

ห้องสมุดคณะเทคโนโลยีการเกษตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง

ปัญหาพิเศษ

เรื่อง

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ

Agricultural Graduate Characteristics for Government Sector and
Non - Government Organization Need.

โดย

นางสาวไฉทยา เพชรบุญย์



T096032

ร/พ.

(๒๒๙๙๐)

๒๕๔๗

เลขหมู่.....
เลขทะเบียน.....๒๒๙๙๐
วันเดือนปี.....

เสนอ

ภาควิชาเทคนิคเกษตร

คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กทม.

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พัฒนาการเกษตร)

พ.ศ. ๒๕๔๗

ใบรับรองปัญหาพิเศษ
ภาควิชาเทคนิคเกษตร
คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กทม.

เรื่อง

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ

Agricultural Graduate Characteristics for Government Sector and
Non - Government Organization Need.

โดย

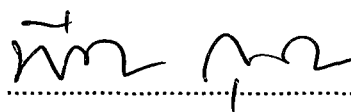
นางสาวไฉทยา เพชรบุญย์

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

วท.บ. (พัฒนากการเกษตร)

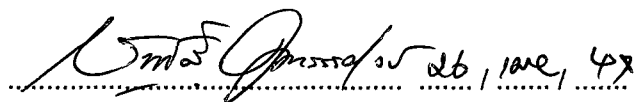
เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน เมษายน พ.ศ. 2547

ประธานกรรมการปัญหาพิเศษ

 ๑๖ / ๑๔๔ / ๕๗

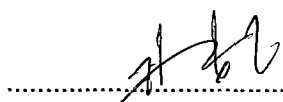
(อาจารย์ พิชัย กุลชัย)

กรรมการปัญหาพิเศษ

 ๑๖ / ๑๔๔ / ๕๗

(อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ คูหาสวรรค์เวช)

หัวหน้าภาควิชา

 ๑๖ / ๑๔๔ / ๕๗

(อาจารย์ สุชมาภรณ์ ชันศรี)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน
ต้องการ

โดย : นางสาวไฉทยา เพชรบุญ

ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พัฒนาการเกษตร)

สาขาวิชา : พัฒนาการเกษตร

ประธานกรรมการปัญหาพิเศษ :

(อาจารย์พีรชัย กุลชัย)

..... ๑๖ / ๑๓๔ / ๕๗

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงาน
ภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ รวบรวมข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานใน
สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรจำนวน 403
หน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ 300หน่วยงาน และองค์กรพัฒนาเอกชน 103 หน่วยงาน มี
ผู้ตอบกลับมาทั้งสิ้น 143 คน นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ โดย
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 86 เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ร้อยละ 53.2 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ร้อยละ 66.2 เป็นเพศชาย ร้อยละ 46.5 มีอายุระหว่าง
41 - 50 ปี ร้อยละ 62 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 40 มีประสบการณ์การ
ทำงานมาแล้ว 21 - 30 ปี บัณฑิตที่จะรับเข้าทำงานร้อยละ 96.5 คัดเลือกจากผู้มีความรู้ตรง
กับตำแหน่งที่ว่าง ร้อยละ 76.7 ต้องการบัณฑิตสาขาพืชศาสตร์ เกณฑ์ในการคัดเลือกเน้นการมี
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.20 ในการรับสมัคร ร้อยละ 39 ไม่จำกัดคะแนนทางวิชาการ ร้อยละ 44.9 สามารถ
ใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ปานกลาง ร้อยละ 52.8 มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์
โปรแกรม Microsoft office ได้ดี และร้อยละ 65.7 ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน
มาก่อน คุณลักษณะสำคัญที่หน่วยงานต้องการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการ
ทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.29 ด้านความรู้ทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านความรู้ความสามารถ
ค่าเฉลี่ย 4.16 และด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ ค่าเฉลี่ย 4.15

