล. 2515 : 117 ; สวงน สุทธิเลิศอรุณ. 2530 : 14) การติดตามผล เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกฝนที่ผู้เรียนได้รับ เพื่อโอกาสทางอาชีพ ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมาจะช่วยประเมินประสิทธิภาพที่ผู้เรียนได้รับขณะที่อยู่สถานศึกษา (Miller. 1978 : 404) ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การติดตามผลเป็นการบริการที่จัดทำขึ้นเพื่อประเมินผลความสำเร็จ ความล้มเหลวของกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งจะจัดทำขึ้นภายหลังจากผู้เรียนจบการศึกษานั้น ๆ แล้ว และข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้จบการศึกษาเอง และผู้ที่กำลังศึกษาอยู่

2.5.5 ความจำเป็นและประโยชน์ของการติดตามผล

Shertzer and Stone (1981 : 391) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการติดตามผล เพื่อรับทราบความคิดเห็นด้านการจัดการเรียนการสอนและการให้บริการต่าง ๆ ในสถานศึกษา อีกทั้งเป็นการหาข้อมูลว่านักศึกษาเก่ามีความสามารถในการประกอบอาชีพอย่างไร

ประชุมสุข อาชวบำรุง (2522 : 40) กล่าวว่า ผู้รับผิดชอบบริหารงานวิชาการของสถาบันการศึกษา ควรตรวจสอบหลักสูตร โดยวางโครงการสำรวจ และติดตามนิสิตที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วเป็นระยะ รับฟังความต้องการของสังคม ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเสมอ ซึ่ง Kowitz (สมเกียรติ ไชยชาญ. 2529 : 7 ; อ้างอิงมาจาก Kowitz. 1968 : 68) ได้กล่าวเสริมว่า การสำรวจและติดตามนี้ ควรจะต้องได้รับความร่วมมือและความเต็มใจจากนิสิตเก่าด้วย

Hatch and Stefle (1965 : 336) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการติดตามผลดังนี้

1. นำไปปรับปรุงหลักสูตร โดยอาจเป็นการเพิ่มรายวิชาหรือขยายหลักสูตรร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ Leaning (1980 : 9-12) ที่กล่าวว่า การติดตามผลจะนำไปสู่การปรับปรุงจุดประสงค์ของหลักสูตร ทำให้มีการทบทวนความจำเป็นของหลักสูตร และการจัดสภาพการเรียนการสอนด้วย
2. มีการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น อาจเป็นการเปลี่ยนแปลงปรัชญาการจัดการศึกษา เพื่อเน้นความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนให้มากขึ้น
3. เพิ่มคุณค่าของการแนะแนว
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

2.5.6 วิธีการติดตามผล

ทองเรียน อมรัชกุล (2534 : 103 –104) ได้กล่าวถึงกลวิธีในการติดตามผล ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 วิธีคือ

1. การเรียนติดต่อกับบุคคล รายละเอียดดังนี้
 - .การศึกษาการติดตามผล (Follow – Up Study) อย่างมีระบบ
 - .การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)
 - .การใช้แบบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)
 - .การสำรวจ (Survey)
 - .การติดต่อทางจดหมาย (Letter)
2. การติดต่อส่วนตัว กลวิธีต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ
 - .การให้คำปรึกษา (Counseling)
 - .การสัมภาษณ์ (Interview)
 - .การสนทนาทางโทรศัพท์ (Telephone Conversation)

- .การพบปะอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Meeting)
- .การสังเกต (Observation)
- 3. การติดต่อกับบุคคลที่รู้จักกับผู้ถูกติดตามผล
 - .การประชุมผู้ปกครอง (Parent Conference)
 - .การประชุมครู (Teacher Conference)
 - .การประชุมนายจ้าง (Employer Conference)
 - .การเยี่ยมชมสถาบันทางการศึกษา (Visit Educational Institution)
 - .การคัดข่าวจากหนังสือพิมพ์ (Newspaper Clippings)

ประพัฒน์ จำปาไทย (2525 : 177) ได้กล่าวว่า ระยะเวลาที่เหมาะสมในการติดตามผลควรจะทำทุกกระยะ 3 ปี และ 5 ปี

ในขณะที่ Donaldson (1983 : 3215-A) ระยะเวลาที่เหมาะสมในการศึกษาควรทำเป็นระยะ และสม่ำเสมอจะดีกว่า ทั้งนี้ การติดตามผลบัณฑิต จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตร สถาบันการศึกษาที่จะทำการติดตามผลนั้น ควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสม และควรตอบคำถามเหล่านี้ให้ได้เสียก่อน คือ (ยูพา อุคมศักดิ์, 2515 : 14)

1. ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ชัดเจนเพียงใด คาดหวังในตัวนักศึกษาเพียงใดเมื่อจบการศึกษาแล้ว
2. วิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และวิธีการสอนต่าง ๆ ช่วยให้ผู้สัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่
3. ประเมินผลขั้นสุดท้ายด้วยวิธีการใด และได้ผลอย่างไรบ้าง

2.5.7 การติดตามผลการปฏิบัติงาน

ยูพา อุคมศักดิ์ (2515 : 13 - 14) กล่าวถึงการติดตามการปฏิบัติงานว่า ควรกระทำหลังจากที่บัณฑิตสำเร็จการศึกษาไปแล้ว เพื่อพิจารณาว่า บัณฑิตได้ใช้ความรู้ที่เรียน ไปมากน้อยเพียงใด การติดตามเพื่อประเมินผลหลักสูตร ก็ควรพิจารณาถึงเหตุผลของการได้ใช้ความรู้ก่อนจะทำการติดตามผลว่า บัณฑิตได้ทำงานตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ และเขาสามารถนำความรู้ที่เรียนนั้นไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด เกิดผลอย่างไรบ้าง

กานดา ลือสุทธิวิบูลย์ (2523 : 9) กล่าวว่า การติดตามผลการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาว่า เขาทำงานใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากสถาบันมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง ตลอดจนมีข้อคิดต่อสถาบันของตนในเรื่องต่าง ๆ อย่างไร เนื่องจากจุดประสงค์ของสถาบันการศึกษาต้องการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ความรู้เพียงพอในอันที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติ

2.6.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ได้มีผู้ให้ความหมายของความรู้ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ความรู้ (Knowledge) ตามความหมายในพจนานุกรม เวบสเตอร์ (The Lixicon Webster Dictionary, 1997) หมายถึง ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า หรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา

Good (1973 : 3) ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมไว้

Bloom (1971 : 12) กล่าวถึงความรู้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะระลึกถึงวิธี และกระบวนการต่าง ๆ ความรู้เป็นเรื่องของการย้ายกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำในการเชื่อมโยงการจัดระบบใหม่

อนันต์ ศรีโสภณ (2525 : 7) กล่าวว่า ความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถทางพุทธิปัญญา (Cognitive domain) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล โดยแบ่งความรู้ออกเป็น 3 ระดับคือ

1. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ได้แก่ ความหมายของคำต่าง ๆ ความเป็นจริงเกี่ยวกับเวลา เหตุการณ์ บุคคล สถานที่
2. ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิด และโครงสร้างของสิ่งใดโดยเฉพาะ เช่น ลักษณะแบบแผนต่าง ๆ แนวโน้มและการจัดทำ การจำแนก และแบ่งประเภทสิ่งต่าง ๆ กฎเกณฑ์ระเบียบวิธีดำเนินงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิดและโครงสร้างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การบรรยายคุณค่า พยากรณ์ หรือตีความหมายสิ่งที่เราสังเกตเห็น และความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี และ โครงสร้าง

เพราพรหม เปลี้นภู (2542 : 15) กล่าวถึง ความรู้ ว่า ความรู้ (Knowledge) คือข้อเท็จจริง (Factual Information) และรายละเอียดของเรื่องราวที่ถ่ายทอดต่อ ๆ กัน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หรือความรู้ คือ ข้อมูลที่สะสมอยู่ในความคิด หรือความทรงจำของมนุษย์ ข้อมูลเหล่านี้มักเรียกว่า “ความรู้” ที่มนุษย์ได้เรียนรู้ ดังนั้นผู้ที่มีความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำ หรือเก็บรักษาข้อเท็จจริง และรายละเอียดของเรื่องราวและประสบการณ์ที่ผ่านมา ผู้เรียนสามารถแสดงออกได้ด้วยการระลึก (Recalling) เรื่องราว การทบทวน (Repeating) การรู้จัก (Recognizing) และการอธิบาย (Explaining) ในลักษณะการทบทวนเรื่องราวและถ่ายทอดออกมาได้ถูกต้องตามลักษณะเดิมของเรื่อง และยังมีความเห็นว่า การจำต้องอาศัยการจำได้ (Remembering) และถ้าเกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเข้าใจ (Understanding) ด้วย จะช่วยให้การอธิบาย ทบทวน ทำได้ดีขึ้น ความรู้หรือความจำ แบ่งระดับออกเป็นส่วนย่อยดังนี้

1. ความรู้ในเรื่องเฉพาะ (Knowledge of Specifics) เป็นความสามารถในความรู้ ความจำ เกี่ยวกับเนื้อหา ข้อมูลเฉพาะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิดย่อยคือ

ก. ความรู้เกี่ยวกับศัพท์เฉพาะ (Knowledge of Terminology) คือความรู้ในด้านความหมาย นิยาม คำแปลของศัพท์ และสัญลักษณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

ข. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ข้อมูลเฉพาะของเรื่อง (Knowledge of Specific Facts) คือความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่เป็นข้อเท็จจริง ที่ได้มีการพิสูจน์และยอมรับในหลักวิชาของสาขานั้น ๆ ได้แก่ ความรู้ในเรื่องของกฎ สูตร หลักการ ทฤษฎี สมมุติฐาน จุดมุ่งหมาย ตลอดจนข้อเท็จจริงในเรื่องของ วัน เวลา สถานที่ ปรัชญาการณ บุคคล วัตถุประสงค์ ข้อค้นพบ คุณสมบัติ ข้อดี-ข้อเสีย เหตุและผล เป็นต้น

2. ความรู้เกี่ยวกับวิถีและวิธีจัดการสิ่งเฉพาะ (Knowledge of Ways and Means of Dealing with Specifics) เป็นความรู้เรื่องเกี่ยวกับวิธีการเฉพาะที่ใช้ในเนื้อหาวิชานั้น ๆ ได้แก่ ความรู้ในการจัดระเบียบ ลำดับขั้นตอน การจัดเรียงเรียงวิธีปฏิบัติต่าง ๆ วิธีการตัดสินใจ วิธีการดำเนินการ ตลอดจนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ตามหลักวิชา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 เรื่อง ดังนี้

ก. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน (Knowledge of Convention) เป็นความรู้ในแบบแผนหรือรูปแบบที่นิยมยึดถือปฏิบัติ เป็นธรรมเนียมที่ยอมรับปฏิบัติในวงการวิชาชีพนั้น ๆ เช่น ระเบียบในการจัดองค์กร แบบฟอร์มการใช้ภาษา รูปแบบของงานสารบรรณ รูปแบบการปฏิบัติงาน บัญชี รูปแบบโครงงานวิจัย รูปแบบตารางวิเคราะห์หลักสูตร รูปแบบของข้อสอบจับคู่ เป็นต้น

ข. ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับขั้น (Knowledge of Trends and Sequences) เป็นความรู้ในเรื่องของทิศทาง การเคลื่อนไหวของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ตามเวลาที่เกิดขึ้น ตลอดจนความรู้ในกระบวนการ ลำดับขั้น ขั้นตอนของการดำเนินการ และเป็นความรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่ามีความเคลื่อนไหว ไน้มเอียง เจริญ เสื่อมไปทางทิศทางใด หรือ เกิดตามลำดับขั้นอย่างไร อะไรเกิดก่อนและหลัง การดำเนินการติดต่อกันเป็นขั้น ๆ อย่างไร หรือให้เรียงลำดับการพัฒนาการในเรื่องต่าง ๆ