คำนิยม

ปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจาก อาจารย์พีรชัย กุลชัย ประธานกรรมการปัญหาพิเศษ ซึ่งกรุณาชี้แนะแนวทางในการทำปัญหาพิเศษตั้งแต่ต้น และช่วยตรวจข้อบกพร่องของปัญหาพิเศษอย่างละเอียด อาจารย์ดร.สมศักดิ์ คูหาสวรรค์เวช กรรมการปัญหาพิเศษ ที่ให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อาจารย์กัลยาณี กุลชัย ที่กรุณาสอนวิธีการประเมินผลและกระตุ้นเตือนทุกโอกาสที่ได้พบกัน อาจารย์สุชมาภรณ์ ชันศรี ที่ห่วงใยและคอยถามถึงความคืบหน้า พี่ ๆ เจ้าพนักงานของภาควิชาเทคนิคเกษตร โดยข้าพเจ้ารู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณก้องกษิต สุวรรณวิหก ผู้คอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือทุกสิ่งเป็นอย่างดี ขอบพระคุณหน่วยงานต่าง ๆ ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จได้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยเป็นห่วงตลอดเวลา เป็นกำลังใจ และเป็นผู้ออกทุนสนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจ เป็นห่วงเป็นที่ปรึกษา

ไฉทยา เพชรบุญลย์

เมษายน 2547

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(ก)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ขอบเขตและข้อจำกัดของการศึกษา	2
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	2
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	3
คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์	3
คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่พึงประสงค์	5
ระบบราชการ	6
แนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการ	7
ข้าราชการพลเรือน	10
การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ	11
องค์กรพัฒนาเอกชน	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	17
ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	18
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	18
ระยะเวลาที่ทำการศึกษา	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์ผล	21
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ	22
ข้อมูลความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน	
ตอนที่ 2 คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ของบัณฑิตทางการเกษตร	36
ที่หน่วยงานมีความต้องการ	
ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ	43
วิจารณ์ผลการศึกษา	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	46
สรุปผลการวิจัย	46
ข้อเสนอแนะ	47
เอกสารอ้างอิง	50
ภาคผนวก	53
ภาคผนวกที่ 1	54
ภาคผนวกที่ 2	55

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมในการศึกษาวิจัย	20
2 หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
3 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
4 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	23
5 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	24
6 ประสบการณ์การสัมภาษณ์งานของผู้ตอบแบบสอบถาม	24
7 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	25
8 ประสบการณ์การทำงานภายในหน่วยงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม	25
9 หลักการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน	27
10 ความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานในหน่วยงาน	28
11 จำนวนบัณฑิตทางการเกษตรที่คาดว่าหน่วยงานมีความต้องการ ใน 3 ปีข้างหน้า	28
12 สาขาทางการเกษตรที่หน่วยงานมีความต้องการรับเข้าทำงาน	29
13 เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงาน	31
14 ระดับคะแนนทางวิชาการขั้นต่ำที่หน่วยงานต้องการรับเข้าทำงาน	32
15 ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศที่หน่วยงานต้องการ	33
16 ระดับของการใช้ภาษาที่หน่วยงานให้ความสำคัญ	34
17 ระดับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ที่หน่วยงานให้ความสำคัญ	35
18 เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลจากประสบการณ์ในการทำงาน	35
19 ระดับความสำคัญของคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้องการ	36
20 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถของบัณฑิตทางการเกษตร ที่หน่วยงานต้องการ	37
21 คุณลักษณะด้านการทำงานของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงาน ต้องการ	39
22 คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการของบัณฑิตทางการเกษตรที่ หน่วยงานต้องการ	40
23 คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของบัณฑิตทางการ เกษตรที่หน่วยงานต้องการ	41

บทที่ 1

บทนำ

(Introduction)

ความสำคัญของปัญหา (Statement of the Problem)

ภาคการเกษตรมีความสำคัญเป็นอย่างมากในประเทศไทย เป็นภาคที่ใหญ่ที่สุดในระบบเศรษฐกิจของประเทศ รายได้ส่วนใหญ่ของประเทศนั้นมาจากภาคการเกษตร ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศอาศัยอยู่ในเขตนอกเมือง ซึ่งส่วนมากมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่หลากหลาย เช่น การเพาะปลูก การเลี้ยงสัตว์ การประมง เป็นอาชีพหลักในการหาเลี้ยงครอบครัว เกษตรกรส่วนใหญ่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับธรรมชาติและการใช้กำลังกาย ในการประกอบอาชีพของตน และมีขาดทักษะความรู้ด้านการประกอบการ การจัดการ และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่เกษตรกรรมของตนเอง เกษตรกรส่วนใหญ่ยังคงทำการเกษตรแบบพึ่งพาธรรมชาติ แต่เพียงอย่างเดียว ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นได้ในแต่ละครั้งนั้นมีปริมาณและคุณภาพที่ไม่แน่นอน ปัญหานี้เป็นปัญหาที่รัฐบาลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ให้ความสำคัญและดำเนินการแก้ไข

ดังนั้นความรู้ทางด้านวิชาการ ความเข้าใจถึงสภาวะปัญหา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวของภาคการเกษตร เป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรและนักวิชาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรพึงต้องมี นอกจากความรู้ทางด้านวิชาการแล้วนั้น ยังมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่จะส่งเสริมให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงอีกด้วย ดังนั้นในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานจะมีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสมในการรับเข้าทำงาน โดยวิธีที่แตกต่างกันตามแต่ความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้บุคลากรซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการแก้ไขปัญหา และช่วยพัฒนาระดับภาคการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น

การศึกษาถึงคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรต้องการ นับเป็นแนวทางหนึ่งเพื่อให้บัณฑิตและนักศึกษาทางการเกษตรที่ต้องการเข้าทำงานในหน่วยงานดังกล่าว ได้ทราบถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคลากรซึ่งเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำการศึกษาถึงคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรต้องการขึ้น เพื่อให้นักศึกษาและ

บัณฑิตทางการเกษตร ทราบถึงคุณลักษณะของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานที่กล่าวมานั้น ต้องการ และยังช่วยให้บัณฑิตและนักศึกษาทางการเกษตรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา (Objective of the Study)

เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตร ที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Significance of the Study)

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรซึ่งเป็นที่ต้องการของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน
2. ทำให้สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ เป็นแนวทางในการพัฒนาให้บัณฑิตและนักศึกษาทางการเกษตรเป็นที่ต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตและข้อจำกัดของการศึกษา (Scope and limitation)

ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะ หน่วยงานราชการ องค์กรรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ที่รับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน โดยทำการศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงาน และข้อมูลความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน
2. คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่ หรือมีส่วนช่วยส่งเสริมการทำงาน
3. คุณลักษณะอื่น ๆ ที่หน่วยงานให้ความสำคัญและต้องการ ในการรับบุคคลเข้าทำงาน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational Definition of Terms)

หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานราชการและองค์การรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน

องค์กรพัฒนาเอกชน หมายถึง องค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร

บัณฑิต หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการเกษตร

คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล

บทที่ 2

การตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(Review of Related Literature)

การศึกษาถึงคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการนำเอาข้อมูลบางส่วนมาใช้ประกอบการนำเสนอ ซึ่งแบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่พึงประสงค์

ระบบราชการ

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการ

ข้าราชการพลเรือน

การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ

องค์กรพัฒนาเอกชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

อำพล จินดาวัฒน์ (2538) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ จะต้องมีความเป็นวิชาชีพและความเป็นมนุษย์ โดยต้องระมัดระวังอย่าให้เป็นวิชาชีพมากเกินไปจนลืมความเป็นมนุษย์

จิราวัฒน์ วัชรวงษ์ (2538) ได้กล่าวถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการผลิตบัณฑิตระดับชาติ ระดับมหาวิทยาลัย รวมทั้งมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ซึ่งกล่าวตรงกันว่า คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์นั้น นอกจากจะเก่งด้านวิชาการแล้ว ยังต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดวงรัตน์ ปัทมเรขา และคณะ (2541) กล่าวถึงคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ จะต้องมีความสามารถในการวางแผนและกำหนดรูปแบบของการดำเนินชีวิต ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีลักษณะประสานสัมพันธ์กันระหว่างด้านอาชีพ พัฒนาการและวิถีชีวิต