ค. ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกประเภทและการจัดหมวดหมู่ (Knowledge of Classification and Categories) เป็นความรู้ในเรื่องการจัดประเภท การจัดกลุ่ม การแยกประเภท และการจัดเรียงสิ่งต่าง ๆ โดยยึดกฎเกณฑ์ หรือ วิธีการใดวิธีการหนึ่งเป็นหลักในการจำแนก หรือจัดหมวดหมู่ตามประเภท ประโยชน์ ชนิด ระดับ หรือหน้าที่การใช้งาน เป็นต้น

ง. ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (Knowledge of Criteria) เป็นเรื่องความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดที่

เอกสารยึดเป็นหลักสำหรับนำไปเปรียบเทียบ เพื่อตัดสิน ตรวจสอบหาปริมาณและคุณภาพของเรื่องต่าง ๆ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อันได้แก่ เกณฑ์ของความจริง เกณฑ์ของหลักการ ความคิดเห็น การกระทำ การรู้เกณฑ์จะนำไปสู่ความสามารถในการพิจารณาตัดสินสิ่งต่าง ๆ (โดยใช้เกณฑ์เป็นตัววัด) เช่น เกณฑ์ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ เกณฑ์คุณสมบัติของสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

จ. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีหรือวิธีการดำเนินงาน (Knowledge of Methodology) เป็นความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับระเบียบวิธี เทคนิคการปฏิบัติงาน เทคนิคที่ใช้ในการแก้ปัญหาที่สามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ เทคนิควิธีปฏิบัติงานตามกระบวนการ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะใช้ดำเนินงานอย่างถูกต้อง

3. ความรู้ในเรื่องที่เป็นสากลและแนวความคิดในสาขาวิชา (Knowledge of Universals and Abstraction in a Field) เป็นความรู้ที่ได้จากการสรุปสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ขวาล แพร์ตุนกุล สรุปว่าเป็นความสามารถในการแสดงมโนทัศน์ของแนวคิดตลอดจนแบบแผน แผนงาน และปรากฏการณ์ของเรื่องต่าง ๆ ในภาพรวมโดยสรุป ดังนั้น ความสามารถด้านนี้จึงเป็นการวัดความสามารถในการรวบรวมความคิดลงมาเป็นหลักสำคัญของเรื่องได้ ผู้เรียนต้องสามารถจดจำหลักการเหล่านี้ได้และระลึกออกมาได้อย่างถูกต้องตรงกับเนื้อหาเดิม จึงจะจัดว่ามีความรู้ในด้านนี้ ความสามารถระดับนี้ ประกอบด้วยความรู้อีก 2 ประการ คือ

ก. ความรู้เกี่ยวกับหลักการและการขยาย (Knowledge of Principle and Generalization) เป็นความรู้ในมโนทัศน์ที่ได้จากการสังเกตปรากฏการณ์ของเนื้อเรื่องหนึ่ง ๆ หรือเป็นความสามารถในการรวบรวมเรื่องทั้งหมดและสรุปสัมพันธ์ออกมาได้เป็นหลักการสำคัญ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือนำไปใช้คาดคะเนเหตุการณ์หรือพยากรณ์เหตุการณ์ นักการศึกษาบางท่านเรียกความสามารถนี้ว่า “การสรุปรวม” เช่น สรุปหลักการสำคัญในการเรียนรู้ ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนแบบค้นพบ ข้อสรุปทางเคมีที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสุขภาพ ซึ่ง ขวาล แพร์ตุนกุล ให้ความเห็นว่า ความสามารถด้านนี้เป็นการระลึกรมโนทัศน์ของเนื้อหาวิชาที่เป็นเรื่องเดียวกันไปใช้งาน

ข. ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structure) เป็นความสามารถในการสรุปสัมพันธ์ของหลักวิชาหรือเนื้อหาใหญ่ ๆ และการผสมผสานหน่วยความรู้เข้าเป็นโครงการใหญ่ เป็นความสามารถในการสร้างมโนทัศน์ของเนื้อหาวิชาหลายประเภท การมีความรู้ในทฤษฎีและโครงสร้างของเรื่องนั้น เป็นความรู้ในระดับสูงสุด เช่น การสรุปความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของหลักวิชาจิตวิทยาเรื่อง สติปัญญากับหลักการวัดผล ที่ใช้ในการตัดสินความสามารถของมนุษย์ เป็นต้น

2.6.2 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ

กมลรัตน์ หล้าวงษ์ (2528 : 262 - 265) ให้ความหมายของทักษะว่า ทักษะ (Skill) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการแสดงออกได้ต่อเนื่องกัน หรือประสาน
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมพันธ์ กันของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย หรือความคิดที่ได้ตอบสนองต่อปัญหาอย่างคล่องแคล่ว ถูกต้องจนเป็นนิสัย หรือเป็นแบบอัตโนมัติ เช่น เหยียนที่พิมพ์ดีดได้ถูกต้องและรวดเร็ว แสดงถึง การมีทักษะในการใช้มือ เป็นต้น

De Cecco (1968 ; อ้างอิงมาจาก กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. 2528 : 262) กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของทักษะ โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. การตอบสนองที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Response Chain) เป็นการตอบสนองโดยการเชื่อมโยงให้สิ่งเร้ากับการตอบสนองมีพันธะต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ เช่น การขับรถเริ่มจากการบิดกุญแจรถ สตาร์ทรถ เหยียบคลัช เข้าเกียร์ เหยียบปุ่มน้ำมัน ปล่อยคลัช บังคับพวงมาลัย เหยียบคลัช เปลี่ยนเกียร์ ... ทุกครั้งที่ขับรถ จะต้องการทำเช่นที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

2. การเคลื่อนไหวที่สอดคล้องผสมผสานกัน (Movement Coordination) เป็นการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องกันระหว่างกล้ามเนื้อต่าง ๆ ของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย กับประสาทรับสัมผัสได้แก่การมองเห็น การได้ยิน ฯลฯ เช่นการพิมพ์ดีด เป็นการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องกันระหว่างมือ 2 ข้าง (คือการทำงานของนิ้วมือ) กับสายตาที่อ่านข้อความที่ต้องการพิมพ์

3. ภาระส่วนหรือแบบแผนของการตอบสนอง (Response Patterns) การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นทักษะ จะต้องมียุทธวิธี มีขั้นตอนการตอบสนอง เรียงลำดับเป็นขั้น ๆ จากสิ่งง่าย ๆ ไปยังสิ่งที่ยุ่ยากซับซ้อนกว่า เช่น การหัดตีเบตมินตัน เริ่มจากการรู้จักจับไม้เบตมินตันให้ ถูกลักษณะ การรู้จักตีได้ตอบแบบธรรมดา จนถึงขั้นการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการหลอกล้อให้คู่ต่อสู้ รับลูกที่ส่งไปไม่ได้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ ยังกล่าวอีกว่า ทักษะทางร่างกาย เป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถ สังเกตเห็นได้ชัดเจน ดังนั้นจึงมีผู้นิยมศึกษา หรือสร้างทักษะที่เกิดขึ้นทางร่างกาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. ทักษะทางร่างกายที่เกี่ยวกับวัตถุ หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีวัตถุเข้ามามีส่วนร่วม ด้วย ทักษะชนิดนี้มีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ประกอบด้วย เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่ว การหาหมายเลขในสมุดโทรศัพท์ได้รวดเร็ว การใช้เครื่องมือแกะสลักได้สวยงามและคล่องแคล่ว

2. ทักษะทางร่างกายที่เกี่ยวกับภาษา หมายถึงการใช้อวัยวะของร่างกายส่วนต่าง ๆ และประสาทสัมผัสที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา เช่น การเขียน การอ่าน การจดชวเลข เป็นต้น

3. ทักษะทางร่างกายที่เกี่ยวกับความรู้สึก เป็นทักษะที่แสดงออกในด้านความรู้สึกและอารมณ์ เช่น การเล่นดนตรี การร้องเพลง การแสดงละคร การประพันธ์นวนิยาย หรือ เนื้อเพลง เป็นต้น

ในการสร้างทักษะให้เกิดขึ้นได้นั้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. วุฒิภาวะ (Maturity) ของผู้เรียนทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น ร่างกายต้องสมบูรณ์พอที่จะฝึกฝนกิจกรรมต่าง ๆ จิตใจพร้อมที่จะชอบหรือมีเจตคติที่ดีต่อการสร้างทักษะด้านนั้น ๆ

2. ประสบการณ์เดิม

3. ความพร้อม

4. แรงจูงใจ

5. ความอดทนและการฝึกฝนเพื่อสร้างให้เกิดทักษะ

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการมีทักษะนั้น ๆ เช่น คนที่พิมพ์ดีดได้เองจะช่วยให้การทำงานคล่องแคล่วยิ่งขึ้น หรือคนที่ขับรถเอง จะไปไหนมาไหนสะดวกกว่าการรอให้คนขับพาไป

ในการเกิดทักษะนั้นมีลำดับขั้นเรียงตามลำดับดังนี้

1. ขั้นเกิดความรู้ความเข้าใจ (Cognitive phase) เป็นขั้นที่ผู้เรียนต้องเข้าใจและรู้ว่าการฝึกทักษะจะต้องทำอย่างไรบ้าง

2. ขั้นปฏิบัติจนไม่มีการผิดพลาด (Fixation phase) เป็นขั้นการฝึกฝนกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทักษะได้อย่างแม่นยำ ถูกต้องไม่มีผิดพลาด เช่น การฝึกขับรถตั้งแต่เริ่มออกรถกระตุกจนออกรถได้อย่างนุ่มนวล

3. ขั้นอัตโนมัติ (Autonomous phase) เป็นการแสดงพฤติกรรมโดยไม่ต้องคิดหรือวางแผน แต่สามารถกระทำต่อเนื่องกันไปได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และคล่องแคล่ว เช่น คนที่เมาเหล้าก็สามารถขับรถกลับบ้านได้โดยอัตโนมัติ

De Cecco ยังได้เสนอวิธีการสอนทักษะไว้เป็นลำดับขั้นดังนี้

1. วิเคราะห์ทักษะที่จะสอน โดยการแยกแยะทักษะที่จะสอนว่าประกอบด้วยสิ่งใดบ้างอย่างชัดเจน เรียงตามลำดับก่อนหลังของการฝึก เช่น การว่ายน้ำเริ่มจากการรู้จักทรงตัว หรือพยุงตัวในน้ำไม่ให้จมน้ำ ต่อไปการรู้จักใช้แขนขาในการกระพุน้ำ แหวกว่ายน้ำ จนถึงการว่ายน้ำจากที่แห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่งได้ เป็นต้น

2. การศึกษาภูมิหลังของผู้เรียนว่ามีความรู้ความเข้าใจเป็นพื้นฐานต่อสิ่งที่กำลังฝึกหัดให้เกิด ทักษะนั้นน้อยเพียงใด โดยการทดสอบเป็นขั้นตอนก่อนและตลอดเวลาที่ฝึกฝน

3. ฝึกฝนทักษะที่ยังขาดอยู่ให้สมบูรณ์ และส่งเสริมทักษะที่มีอยู่แล้วให้มีความชำนาญมากขึ้น

4. อธิบายและสาธิตทักษะที่จะฝึกให้เข้าใจอย่างช้า ๆ และชัดเจนทุกขั้นตอนตามลำดับ

5. ต้องฝึกอย่างต่อเนื่องจนครบทุกขั้นตอน โดยฝึกจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม เช่น การหัดขับรถ เริ่มจากการสอนบังคับพวงมาลัย การเข้าเกียร์ การเปลี่ยนเกียร์ ... ฯลฯ

6. มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาที่ฝึกเพื่อให้เกิดความคล่องแคล่ว และเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนแต่ละคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. พยายามแจ้งผลการฝึก กลับไปยังผู้เรียนบ่อย ๆ ทันททีที่ฝึกสำเร็จในแต่ละขั้น อาจแจ้งเป็นเทปโทรทัศน์ หรือเทปวิทยุ หรือจากการจดบันทึก เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง หรือเป็นการเสริมแรงช่วยผู้ให้เกิดกำลังใจที่จะฝึกฝนให้เกิดทักษะได้ดียิ่งขึ้น ๆ ต่อไป

ในการเรียนทักษะหรือการสร้างทักษะ จะได้ผลดีมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการและองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดเวลาฝึก ควรฝึกโดยใช้ช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ดีกว่าฝึกในช่วงเวลานาน เพราะจะทำให้ผู้เรียนเบื่อและไม่มีแรงจูงใจที่จะฝึกทักษะ โดยเฉพาะในเด็กจะมีช่วงความสนใจที่สั้นมากและสั้นกว่าผู้ใหญ่

2. เน้นการฝึกส่วนย่อยแล้วจึงฝึกส่วนรวม เช่น การเล่นบาสเกตบอลฝึกการเลี้ยงลูก การยิงลูกเข้าห่วง การป้องกันลูกและอื่น ๆ เสร็จแล้วจึงฝึกกติกาตลอดจนการเล่นเป็นทีม

3. เน้นการฝึกในเรื่องความเร็วก่อนความแม่นยำ ทั้งนี้เพราะเมื่อครั้งแรก ๆ ทำได้รวดเร็วครั้งต่อ ๆ ไปจะยิ่งทำให้ทำได้เร็วขึ้น

4. จังหวะหรือลีลาของการเรียนทักษะ ในการเรียนทักษะใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีการเคลื่อนไหวของอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายได้จังหวะคล่องจองกันดี จะทำให้เกิดทักษะได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การวัดผลความก้าวหน้าของการเรียนทักษะเป็นระยะ ๆ แล้วสะท้อนกลับให้ผู้เรียนรับรู้อย่างรวดเร็ว จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะฝึกทักษะต่อ ๆ ไป

6. ควรฝึกในสภาพที่เป็นจริงให้มากที่สุด เช่น การสอนวิธีแก้วิทยุ โทรทัศน์จากของจริง ดีกว่าฝึกในภาคทฤษฎีที่เรียนรู้เฉพาะบนกระดานดำ

7. การเชื่อมโยงทักษะเดิมให้สอดคล้องกับทักษะใหม่ โดยการถ่ายโยงการเรียนรู้ เช่น นักกีฬาที่เล่นปิงปองเป็น มีแนวโน้มที่จะฝึกเล่นเทนนิสได้เร็วกว่าคนที่เล่นปิงปองไม่เป็น

8. การใช้ความสามารถทางเชาวน์ปัญญา โดยเฉพาะการใช้ความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์และปรับปรุงวิธีการเรียนทักษะใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมกับตนเองยิ่งขึ้น

2.6.3 แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ

นักจิตวิทยา และนักการศึกษาหลายคนได้กล่าวว่าเจตคติมีความสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ และได้ให้ความหมายไว้หลายประการดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2537 : 235 - 236) กล่าวว่าคำว่า เจตคติ มีความหมายเดียวกับ ทศนคติ ซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Attitude หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะออกมาในรูปของการยอมรับ (ชอบ) หรือปฏิเสธ (ไม่ชอบ) ก็ได้ และกล่าวถึงลักษณะของเจตคตินั้นสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เจตคติกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงออกมาด้วยคำพูด ด้วยสีหน้า หรือท่าทางก็ได้

2. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะซับซ้อนมาก ซึ่งเจตคติเหล่านี้ ถ้าเรามองเพียงผิวเผินจะไม่สามารถพบพฤติกรรมหลายอย่างที่แฝงอยู่ในพฤติกรรมรวมของบุคคลนั้นได้เลย

3. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นในทางดี หรือ ไม่ดีก็ตาม เมื่อสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น เจตคติของบุคคลจะเปลี่ยนจากเจตคติที่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ไม่ยอมรับ หรือจากเจตคติที่ไม่ยอมรับไปสู่เจตคติที่ยอมรับก็ได้

Good (1973 : 12) ให้ความหมายว่า เจตคติ เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธต่อสถานการณ์บางอย่าง บุคคล หรือสิ่งของ

Triandis (1971 : 2) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์ หรืออิทธิพลจากเรื่องนั้น ๆ มาแล้ว และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อเรื่องนั้น ๆ

เดโซ สวานานนท์ (2512 : 26) ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคลิกภาพที่สร้างขึ้นได้ เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้น เจตคติจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในหน้าที่การงานหรืออาชีพของตนเอง

เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์ (2522 : 93) สรุปว่า เจตคติหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเรานั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุน หรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบวิธีของสังคมซึ่งเจตคติจะแสดงออก หรือปรากฏให้เห็นชัดเจนในกรณีที่สิ่งเรานั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 239 - 240) สรุปความหมายของเจตคติว่าเป็นความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่มีแนวโน้มจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เจตคติทางบวก หรือ เจตคติที่ดี หมายถึง แนวโน้มที่อินทรีย์จะเข้าหาสิ่งเร้า หรือสถานการณ์นั้น เนื่องจากความชอบหรือความพอใจ

2. เจตคติทางลบ หรือ เจตคติที่ไม่ดี หมายถึง แนวโน้มที่อินทรีย์จะถอยหนีจากสิ่งเร้าหรือสถานการณ์นั้น ๆ เนื่องจากความไม่ชอบหรือความไม่พอใจ

องค์ประกอบของเจตคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2522 : 23) กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติแบ่งได้เป็น 3 ส่วนคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบที่ประมวลความรู้ ความเข้าใจ ความคิดโดยทั่ว ๆ ไปที่มีต่อสิ่งของ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทำให้เกิดเจตคติซึ่งแสดงออกในแนวคิดที่ว่า อะไรถูก อะไรผิด

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ (Emotion) ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อคุณค่าของสิ่งของ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ถ้าบุคคลใดมีความคิดในทางที่ดีต่อสิ่งใด ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น เจตคติจะออกมาในรูปของความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจ ซึ่งแสดงออกมาโดยสีหน้า ท่าทาง เมื่อคิดหรือพูดถึงนั้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นองค์ประกอบที่มีแนวโน้มในทางปฏิบัติ คือ ความพร้อมหรือความโน้มเอียงล่วงหน้าที่จะกระทำ หรือตอบสนอง ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่จะแสดงออกในรูปการยอมรับหรือปฏิเสธการเข้าหา หรือการถอยหนี

Foster (1952 : 119) และพัฒนา สุขจันทร์ (2522 : 72) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวข้องกับการเกิดเจตคติไว้ว่า ระบบค่านิยม การตัดสินใจตามค่านิยมมีอิทธิพลต่อเจตคติมาก การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะมีเจตคติที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือมีความรู้สึกที่ว่าสิ่งนั้นถูก หรือสิ่งนั้นผิด ไม่เพียงแต่ได้รับประสบการณ์ตรง หรืออ้อมเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ค่านิยม หรือบรรทัดฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นร่วมใช้ชีวิตอยู่ เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แหล่งที่ทำให้เกิดเจตคติมีมากมายเช่น

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง อาจมีลักษณะในรูปแบบที่ได้รับรางวัล หรือลงโทษ ประสบการณ์ที่ผู้รับเกิดความรู้สึกพอใจ ย่อมจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าประสบการณ์นั้น ไม่พึงพอใจย่อมเกิดจากเจตคติที่ไม่ดี

2. เจตคติที่เกิดจากการสอน อาจเป็นชนิดที่เป็นแบบแผน หรือไม่เป็นแบบแผนก็ได้

3. เจตคติที่เกิดจากการเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลที่ให้การยอมรับ เคารพ นับถือ

4. สถาบัน เจตคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานศึกษาที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

และกล่าวถึงคุณสมบัติของเจตคติ ว่า มี 3 ประการดังนี้

1. มีความคงที่ (Consistency) คือ ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย

2. มีทิศทาง (Direction) ที่แน่นอนต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการประเมินค่าการรับรู้ ความรู้สึก และความพร้อมที่จะกระทำไปในด้านที่เป็นบวกหรือเป็นลบ ดีหรือเลว มีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น พร้อมทั้งจะสนับสนุน หรือคัดค้านสิ่งนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีความเข้มข้น (Magnitude) คือเป็นไปในทางบวกหรือลบ มากหรือน้อย ตามค่านิยมและความสำคัญของสิ่งนั้น

ประกาศเฝ้าฯ สุวรรณ (2526 : 93) กล่าวถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อเจตคติ 4 ประการ ได้แก่

1. ตัวบุคคล ประสบการณ์ในการได้รับการเลี้ยงดู หรือฝึกอบรม จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล ขณะเดียวกัน บุคคลก็ย่อมมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคลิกภาพที่แตกต่างกันนี้ จะมีผลทำให้เจตคติของบุคคลเหล่านั้นแตกต่างกันด้วย เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบอัตตาริปไตย (Authoritarian) นี้ จะมีอคติ และมีความรู้สึกที่ไม่เป็นมิตรกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นผลต่อการรับรู้ ความคิด อีกทั้งรูปแบบของพฤติกรรมอีกด้วย

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การที่บุคคลหนึ่งจะสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคคลอื่นหรือไม่ และมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะบางอย่างของบุคคลนั้น คือ ความเป็นที่เชื่อถือ ความน่าสนใจและความมีอำนาจ ทั้งนี้บุคคลส่วนใหญ่เกิดเจตคติเนื่องจากประสบการณ์ตรงน้อย ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากบุคคลอื่น เช่น กลุ่มเพื่อน สื่อมวลชน ครู โดยความเชื่อที่เหมือนกันของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดเจตคติได้

3. กลุ่ม เจตคติของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

4. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม กลุ่มต่าง ๆ ที่มีความเชื่อเหมือนกันในค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ก็ย่อมมีเจตคติที่ดีต่อกัน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลหลักสูตร และการติดตามผล

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลหลักสูตร ทั้งภายในและต่างประเทศที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ อาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินผลหลักสูตรที่ใช้รูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ได้แก่ งานวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคนอื่น ๆ (2522 : 20 - 27) ได้ประเมินหลักสูตรครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาจิตวิทยา ในด้านวัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระของหลักสูตร คุณภาพเชิงวิชาการของดุสิตบัณฑิต ภาระงานของอาจารย์ผู้สอน การบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนในหลักสูตร และผลของหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรชัดเจน เนื้อหาสาระสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร แต่เนื้อหาสาระของหลักสูตรในด้านจำนวนและสัดส่วนยังไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนยังขาดคุณภาพ ไม่เป็นที่น่าพอใจ ในปี พ.ศ. 2529 พ.อ.หญิงมยุรี พลาทกุล (2529 : 5 - 6) ได้ทำการประเมินผลหลักสูตรแพทยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า เพื่อค้นหาข้อมูลที่เป็นปัญหาของหลักสูตร กลุ่มตัว

อย่างที่ใช้คือ แพทย์ของโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหาร และบัณฑิตแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาปี 2527 – 2528 โดยการใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ในพ.ศ. 2530 สมหญิง จันทุไทย (2530 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินผลหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกพลศึกษาของสภาการศึกษาเพื่อประเมินความมุ่งหมาย โครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตร อุปกรณ์การเรียนการสอน ตำราเรียน สถานที่เรียน การเรียนการสอน คุณสมบัติบัณฑิตและความต้องการของผู้บังคับบัญชาบัณฑิต เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสังเกต ผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งหมายของหลักสูตรบางข้อ ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควรทางด้านภาษา และควรปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบันด้วย ด้านโครงสร้างควรปรับปรุงจำนวนหน่วยกิต เนื้อหาวิชาไม่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรครบทุกข้อ ส่วนด้านคุณสมบัติของบัณฑิต ผู้บังคับบัญชาต้องการให้บัณฑิตมีคุณสมบัติสูงกว่าที่เป็นจริง ปี พ.ศ.2533 สุทธิ แก้วมาลัยตระกูล (2533 : 74 - 87) ได้ประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเมินในด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหาของหลักสูตร การวิจัยใช้แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ และเติมคำเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรยังไม่เหมาะสมในด้านความชัดเจน โครงสร้างของหลักสูตรควรปรับปรุงในบางวิชา เนื้อหาหลักสูตรไม่สัมพันธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรครบทุกข้อ อุปกรณ์การเรียนการสอน ตำราเรียนสถานที่เรียนยังไม่เหมาะสมในด้านปริมาณ และคุณภาพ

2. การประเมินผลหลักสูตรที่ไม่ได้ใช้รูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) แต่มีลักษณะคล้ายการประเมินจำลองแบบชิปปี้ นั่นคือ มีการประเมินในด้านความมุ่งหมาย เนื้อหา หลักสูตร และด้านผลผลิตของหลักสูตร คือ ผู้สำเร็จการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร ได้แก่ งานวิจัยของสมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2519 : 7) ได้ประเมินหลักสูตรวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะประเมินผลของการใช้หลักสูตรวิชาคณิตศาสตร์ของสถาบัน โดยมุ่งพิจารณาผลที่เกิดขึ้นที่ตัวผู้เรียนในด้านความรู้ ความจำ และพฤติกรรมด้านอาเวค (Affective) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แบ่งเป็นพวกเรียนคณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรสสวท. กับหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้ ความจำของนักเรียนทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนพฤติกรรมด้านอาเวค นักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ตามหลักสูตรสสวท. มีทัศนคติและแรงจูงใจ เป็นไปในทางบวกมากกว่านักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ.2542 จุฑารัตน์ บวรสิน (2524 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินหลักสูตรระดับปริญญาตรีสองปี วิชาเอกพลศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในด้านความมุ่งหมาย องค์ประกอบของหลักสูตร การเลือกและจัดเนื้อหาวิชา ขบวนการนำหลักสูตรไปใช้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา การวิจัยใช้การส่งแบบสอบถามไปยังนักศึกษาปีสุดท้าย บัณฑิตและอาจารย์ผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรพลศึกษามีความเหมาะสม ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมในด้านความมุ่งหมาย องค์ประกอบของหลักสูตร การเลือกและการจัดเนื้อหาวิชา ผู้เรียนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก การประเมินผลหลักสูตรในระดับปริญญาตรี ปรีชา สัมฤทธิ์ผล (2528 : 44 - 52) ก็ได้ประเมินเช่นกัน แต่เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตการศึกษาสายวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี่คือ ผู้บริหารและบัณฑิต ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต และนิสิตชั้นปีที่ 4 วิธีการวิจัยใช้แบบสอบถาม ศึกษาถึงจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การเลือกการจัดเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต แต่ตัวบัณฑิตเองยังไม่พึงพอใจ อยากรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดีกว่าที่เป็นอยู่ และในปี พ.ศ.2526 เจียรนัย ศิริสวัสดิ์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินผลหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหา การนำหลักสูตรไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า ครุศาสตร์มหาบัณฑิตมีความเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรว่า วัตถุประสงค์ของหลักสูตรและจำนวนหน่วยกิตในหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนในด้านการนำไปใช้เห็นว่า วิชาที่มีประโยชน์ต่อการทำงานคือ วิชาบังคับ และวิชาเลือกในหมวดวิชาบังคับ นอกจากนี้ยังเสนอว่า ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอด้วย นอกจากนี้ สมุล รัตตากร และคนอื่น ๆ (2528 : บทคัดย่อ) ยังได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรการทำงานของบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน โดยความคิดเห็นของอาจารย์และบัณฑิต ในด้านโครงสร้าง ความมุ่งหมาย การเลือกและการจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรในด้านองค์ประกอบต่าง ๆ รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร ส่วนใหญ่มีความถูกต้องเหมาะสม และสัมพันธ์กับการทำงานของบัณฑิตในระดับปานกลาง การศึกษาด้านความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิตเกี่ยวกับการทำงานในด้านวิชาการ การปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ส่วนงานวิจัยของต่างประเทศที่ประเมินผลหลักสูตร โดยพิจารณาเพียงด้านผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา แล้วใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับสู่การปรับปรุงหลักสูตร จะเป็นงานวิจัยของ Schaefer (1961) วิจัยใช้แบบสอบถามส่งไปยังผู้สำเร็จการศึกษาของวิทยาลัยพาริสัน และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่พอใจในหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ และผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ก็มีความพอใจในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาเช่นกัน

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการติดตามผล ทั้งภายในต่างประเทศ มีผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1.การติดตามผลเพื่อสำรวจความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้สำเร็จการศึกษาในเรื่องสภาพการประกอบอาชีพ ปัญหาอุปสรรคการทำงาน ตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรว่าต้องปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นตัวย้อนกลับในการปรับปรุงหลักสูตรได้แก่ งานวิจัย

ของมัชฌนา บุญบุกรณ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลมหาบัณฑิตวิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อทราบสถานภาพปัจจุบัน การทำงาน และความเหมาะสมระหว่างหลักสูตรและการทำงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะของมหาบัณฑิต การวิจัยใช้แบบสอบถามส่งไปยังมหาบัณฑิตและผู้บังคับบัญชามหาบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า มหาบัณฑิตมีความเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรว่า มีความเหมาะสมดี แต่ควรให้สอดคล้องกับสภาพสังคมยิ่งขึ้น จึงควรปรับปรุงเนื้อหาวิชา และจัดประสบการณ์ตรงให้นิสิตได้ปฏิบัติจริงให้มากที่สุด ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานมหาบัณฑิตอยู่ในระดับดี แต่ควรปรับปรุงด้านภาษาอังกฤษ ความกระตือรือร้นทางวิชาการ ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ส่วนงานวิจัยของต่างประเทศ ก็มีการวิจัยเพื่อติดตามผู้สำเร็จการศึกษาเช่นกัน ดังจะเห็นได้จาก ค.ศ. 1983 Donaldson (1983) ได้ติดตามผลคณาจารย์บัณฑิต สาขาการให้คำปรึกษา ของมหาวิทยาลัยอาร์คันซอ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์บัณฑิตต่อประสบการณ์ทางการศึกษา ระหว่างที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย ความพอใจที่ได้รับจากการเตรียมการเพื่อประกอบอาชีพ ข้อมูลการประกอบอาชีพของคณาจารย์บัณฑิต และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโปรแกรม วิจัยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์บัณฑิตต้องการให้มีการจัดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ มีการติดตามเป็นระยะเพื่อประเมินโปรแกรม และควรมีการศึกษาความคิดเห็นผู้บังคับบัญชาต่อการทำงานผู้สำเร็จการศึกษาด้วย และนอกจากนี้ยังมี Evans (1969 : 89 – 92) ซึ่งได้ทำการประเมินผลหลักสูตรแต่ใช้วิธีติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษาคณาจารย์ สาขาสุขศึกษา และสวัสดิศึกษาของมหาวิทยาลัยอินเดียนา สหรัฐอเมริกา เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วนั้น เป็นข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงข้อดี และข้อบกพร่องของหลักสูตรว่าควรแก้ไขปรับปรุงด้านใด วิธีการวิจัยใช้แบบสอบถามปลายเปิดและแบบประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่พอใจในหลักสูตรวิชาสุขศึกษา แต่บางส่วนเห็นว่า ควรปรับปรุงหลักสูตรที่เกี่ยวกับวิชาสวัสดิศึกษา

2. การติดตามเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถเพียงใด โดยข้อมูลที่ได้อาจเป็นผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเอง หรือผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้ประเมิน ได้แก่ งานวิจัยของ สัมพันธ์ หิฐธีระนันท์ และคนอื่น ๆ (2528 : 4 - 125) ได้ทำการประเมินหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และคณะพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยสำรวจความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในแต่ละรุ่น เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งความคิดเห็นของผู้จบการศึกษาและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้จบการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ชัดเจนดี ผู้บังคับบัญชาของผู้จบการศึกษาประเมินด้านความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ในปีต่อมา วรณพร บัวพันธ์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิชาเอกดนตรีศึกษา วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาจาก

ผู้บังคับบัญชา และผู้สำเร็จการศึกษาเอง นำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาวางโครงการปรับปรุงผลิตครูคนตรี การวิจัยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผู้บังคับบัญชาประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาประเมินตนเอง อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานวิจัยของต่างประเทศ Allen (1982) ได้ศึกษาคิดตามผู้สำเร็จการศึกษาสาขาการศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาต่อเนื่อง และสาขาอาชีวศึกษาเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรม การวิจัยใช้แบบสอบถามส่งไปยังผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นทั้งมหาบัณฑิต และคุณวุฒิบัณฑิต รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาด้วย ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา แต่ได้เน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร และตระหนักถึงประสบการณ์ในชีวิตจริงขึ้นกว่าเดิม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชา การจัดการงานบุคคล และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา ตามโครงการความร่วมมือระหว่าง กรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

1. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกองทัพบก จำนวน 1,449 คน
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาที่ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกองทัพบกจำนวน 110 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเทียบตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน
2. ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเทียบตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน

รวมเป็นตัวอย่างทั้งสิ้น 392 คน ดังตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภาค	ผู้สำเร็จการศึกษา		ผู้บังคับบัญชา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เหนือ	245	52	11	9
ตะวันออกเฉียงเหนือ	250	53	28	21
กลาง	647	137	43	34
ตะวันออก	146	30	17	13
ใต้	161	34	11	9
รวม	1,449	306	110	86

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เพื่อถามข้อมูลเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา สถานะภาพก่อนเข้าศึกษาว่าเคยเป็นทหารกองประจำการหรือไม่ และใช้เป็นข้อมูลของตัวแปรต้นที่ศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ รวมทั้งหมด 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรน้อยที่สุด

3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา และกรอบแนวคิดของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พะยอม วงศ์สารศรี (2530 : 195) สมรรถภาพของบุคคลที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน 3 ด้านได้คือ ความรู้ ทักษะ เจตคติ

2. ศึกษาแบบสอบถามจากการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาของสัมพันธ วิทยุธีระนันท์ และคนอื่น ๆ (2528 : 4-125)

3. คำเนิการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และแบบประมาณค่า (Rating Scales) ตามความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วปรึกษาและขอความเห็นจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษาจำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. พันเอกสุภฤกษ์ ไม้แก้ว | ผู้บังคับการ โรงเรียนนายสิบทหารบก
กรมยุทธศึกษาทหารบก |
| 2. พันเอกเยาว์ เกิดร่วม | หัวหน้าแผนกประเมินผลและสถิติ
โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ |
| 3. นายวิรัตน์ คันธารัตน์ | ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี
กรมอาชีวศึกษา |
| 4. ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข | วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสงคราม
กรมอาชีวศึกษา |
| 5. ดร.วัลลภา จันทร์เพ็ญ | วิทยาลัยเทคนิคโพธาราม
กรมอาชีวศึกษา |

6. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่น จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนนายสิบที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา จำนวน 210 คน โดย

แบ่งเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 193 คน และผู้บังคับบัญชาจำนวน 17 คน ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (Alpha Coefficient) (ถ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 170-171) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้

ความรู้ จำนวน 10 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.83

ทักษะ จำนวน 16 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.89

เจตคติ จำนวน 14 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น 0.92

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. บันทึกลงงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงกองทัพบก เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา

2. นำหนังสือเสนอต่อกองทัพบก เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้ว ขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานในสังกัดกองทัพบก ตามที่ได้กำหนดผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 392 ชุด

3. การส่งแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกและรับคืนด้วยตนเองรวมทั้งสิ้น 392 ชุด มีความสมบูรณ์ 392 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกได้ดังนี้

3.1 แบบสอบถามสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 306 ชุด และมีความสมบูรณ์ 306 ชุด

3.2 แบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชา จำนวน 86 ชุด และมีความสมบูรณ์ 86 ชุด

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ ได้สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 392 ชุด

2. นำข้อมูลไปประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอเป็นค่าร้อยละ

4. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ใน 3 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยทำเป็นรายชื่อ รายด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมบรรยายประกอบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ของ John W. Best ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. การวิเคราะห์ผลการวิจัย

6.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชา แต่ละด้าน แต่ละข้อ โดยใช้ $t - test$ ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นรายชื่อรายด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอเป็นรูปตารางและ แปลผลโดยการบรรยาย

6.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามสถานภาพก่อนเข้าศึกษาเคยเป็นทหารกองประจำการหรือไม่ แต่ละข้อ แต่ละด้าน โดยใช้ $t - test$ ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นรายชื่อรายด้านและรวมทุกด้าน แล้วนำเสนอเป็นรูปตารางและ แปลผลโดยการบรรยาย

6.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ปวช. โดยใช้ $F - test$ ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้ว ต้องทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Sheffe แล้วนำเสนอเป็นรูปตารางและ แปลผลโดยการบรรยาย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer Plus) โดยใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ค่า t - test
4. ค่า F - test



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา โดยทำการศึกษาใน 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ผลการวิจัยได้เสนอตามลำดับขั้นดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้สำเร็จการศึกษาได้แก่ คุณวุฒิเดิม การและเป็นทหารกองประจำการก่อนเข้าเรียน สำหรับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ วุฒิการศึกษา อายุ ระดับชั้น และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ของผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. และอื่น ๆ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาได้แก่ วุฒิการศึกษาที่ใช้ศึกษาต่อ ปวส. และก่อนเข้าเรียนเคยเป็นทหารกองประจำการหรือไม่ สำหรับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ วุฒิการศึกษา อายุ ระดับชั้น และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ผู้สำเร็จการศึกษา		
วุฒิการศึกษาที่ใช้ศึกษาต่อ ปวส.		
ม.6 ระบบปกติ	214	69.94
ม.6 กสน.	30	9.80
ปวช.	62	20.26
การเป็นทหารกองประจำการ		
เคยเป็น	153	50.00
ไม่เคยเป็น	153	50.00
ผู้บังคับบัญชา		
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	60.47
ปริญญาตรี	29	33.72
สูงกว่าปริญญาตรี	5	5.81
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	20	23.26
35 -44 ปี	58	67.44
45-54 ปี	6	6.98
สูงกว่า 54 ปี	2	2.32
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	24	27.91
ชั้นสัญญาบัตร	62	72.09
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	13	15.12
5 -10 ปี	14	16.28
มากกว่า 10 ปี	59	68.60

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนคือ ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา พบว่า

ผู้สำเร็จการศึกษา วุฒิการศึกษาที่ใช้ศึกษาต่อ ปวส. สูงสุดคือ ม.6 ระบบปกติ ร้อยละ 69.94 ปวช. ร้อยละ 20.26 และ ม.6 กสน. ร้อยละ 9.80 ตามลำดับ การเป็นทหารกองประจำ

การ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาเคยเป็นทหารกองประจำการ ร้อยละ 50 และไม่เคยเป็นทหารกองประจำการร้อยละ 50 เช่นกัน

ผู้บังคับบัญชา วุฒิการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 60.47 ปริญญาตรี ร้อยละ 33.72 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 5.81 ตามลำดับ อายุของผู้บังคับบัญชา ต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 23.26 อายุระหว่าง 35 – 44 ปี ร้อยละ 67.44 อายุระหว่าง 45-54 ปี ร้อยละ 6.98 และ สูงกว่า 54 ปี ร้อยละ 2.32

ผู้บังคับบัญชาเป็นนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 27.91 และนายทหารสัญญาบัตร ร้อยละ 72.09 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 15.12 ระหว่าง 5 –10 ปี ร้อยละ 16.28 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 68.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติโดยแบ่งออกเป็นตารางแสดงผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ และลำดับของความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล	n = 392		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้	3.62	0.56	มาก	3
2. ด้านทักษะ	4.03	0.48	มาก	2
3. ด้านเจตคติ	4.14	0.55	มาก	1
รวม	3.93	0.45	มาก	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับ กรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเจตคติ มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ และลำดับที่ของความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ด้านความรู้

ด้านความรู้	n = 392		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว	2.91	0.89	ปานกลาง	10
2.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ตรงตามความต้องการหน่วยงาน	3.59	0.83	มาก	8
3.ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ความรู้ที่เรียนมาพัฒนาหน่วยงาน	3.81	0.84	มาก	2
4.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ด้านการจัดการงานบุคคล	3.82	0.82	มาก	1
5.ผู้สำเร็จหลักสูตรประยุกต์ใช้ความรู้ในงานหน้าที่ประจำ	3.71	0.80	มาก	5
6.ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี	3.62	0.86	มาก	7
7.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.55	0.86	มาก	9
8.ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	3.80	0.87	มาก	3
9.ผู้สำเร็จหลักสูตรทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน	3.79	0.79	มาก	4
10.ผู้สำเร็จหลักสูตรแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักวิชา	3.68	0.77	มาก	6
รวม	3.62	0.56	มาก	

จากตารางที่ 3 แสดงความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ด้านการจัดการงานบุคคล (ข้อที่ 4) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ความรู้ที่เรียนมาพัฒนาหน่วยงาน (ข้อที่ 3) และผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม (ข้อที่ 8) ตามลำดับ

ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจระดับปานกลาง มีเพียงข้อเดียวคือ ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ภาษาอังกฤษได้
 ก่อองแคล้ว (ข้อที่ 1)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ และลำดับที่ของความ
 พึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชา
 การจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับ
 กรมอาชีวศึกษา ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	n = 392		ระดับ ความพึงพอใจ	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการนำเสนองาน	3.62	0.75	มาก	16
2. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะการใช้เครื่องใช้สำนักงาน	3.81	0.78	มาก	13
3. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในจัดเอกสารงานบุคคล	3.72	0.78	มาก	15
4. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล	3.84	0.78	มาก	12
5. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.23	0.69	มาก	4
6. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์	3.75	0.78	มาก	14
7. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.36	0.72	มาก	2
8. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเป็นผู้นำ	4.18	0.75	มาก	6
9. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความคิดสร้างสรรค์	3.91	0.72	มาก	10
10. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.21	0.74	มาก	5
11. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความสามารถในการเข้าสังคม	4.12	0.69	มาก	7
12. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้กล้าตัดสินใจ	4.06	0.72	มาก	8
13. ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงได้	4.03	0.73	มาก	9
14. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้ใฝ่รู้อย่างมีเหตุผล	3.90	0.76	มาก	11
15. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย	4.33	0.78	มาก	3
16. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.52	0.66	มากที่สุด	1
รวม	4.03	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับ
 กรมอาชีวศึกษา ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
 ไม่มีการณ์ใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีเพียงข้อเดียวคือ ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (ข้อที่ 16)

ความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ผู้สำเร็จหลักสูตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (ข้อที่ 7) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย (ข้อที่ 15) และ ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (ข้อที่ 5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจ และลำดับที่ของความพึงพอใจ เกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา ด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	n = 392		ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่การงาน	4.23	0.67	มาก	6
2. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4.25	0.69	มาก	5
3. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการจัดการงานบุคคล	3.94	0.77	มาก	13
4. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	4.11	0.87	มาก	9
5. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.33	0.77	มาก	1
6. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีคุณธรรมจริยธรรม	4.30	0.75	มาก	2
7. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความมานะอดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.26	0.73	มาก	4
8. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรับผิดชอบ	4.27	0.77	มาก	3
9. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล	3.92	0.76	มาก	14
10. ผู้สำเร็จหลักสูตรกระตือรือร้นต่อการทำงาน	4.03	0.80	มาก	11
11. ผู้สำเร็จหลักสูตรยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.19	0.77	มาก	7
12. ผู้สำเร็จหลักสูตรกล้าแสดงความคิดเห็น	3.97	0.79	มาก	12
13. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีจิตใจเสียสละต่อส่วนรวม	4.09	0.79	มาก	10
14. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นที่ภาคภูมิใจของหน่วยงาน	4.14	0.83	มาก	8
รวม	4.14	0.55	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ด้านเจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยได้แก่ ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นลำดับแรก (ข้อที่ 5) รองลงมาคือ ผู้สำเร็จหลักสูตรมีคุณธรรมจริยธรรม (ข้อที่ 6) และ ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรับผิดชอบ (ข้อที่ 8) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ด้าน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล	ผู้สำเร็จการศึกษา n = 306		ผู้บังคับบัญชา n = 86		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความรู้	3.65	0.54	3.52	0.61	1.96*
2. ด้านทักษะ	4.08	0.45	3.85	0.52	4.08 *
3. ด้านเจตคติ	4.20	0.51	3.93	0.62	4.01*
รวม	3.98	0.44	3.77	0.54	3.73 *

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมทั้ง 3 ด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้

ด้านความรู้	ผู้สำเร็จการศึกษา n = 306		ผู้บังคับบัญชา n = 86		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว	2.89	0.88	3.01	0.93	-1.16
2.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ตรงตามความต้องการหน่วยงาน	3.60	0.85	3.55	0.76	0.57
3.ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ความรู้ที่เรียนมาพัฒนาหน่วยงาน	3.85	0.82	3.66	0.90	1.81
4.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ด้านการจัดการงานบุคคล	3.88	0.81	3.59	0.82	2.93*
5.ผู้สำเร็จหลักสูตรประยุกต์ใช้ความรู้ในงานหน้าที่ประจำ	3.78	0.80	3.49	0.78	2.98*
6.ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี	3.63	0.84	3.57	0.94	0.61
7.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.55	0.86	3.55	0.85	-0.07
8.ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	3.82	0.88	3.74	0.83	0.68
9.ผู้สำเร็จหลักสูตรทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน	3.85	0.78	3.60	0.82	2.52 *
10.ผู้สำเร็จหลักสูตรแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักวิชา	3.74	0.77	3.48	0.75	2.81*
รวม	3.65	0.54	3.52	0.61	1.96*

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่าง กรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้ พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา มี 4 หัวข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือข้อที่ 4 ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ด้านการจัดการงานบุคคล ข้อที่ 5 ผู้สำเร็จหลักสูตรประยุกต์ใช้ความรู้ในงานหน้าที่ประจำ ข้อที่ 9 ผู้สำเร็จหลักสูตรทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน และข้อที่ 10 ผู้สำเร็จหลักสูตรแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักวิชา

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ผู้สำเร็จการศึกษา n = 306		ผู้บังคับบัญชา N = 86		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการนำเสนองาน	3.66	0.75	3.47	0.71	2.14 *
2. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะการใช้เครื่องใช้สำนักงาน	3.82	0.79	3.78	0.77	0.43
3. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในจัดเอกสารงานบุคคล	3.78	0.77	3.53	0.76	2.57*
4. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล	3.92	0.76	3.58	0.79	3.55*
5. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.29	0.68	4.02	0.70	3.23*
6. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์	3.81	0.78	3.53	0.75	2.87*
7. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.41	0.73	4.17	0.65	2.67*
8. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเป็นผู้นำ	4.27	0.72	3.87	0.78	4.45*
9. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความคิดสร้างสรรค์	3.97	0.70	3.72	0.76	2.84*
10. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.27	0.72	3.98	0.75	3.31*
11. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความสามารถในการเข้าสังคม	4.15	0.66	4.01	0.76	1.61
12. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้กล้าตัดสินใจ	4.15	0.67	3.77	0.82	4.41*
13. ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้	4.07	0.74	3.91	0.71	1.81
14. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้ใฝ่รู้อย่างมีเหตุผล	3.95	0.74	3.70	0.81	2.73*
15. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย	4.38	0.75	4.15	0.85	2.37*
16. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.54	0.68	4.44	0.57	1.17
รวม	4.08	0.45	3.85	0.52	4.08*

* $p \leq .05$

ไม่ผ่านการใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านทักษะ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา มีเพียง 4 หัวข้อที่ไม่แตกต่างกัน คือ ข้อที่ 2 ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะการใช้เครื่องใช้สำนักงาน ข้อที่ 11 ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความสามารถในการเข้าสังคม ข้อที่ 13 ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และข้อที่ 16 ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง นอกนั้นทุกข้อมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงพ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	ผู้สำเร็จการศึกษา n = 306		ผู้บังคับบัญชา n = 86		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่การงาน	4.29	0.65	4.02	0.70	3.27*
2. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4.30	0.68	4.08	0.71	2.61*
3. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการจัดการงานบุคคล	4.00	0.75	3.73	0.80	2.84*
4. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	4.13	0.89	4.05	0.81	0.79
5. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.40	0.74	4.09	0.81	3.34*
6. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีคุณธรรมจริยธรรม	4.37	0.73	4.06	0.79	3.42*
7. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความมานะอดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.74	4.10	0.69	2.16*
8. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรับผิดชอบ	4.34	0.73	4.00	0.85	3.69*
9. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล	3.99	0.75	3.69	0.76	3.30*
10. ผู้สำเร็จหลักสูตรกระตือรือร้นต่อการทำงาน	4.09	0.79	3.84	0.82	2.57*

เอกสารอ้างอิง: กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2540). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล. กรุงเทพฯ: กรมยุทธศึกษาทหารบก.

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านเจตคติ	ผู้สำเร็จ การศึกษา n = 306		ผู้บังคับ บัญชา n = 86		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. ผู้สำเร็จหลักสูตรยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.25	0.76	3.98	0.75	2.96*
12. ผู้สำเร็จหลักสูตรกล้าแสดงความคิดเห็น	4.04	0.76	3.71	0.82	3.50*
13. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีจิตใจเสียสละต่อส่วนรวม	4.16	0.75	3.85	0.87	3.32*
14. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นที่ภาคภูมิใจของหน่วยงาน	4.19	0.83	3.94	0.85	2.47*
รวม	4.20	0.51	3.93	0.62	4.01*

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านเจตคติ พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา มีเพียงหัวข้อเดียวที่ไม่แตกต่างกัน คือข้อ 4 ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา นอกนั้นทุกข้อมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ ทั้ง 3 ด้าน

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล	เคยเป็นทหารกองประจำการ n = 153		ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ n = 153		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความรู้	3.64	0.54	3.67	0.54	-0.40
2. ด้านทักษะ	4.12	0.43	4.04	0.48	1.48
3. ด้านเจตคติ	4.25	0.47	4.15	0.54	1.67
รวม	4.00	0.41	3.95	0.46	1.00

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการทั้ง 3 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่าง
กรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็น
ทหารกองประจำการกับ ผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ
ด้านความรู้

ด้านความรู้	เคยเป็นทหารกอง ประจำการ n = 153		ไม่เคยเป็นทหาร กองประจำการ n = 153		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว	2.76	0.85	3.01	0.89	-2.56*
2.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ตรงตามความต้องการหน่วย งาน	3.59	0.88	3.62	0.83	-0.33
3.ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ความรู้ที่เรียนมาพัฒนาหน่วยงาน	3.86	0.85	3.84	0.80	0.13
4.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ด้านการจัดการงานบุคคล	3.88	0.83	3.88	0.79	0.00
5.ผู้สำเร็จหลักสูตรประยุกต์ใช้ความรู้ในงานหน้าที่ประจำ	3.78	0.79	3.77	0.82	0.14
6.ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี	3.58	0.78	3.69	0.89	-1.09
7.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ	3.47	0.87	3.62	0.85	-1.52
8.ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม	3.81	0.89	3.82	0.88	-0.12
9.ผู้สำเร็จหลักสูตรทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน	3.91	0.75	3.78	0.80	1.40
10.ผู้สำเร็จหลักสูตรแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักวิชา	3.82	0.75	3.66	0.78	1.79
รวม	3.64	0.54	3.67	0.54	-0.40

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ
ระหว่างกรมยุทธศึกษา ทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกอง
ประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ ด้านความรู้ พบว่าโดยภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการ
งานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษา ทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่าง
ผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการ กับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำ
การแตกต่างกันเล็กน้อย สำหรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ
ของสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษาต่อ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การ หัวข้อผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่าง กรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็น ทหารกองประจำการกับ ผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	เคยเป็นทหารกอง ประจำการ n = 153		ไม่เคยเป็นทหาร กองประจำการ n = 153		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการนำเสนองาน	3.65	0.76	3.67	0.75	-0.30
2.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะการใช้เครื่องใช้สำนักงาน	3.75	0.81	3.90	0.76	-1.67
3.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในจัดเอกสารงานบุคคล	3.80	0.75	3.75	0.80	0.59
4.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล	3.92	0.76	3.92	0.77	0.00
5.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.31	0.67	4.28	0.69	0.33
6.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์	3.86	0.75	3.76	0.82	1.09
7.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.54	0.64	4.27	0.80	3.24*
8.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเป็นผู้นำ	4.35	0.70	4.19	0.73	1.99*
9.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความคิดสร้างสรรค์	3.96	0.68	3.97	0.72	-0.16
10.ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.31	0.70	4.23	0.74	1.03
11.ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถในการเข้าสังคม	4.22	0.64	4.08	0.68	1.81
12.ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้กล้าตัดสินใจ	4.21	0.65	4.08	0.69	1.62
13.ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถปรับตัวเข้ากับกร เปลี่ยนแปลงได้	4.09	0.66	4.05	0.81	0.54
14.ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้ใฝ่ตรงอย่างมีเหตุผล	3.97	0.75	3.93	0.74	0.38
15.ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย	4.47	0.73	4.28	0.77	2.10*
16.ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.64	0.60	4.43	0.74	2.70*
รวม	4.12	0.43	4.04	0.48	1.48

* $p < .05$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมยุทธศึกษา ทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ ด้านทักษะ พบว่าไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษา ทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ มี 4 หัวข้อ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้อ 7 ผู้สำเร็จหลักสูตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ข้อ 8 ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเป็นผู้นำ ข้อ 15 ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย และข้อ 16 ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สำหรับข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่าง
กรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็น
ทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ
ด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	เคยเป็นทหารกอง ประจำการ n = 153		ไม่เคยเป็นทหาร กองประจำการ n = 153		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่การงาน	4.31	0.63	4.26	0.67	0.70
2. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	4.33	0.67	4.27	0.70	0.83
3. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาวิชาการจัดการงานบุคคล	4.07	0.77	3.92	0.72	1.76
4. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา	4.22	0.76	4.05	1.00	1.67
5. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.48	0.71	4.32	0.77	1.93
6. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีคุณธรรมจริยธรรม	4.44	0.67	4.29	0.79	1.80
7. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความมานะอดทนต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	4.39	0.70	4.20	0.77	2.24*
8. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรับผิดชอบ	4.41	0.66	4.27	0.79	1.56
9. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล	4.02	0.76	3.96	0.74	0.68
10. ผู้สำเร็จหลักสูตรกระตือรือร้นต่อการทำงาน	4.12	0.82	4.05	0.76	0.79
11. ผู้สำเร็จหลักสูตรยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	4.27	0.73	4.24	0.79	0.37
12. ผู้สำเร็จหลักสูตรกล้าแสดงความคิดเห็น	4.06	0.78	4.03	0.75	0.37
13. ผู้สำเร็จหลักสูตรมีจิตใจเสียสละต่อส่วนรวม	4.18	0.72	4.14	0.77	0.45
14. ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นที่ภาคภูมิใจของหน่วยงาน	4.23	0.77	4.16	0.88	0.76
รวม	4.25	0.47	4.15	0.54	1.67

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือ
ระหว่างกรมยุทธศึกษา ทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกอง
ประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ ด้านทักษะ พบว่า ไม่แตกต่างซึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่าง ผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ มีเพียงหัวข้อเดียวคือหัวข้อ ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความมานะอดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ของผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช.

5.1 ผลของคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ของผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช.

ตารางที่ 4.14 แสดงผลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการ ร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน

ความพึงพอใจ	ม.6 ปกติ n = 214		ม.6 กศน. n = 30		ปวช. n = 62		F
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
ด้านความรู้	3.65	0.54	4.08	0.47	4.19	0.51	0.19
ด้านทักษะ	3.71	0.63	4.15	0.39	4.39	0.41	0.33
ด้านเจตคติ	3.65	0.49	4.07	0.45	4.13	0.54	2.66
รวม	3.65	0.54	4.08	0.45	4.20	0.51	0.98

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ของผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไม่สามารถนำออกจำหน่าย หรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต หากมีข้อสงสัย กรุณาติดต่อสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โทร. 0-2562-1111

ศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ทั้ง 3 กลุ่ม คือผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และ ปวช. มีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ด้านทักษะเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรู้และด้านเจตคติตามลำดับ เช่นเดียวกัน

5.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับ หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน และผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.98	0.37
ความแปรปรวนภายในกลุ่ม	58.99	303	0.19		
รวม	59.37	305			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียนและผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาคความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Bloom (อ้างอิงมาจาก ศิริชัย กาญจนวาสี. 2534 : 74-76) ได้กล่าวถึงความ สามารถในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง สมรรถภาพของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และ เจตคติ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามสภาพก่อนเข้าศึกษา และพื้นฐานการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรแตกต่างกัน
2. ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีสถานภาพก่อนเข้าศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรแตกต่างกัน
3. ผู้สำเร็จการศึกษาที่มีพื้นฐานทางการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรแตกต่างกัน

5.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาคความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่กรมยุทธศึกษาทหารบกได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และผู้จัดทำขอสงวนลิขสิทธิ์ไว้ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเจตคติ มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาสูงกว่าผู้บังคับบัญชาทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียนและผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเจตคติ มีความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การที่ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาแสดงความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้าน เจตคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ก็เนื่องมาจากผู้สำเร็จการศึกษามีความพึงพอใจในการจัดการ เรียนการสอนของวิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ที่พยายามดูแลจนนักศึกษาทั้งหมดที่เป็นนักเรียน นายสิบสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารบกสามารถสำเร็จการศึกษาได้ทั้งหมด ตรงตามความประสงค์ ของหน่วยงานที่สังกัด และทำให้โครงการร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษาและกรมยุทธศึกษาทหาร บกประสบความสำเร็จด้วยดี ผู้สำเร็จการศึกษาทุกคนได้มีคุณภาพที่สูงขึ้นและสามารถนำไปใช้ใน การศึกษาต่อระดับปริญญาตรีได้ทันที

ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านเจตคติ ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในลำดับแรก เพราะผู้เรียนทุกคนได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเพิ่มคุณภาพ โดยไม่ต้องลาศึกษาต่อ ใช้ระยะเวลาศึกษาน้อย สามารถเรียนภายในจังหวัดและมีการบริหารจัดการ ที่ดี คณะทำงานประสานงานโครงการ และครูอาจารย์ในโครงการให้เกิดริ และเอาใจใส่การเรียน การสอนของนักศึกษาในโครงการ ตลอดจนช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ทุกด้าน เมื่อเทียบกับการฝึกของทหารในโรงเรียนนายสิบที่หนักหน่วงแล้ว การเรียนในชั้นเรียน ปกติตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ย่อมไม่มีความกดดันหรือเหนื่อยเช่นการฝึกของ ทหาร ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีเจตคติที่ดีต่อหลักสูตร ขณะที่ผู้บังคับบัญชาก็เห็นว่าโครงการช่วย พัฒนาบุคลากรของกองทัพ โดยที่กองทัพไม่ต้องจัดหาหรือจัดทำโครงการในการพัฒนาบุคลากร ด้วยตนเอง แต่เป็นการประสานประโยชน์และร่วมมือทางวิชาการกับกรมอาชีวศึกษา เจตคติที่มี ต่อหลักสูตรจึงอยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการ จัดการงานบุคคล ด้านทักษะ ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เช่นกัน เนื่องจากทักษะที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชา เพราะทักษะส่วนใหญ่ของหลักสูตรสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ของทหารบก และเป็นทักษะปฏิบัติทั่วไปของหน่วยงาน ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำทักษะไป ใช้ประโยชน์ในการทำงานและชีวิตประจำวัน ผู้บังคับบัญชาก็เห็นว่าทักษะที่ได้รับมีประโยชน์ต่อ หน่วยงานเช่นกัน

ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการ จัดการงานบุคคล ด้านความรู้ ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เป็นด้านสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรได้จัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับความรู้ในระดับมาก เพียงพอที่จะนำความรู้ความสามารถจากการเรียนไปใช้ในหน่วยงานได้เป็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างดี ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานได้เห็นความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษาก็มีความพึงพอใจต่อความรู้ที่ได้รับ เพราะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีกับหน่วยงานของกองทัพบก

2. เมื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชาทั้ง 3 ด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเพิ่มคุณวุฒิ และได้ผ่านการเรียนการสอนมาโดยตรง ย่อมแสดงความพึงพอใจกับหลักสูตรมากกว่าผู้บังคับบัญชา ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่สูงกว่าผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อหลักสูตรแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้สำเร็จการศึกษามีความพึงพอใจสูงกว่าผู้บังคับบัญชา เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อการใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว และ มีความรู้เทคโนโลยีใหม่ ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การให้การศึกษาในปัจจุบันเน้นเรื่องของการเป็นสากลและความทันสมัย ผู้บังคับบัญชาจึงมีความพึงพอใจที่สูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษา

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะผู้สำเร็จการศึกษานั้นเป็นผู้ที่ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงเกิดความภาคภูมิใจ และมีความพึงพอใจอย่างมาก ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่คอยสังเกตพฤติกรรม และตั้งความหวังไว้สูง จึงทำให้ความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากนั้นแตกต่างกัน

ความพึงพอใจหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษากับผู้บังคับบัญชา ด้านเจตคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่เข้าสู่ระบบการรับราชการทหารต้องถือว่าเป็นคนใหม่ของระบบ ต้องมีการปรับตัวหลายประการ โดยเฉพาะเกี่ยวกับแนวคิด แนวปฏิบัติแบบทหาร ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาพึงพอใจกับการที่ตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบของการรับราชการทหาร ที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมาก ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่อยู่ในระบบมาก่อน มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ถึงร้อยละ 68.8 เป็นผู้ที่มิประสบความสำเร็จในการทำงานนาน ก็อยากให้ผู้สำเร็จการศึกษานั้นเป็นอย่างที่คาดหวัง ซึ่งคงคาดหวังไว้สูง จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านเจตคติที่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน

3. เมื่อศึกษาผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชั้นสูง พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยเป็นทหารกองประจำการกับผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการมีความพึงพอใจหลักสูตรแตกต่างกัน เพราะมาจากพื้นฐานการเป็นทหารที่แตกต่างกันมาก่อน

เนื่องจากการรับนักเรียนเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกมีวิธีการรับสองลักษณะคือ การรับนักเรียนนายสิบจากบุคคลทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสามัญ หรือเทียบเท่า และรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพด้วยเช่นกัน ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งจะรับจากทหารกองประจำการที่สมัครเข้าเป็นทหารหรือถูกเกณฑ์เข้ามาเป็นทหาร โดยทั้งสองกลุ่มต้องมีคุณสมบัติระดับ ม.6 ปวช. หรือเทียบเท่าเช่นกัน แต่เนื่องจากทหารทั้งสองกลุ่มมาจากการรับเข้าประจำการแตกต่างกัน ดังนั้นทหารทั้งสองกลุ่มคือกลุ่มที่เคยเป็นทหารประจำการมาก่อนย่อมจะคุ้นเคยกับระบบของกองทัพเป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่รับราชการทหารมาแล้วอย่างน้อยสองปี ส่วนกลุ่มที่เป็นบุคคลภายนอกแล้วสมัครเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ไม่เคยรับราชการทหารมาก่อน ความพึงพอใจต่อหลักสูตรของทั้งสองกลุ่มจึงควรแตกต่างกันด้วยพื้นฐานเดิมของการรับราชการ แต่ผลการวิจัยปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรไม่แตกต่างกัน เพราะเมื่อคนทั้งสองกลุ่มเข้าสู่ระบบการเรียนการสอนในโครงการแล้ว ความแตกต่างของการเคยเป็นทหารกองประจำการหรือไม่นั้น มีผลต่อการเรียนการสอนไม่มากนัก ในอดีต คนที่เข้าเป็นทหารกองประจำการมักจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อย แต่ปัจจุบันได้เปลี่ยนไป และยังไม่เห็นผลแตกต่างเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ทุกคนจะมีงานทำ ได้รับการปรับวุฒิการศึกษา และได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นกว่าหลักสูตรเดิม(1 ปี) ตามที่ต้องการทุกคน จึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในประเด็นนี้

4. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

พ.ศ.2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษาระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียนและผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษาปกติ ผู้สำเร็จการศึกษาที่จบชั้น ม.6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียนและผู้สำเร็จการศึกษาจบชั้น ปวช. มีความพึงพอใจหลักสูตรแตกต่างกัน อันเกิดพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้สำเร็จการศึกษาย่อมจะต้องส่งผลต่อความพึงพอใจหลักสูตร ผู้สำเร็จการศึกษามีพื้นฐานเดิมเมื่อเข้ามาเรียนในหลักสูตรไม่เหมือนกัน ผู้สำเร็จการศึกษา ม.6 ปกติไม่เคยศึกษาระดับ ปวช. มาก่อนย่อมไม่มีพื้นฐานด้านสายอาชีพ ขณะที่ผู้สำเร็จการศึกษาจาก กศน. ก็เรียนเฉพาะวิชาแกนหลักทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิชาการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นการค้า
 สามัญเท่านั้นขณะที่ผู้สำเร็จระดับ ปวช. เคยผ่านกระบวนการศึกษาของการอาชีวศึกษามาก่อน ดังนั้น
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้นความพึงพอใจต่อหลักสูตรควรจะแตกต่างกัน แต่ปรากฏว่าผลการวิจัยแสดงว่าผู้สำเร็จการศึกษาที่มีพื้นฐานการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะหลักสูตรนั้นเอื้อต่อผู้เรียนทุกกลุ่ม เป็นการเรียน โดยการปฏิบัติ รวมทั้งระบบการเรียนการสอนนั้น ครู-อาจารย์ ดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง สามารถทำให้ผู้เรียนที่มีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน เรียนร่วมกันได้เป็นอย่างดี อีกประการหนึ่งคือ ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้เรียนนั้น เป็นแบบทหาร ทำให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ จึงทำให้ความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาทั้ง 3 กลุ่ม ที่อยู่ในระดับมากนั้น ไม่แตกต่างกัน

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

1. กรมอาชีวศึกษาควรทำความร่วมมือกับกรมยุทธศึกษาทหารบกในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกองทัพต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ซึ่งเป็นโครงการร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษากับกรมยุทธศึกษาทหารบกที่ได้จัดทำอย่างต่อเนื่องหลายรุ่นและประสบความสำเร็จด้วยดี
2. กรมอาชีวศึกษาควรขยายความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้กับทหารกองประจำการในหน่วยงานอื่น ๆ ของกองทัพบก กองทัพอากาศ โดยเฉพาะในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ซึ่งมีหน่วยงานของกองทัพบก กองทัพอากาศตั้งอยู่และมีบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของกองทัพ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ยุกระดับการศึกษาของทหารประจำการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรมและเกษตรกรรม เป็นต้น
3. กรมอาชีวศึกษาควรประเมินหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ในทุกสาขาวิชาที่อยู่ในโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา เพื่อปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน หรือสถานประกอบการที่จะรองรับผู้สำเร็จการศึกษาในโอกาสต่อไป

5.6 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคลระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นนักเรียนนายสิบกับนักศึกษาปกติของสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลของการใช้หลักสูตรว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือมีปัญหาในการบริหารอย่างไรเมื่อใช้ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
2. ควรมีการศึกษาการประเมินผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาอื่น ๆ ตามประเภทวิชาในหลักสูตรระหว่างผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นนักเรียนนายสิบกับนัก

ศึกษาปกติของสถาบันการอาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบผลของการใช้หลักสูตรว่ามีปัญหาอุปสรรค หรือมีปัญหาในการบริหารอย่างไรเมื่อใช้ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

3. ควรมีการติดตามผลหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาอื่น ๆ ตามประเภทวิชาในหลักสูตร ที่อยู่ในโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีความเข้มข้น และสอดคล้องกับหน่วยงานที่ผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติงานอยู่

4. ควรมีการศึกษาสมรรถภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล และสาขาอื่น ตามประเภทวิชาในหลักสูตร ตามความต้องการของสถานประกอบการ เพื่อศึกษาความต้องการที่แท้จริงของสถานประกอบการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล อันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป



บรรณานุกรม

กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2540. ประวัติและความเป็นมาของโรงเรียนนายสิบทหารบก.

ประจวบศิริจันทร์ : โรงเรียนนายสิบทหารบก.

กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 ประเภทวิชา
บริหารธุรกิจ เล่ม 2. เอกสารกัศำเนา.

กมลรัตน์ หล่ำสุวงษ์. 2528. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

กมลรัตน์ หล่ำสุวงษ์. 2523. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เกศินี ทีปประสาน. 2539. “ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ.” ปรินญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฉิต.สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จันทิมา ลิมปิเจริญ. 2526. การพัฒนาหลักสูตร. ภูเก็ต : วิทยาลัยครูภูเก็ต.

จิราภรณ์ โนราช. 2537. “องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ห้อง
สมุดประชาชนในภาคเหนือ.” ปรินญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฉิต. สาขาการศึกษา ผู้ใหญ่,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จุฑารัตน์ บวรสิน. 2524. “การประเมินหลักสูตรระดับปริญญาตรี วิชาเอกสุขศึกษา ของคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เจียรนัย สิริสวัสดิ์. 2526. “การประเมินหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์บัณฉิต สาขาการสอนภาษาไทย.”
วิทยานิพนธ์ปรินญญามหาบัณฉิต ภาควิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (อัดสำเนา).

จำเนียร จวงตระกูล. 2531. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2527. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. 2532. การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เดโช สวานานนท์. 2512. ปทานุกรมจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ทองเรียน อมรัชกุล. 2534. การแนะแนวเบื้องต้น. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก.

ทศนา แคมมณี. 2526. “แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร” เอกสารประกอบการประชุม
สัมมนา เรื่องแนวทางการประเมินผล และพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กองวิชาการ
ทบวงมหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธวัชชัย ชัยเจริญฉายากุล. 2527. การพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธำรง บัวศรี. 2532. ทฤษฎีหลักสูตร. พระนคร : มงคลการพิมพ์.

นุชนารถ สุนทรพันธ์. 2533. การอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2531. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

ประชุมสุข อชาวบารุง. 2522. งานมหาวิทยาลัย. ม.ป.ท.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. ทศนคติต่อการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ :

ไทยวัฒนาพานิช.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2522. การสอนสุขศึกษา ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ปราณี เดกิงพล. 2515. การแนะแนวและการให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปราณี เดกิงพล. 2527. การศึกษาปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรีชาติ ดันดีวัฒน์. 2538. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาล ประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.” ปริญญาโทวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ปรีชา สัมฤทธิ์ผล. 2528. หลักสูตรการสอนวิทยาศาสตร์กายภาพ ชีวภาพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.

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

พยอม วงศ์สารศรี. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พัฒน์ สุขจำนงค์. 2522. สุขศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เพราพรรณ เปลียนภู. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ภิญโญ สาธร. 2514. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

มยุรี พลางกุล. 2529. “การประเมินหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า.” ปริญญาโทการศึกษาคุชฌีบัณฑิต. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

มัจฉานา บุญบุปกรณ. 2528. “การติดตามผลมหาบัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เมธี ปิไลันธนานนท์. 2523. การบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วรรณพร บัวพันธ์. 2529. “การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพครูชั้นสูง วิชาเอกดนตรี ศึกษาจากวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

วัลลภ กันทรัพย์. 2541. แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

วิชัย วงษ์ใหญ่. 2523. พัฒนาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.

เวทวิชญ์ นิยมอินทร์. 2542. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิธร สิงหลชาติ. 2522. การติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จอาชีพศึกษา (ม.ศ.6) จากสถานศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2534. จิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2530. การติดตามผลและการวิจัยเพื่อการแนะแนว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.

สมชาติ คงพิกุล. 2537. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สมบูรณ์ จิตพงศ์. 2519. “การประเมินผลหลักสูตรวิชาคณิตศาสตร์ ระดับ ม.4 ของสถาบันการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

สมหญิง จันทร์ไทย. 2530. การประเมินหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกพลศึกษา. กรุงเทพฯ : สภาการฝึกหัดครู.

สุนทรี แก้วมาลัยตระกูล. 2533. “การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาสุขศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2539. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

อนันต์ ศรีโสภณ. 2525. **การพัฒนาการทดสอบ.** กรุงเทพฯ : จุฬารัตน์การพิมพ์.

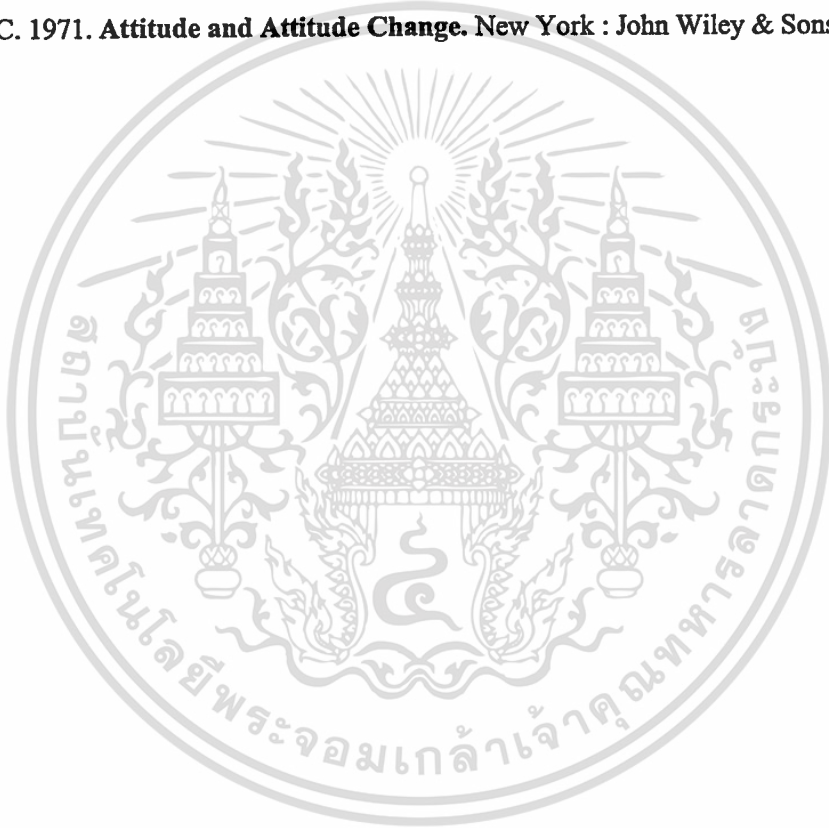
อุทัย หิรัญโต. 2532. **การบริหารประยุกต์.** กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.

Bloom, B.S. and Madaus, G.F. 1971. **Evaluation to Improve Learning.** New York : McGraw Hill Book Company.

Foster C.R. 1952. **Psychology for life Adjustment.** Chicago : American Technical Society.

Good V.C. 1973. **Dictionary of Education.** New York : McGraw Hill Book Company.

Triandis H.C. 1971. **Attitude and Attitude Change.** New York : John Wiley & Sons Inc.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ที่ ๒๖๕ / ๒๕๔๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุมน	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.เนาวรัตน์	วิไลชนม์	กรรมการ
ดร.มาลัย	จีรวัดมนเกษตร	กรรมการ
รศ.ดร.ปรียาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	กรรมการ
ดร.ศิริพรรณ	ชุนนุมน	กรรมการ

สั่ง ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๓

(นายกิตติพงศ์ มะโน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

ได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2543

นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ รหัสประจำตัว 41064108 ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่าง กรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมอาชีวศึกษา" โดยมี รศ.ดร.ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ศิริพรรณ ชุมนุม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2543

(รศ.ผ่องพรรณ รัตนวานันต์)



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ขอเพิ่มเติมอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ตามประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2543 ได้ประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ที่ได้รับอนุมัติของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ โดยมี รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดร.ศิริพรรณ ชูมโนม เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม นั้น

บัดนี้ บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมขอแต่งตั้งอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วมอีก 1 ท่าน คือ ดร.ณรงค์ พิมสาร

ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2545

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยเอก วีระเชษฐ ชันเงิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1504/ 0748

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันเอก ศุภฤกษ์ ไม้แก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504/ 0748

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วัลภา จันทร์เพ็ญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช ๒๕๕๐ สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมอุตสาหกรรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุตสาหกรรมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. ๗๓๗-๓๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒ ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. ๓๒๖๔๓๒๕ อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0748

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนลาดสองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

25 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692 ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร 3264325 อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0673

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒1 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน พ.อ.เยาว์ เกิดร่วม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325



ที่ ทม 1504/ 0673

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒/ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิรัตน์ คันธารัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช ๒๕๔๐ สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา”

คณะกรรมการอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัยดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. ๗๓๗-๓๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒ นี้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. ๓๒๖๔๓๒๕ อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504 / 0678

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒๕๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการศูนย์การทหารราบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช ๒๕๔๐ สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับกรมอาชีวศึกษา” คณะกรรมการอุดมศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ ทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692 ไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

โทรสาร. 3264325 อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0842

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๑๐ มีนาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บัญชาการทหารบก

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
 2. แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด
 3. รายชื่อหน่วยงานที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขาวิชาการจัดการงานบุคคล ตามโครงการความร่วมมือระหว่างกรมยุทธศึกษาทหารบกกับ กรมอาชีวศึกษา” และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2543 ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามภายในหน่วยงานสังกัดของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในหน่วยงานสังกัดของท่าน ได้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดี ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร. 3264325

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่วางไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ กท ๐๕๖๑.๑/ 863

ศูนย์การทหารราบ ค่ายพระราชต์
อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๗๗๑๖๐

๒ มีนาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขอกวามอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พลบตีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการชุดที่ ๑๕๐๔/๐๖๑๘ ลง ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

ตามอ้างถึง ศูนย์การทหารราบ อนุญาตให้ นายสมบุญ อนันต์เกษมสันต์ นักศึกษา
ระดับปริญญาโท เข้ามาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัยภายในหน่วยได้
จึงเรียนมาเพื่อกรุณาทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พันเอก 

(กานต์ สุมะโน)

รองผู้บัญชาการศูนย์การทหารราบ ทำการแทน

ผู้บัญชาการศูนย์การทหารราบ

กองบัญชาการและการข่าว

โทร.(๐๓๒) ๕๔๒๔๕๕ - ๖๔ ต่อ ๕๔๐๓๘

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตัวอย่างข้อที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามกาเครื่องหมาย ✓ ในระดับความพึงพอใจช่องเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นว่า การเรียนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถขยับขึ้นแน่นอนกว่าเดิม ในระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจมากที่สุด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่กำหนด

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 สำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

1. วุฒิการศึกษาที่ใช้ศึกษาต่อ ปวส.

ม. 6 ระบบการศึกษาปกติ

ม. 6 ระบบการศึกษานอกโรงเรียน

ปวช. และอื่น ๆ (โปรดระบุ)

2. ผู้สำเร็จการศึกษาคเคยเป็นทหารกองประจำการก่อนเข้าเรียน ร.ร.นายสิบทหารบก หรือไม่

เคยเป็นทหารกองประจำการ

ไม่เคยเป็นทหารกองประจำการ

1.2 สำหรับผู้บังคับบัญชา

1. วุฒิการศึกษาของผู้บังคับบัญชา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

2. อายุของผู้บังคับบัญชา

ต่ำกว่า 35 ปี

35-44 ปี

45-54 ปี

สูงกว่า 54 ปี

3. ระดับชั้นของผู้บังคับบัญชา

ชั้นประทวน

ชั้นสัญญาบัตร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2540 สาขา
การจัดการงานบุคคล

คำชี้แจง ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับคะแนนตาม
ความพึงพอใจของท่านที่มีต่อหลักสูตรและผู้สำเร็จหลักสูตร

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านความรู้					
1.	ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว					
2.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน					
3.	ผู้สำเร็จหลักสูตรใช้ความรู้ที่เรียนมาพัฒนาหน่วยงาน					
4.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้ด้านการจัดการงานบุคคล					
5.	ผู้สำเร็จหลักสูตรประยุกต์ใช้ความรู้ในงานหน้าที่ประจำ					
6.	ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี					
7.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ					
8.	ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้สนใจศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม					
9.	ผู้สำเร็จหลักสูตรทำงานอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน					
10.	ผู้สำเร็จหลักสูตรแสดงความคิดเห็นอย่างมีหลักวิชา					
	ด้านทักษะ					
11.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการนำเสนองาน					
12.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะการใช้เครื่องใช้สำนักงาน					
13.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในจัดเอกสารงานบุคคล					
14.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล					
15.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
16.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์					
17.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
18.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเป็นผู้นำ					
19.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความคิดสร้างสรรค์					
20.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความเชื่อมั่นในตนเอง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ด้านทักษะ (ต่อ)					
21.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความสามารถในการเข้าสังคม					
22.	ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้กล้าตัดสินใจ					
23.	ผู้สำเร็จหลักสูตรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้					
24.	ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้ใฝ่รู้อย่างมีเหตุผล					
25.	ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย					
26.	ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
	ด้านเจตคติ	5	4	3	2	1
27.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อหน้าที่การงาน					
28.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน					
29.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการจัดการงานบุคคล					
30.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีเจตคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา					
31.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความซื่อสัตย์สุจริต					
32.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีคุณธรรมจริยธรรม					
33.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความมานะอดทนต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
34.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีความรับผิดชอบ					
35.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีวิสัยทัศน์มองการไกล					
36.	ผู้สำเร็จหลักสูตรกระตือรือร้นต่อการทำงาน					
37.	ผู้สำเร็จหลักสูตรยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น					
38.	ผู้สำเร็จหลักสูตรกล้าแสดงความคิดเห็น					
39.	ผู้สำเร็จหลักสูตรมีจิตใจเสียสละต่อส่วนรวม					
40.	ผู้สำเร็จหลักสูตรเป็นที่ภาคภูมิใจของหน่วยงาน					

**** ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์
ทัศนะของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาหลักสูตรต่อไป****
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นายบุญสม อนันต์เกษมสันต์
วัน เดือน ปีเกิด	14 มีนาคม 2500
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	61/14 ถนนสุขใจ ต.ประจวบฯ อ.เมือง จ.ประจวบคีรีขันธ์
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ อ.เมือง จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77000 โทรศัพท์ 032-611130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2519 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบางช้างวิทยา พ.ศ. 2521 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอานวยศิลป์ พระนคร พ.ศ. 2523 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2525 ปริญญาตรี (กศ.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ. 2546 ปริญญาโท (ก.อ.ม.) สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2527 อาจารย์ 1 ระดับ 3 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2531 อาจารย์ 1 ระดับ 4 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2534 อาจารย์ 1 ระดับ 5 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2538 อาจารย์ 2 ระดับ 6 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. 2540-ปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 7 วิทยาลัยเทคนิคประจวบคีรีขันธ์
การศึกษาดูงานต่างประเทศ	พ.ศ. 2532 ศึกษาดูงานเงินทุนของศูนย์เรคแคม องค์การซีมีโอ รัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย พ.ศ. 2544 ศึกษาดูงานเมืองโรโตรัว ประเทศนิวซีแลนด์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้