รณจวน คำวชิรพิทักษ์ และคณะ (2538) กล่าวว่าคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ควรจะมีองค์ประกอบของคุณลักษณะบุคลิกภาพ 7 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติงาน (working factor) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ค้นคว้าหารูปแบบใหม่ๆ ในการทำงาน และมีลักษณะของการมุ่งมั่น

2. คุณลักษณะด้านจรรยาวิชาชีพ (ethics factor) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความศรัทธา การรักษาความลับ ภาระหรือหน้าที่จะให้ความร่วมมือและช่วยเหลือหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน และให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

3. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติตน (courtesy factor) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่แสดงถึงความอ่อนโยน อ่อนน้อม สุภาพเรียบร้อย อ่อนน้อมต่อมตน ไม่ใช้ขวตตนเอง มีมิตรภาพ และไม่วางอำนาจต่อผู้อื่น

4. คุณลักษณะด้านการควบคุมอารมณ์ (emotion factor) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้มีอารมณ์ดี ไม่หวั่นไหวต่อคำพูดหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความสุขุมเยือกเย็น ควบคุมอารมณ์ได้ ไม่เคร่งเครียด ยืดหยุ่นได้บ้าง และจิตใจสงบไม่ฟุ้งซ่าน

5. คุณลักษณะด้านความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยว (self-sufficiency factor) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่แสดงถึง ความมานะ พยายามเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของหน่วยงาน

6. คุณลักษณะด้านความอดทนและอดกลั้น (providence factor) หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่แสดงถึง ความอดทนต่อความยากลำบาก และอดกลั้นต่อความไม่พอใจในรูปแบบต่าง ๆ

7. คุณลักษณะด้านปฏิสัมพันธ์ในสังคม (sociability factor) หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงถึงการปรับตัวได้ดีในสังคม มีความสุขและพอใจในการอยู่ร่วมกับคนหมู่มาก

ทบวงมหาวิทยาลัย (2539) ทำการประกาศคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบัณฑิตและนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด และกำกับของทบวงมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ในวิชาการทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีความสามารถในการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
2. เป็นผู้มีความสุจริต จริยธรรม สามารถครองตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเต็มภาคภูมิ
3. เป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ได้แก่

- มีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์เพียงพอที่จะใช้งานได้
 - มีความสามารถในการเล่นดนตรีได้อย่างน้อย 1 ชนิด หรือมีความสามารถในการเชิงศิลปะและวรรณกรรม
 - มีความสามารถในเชิงกีฬาอย่างน้อย 1 ชนิดกีฬา
 - มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา
4. เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและดำรงชีวิตด้วยความเหมาะสม

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่พึงประสงค์

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2546) มีการกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่พึงประสงค์ของทบวงมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบัณฑิต เนื่องจากคุณลักษณะของบัณฑิตในปัจจุบันยังไม่ตรงกับความต้องการเท่าที่ควร จึงได้ทำการกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตทางการเกษตรที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในความคาดหวังและความต้องการของทบวงมหาวิทยาลัยไว้ ดังนี้

1. ต้องเป็นผู้มีวินัยและความอดทน
2. ต้องเป็นผู้มีจริยธรรม
3. สามารถทำงานเป็นทีม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
4. คิดเป็น ทำเป็น ใฝ่รู้และมีความรู้และทักษะด้านวิชาการ
5. มีทักษะด้านภาษา เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น
6. มีทักษะด้าน ITC
7. มีความเป็นพลเมืองโลก พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
8. มีความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมความรู้ เช่น ธุรกิจเกษตร
9. สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. มีความรู้ในเรื่องของ Biotechnology และ Nanotechnology

มาตรการและแนวทางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ได้มีการกำหนดภาระหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน ไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 1-3 ต้องอบรมมาจากครอบครัวและการศึกษาขั้นปฐมวัย ข้อ 4 มอบหมายให้ทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้อง ข้อ 5-6 กำหนดไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอนและให้มีภาคปฏิบัติจริง ข้อ 7-10 มอบหมายให้ทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา ปรับปรุงหลักสูตรและจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้อง

ระบบราชการ

ระบบราชการ มีความหมายในภาษาอังกฤษว่า bureaucracy มาจากคำ 2 คำคือ bureau ซึ่งเป็นคำในภาษาฝรั่งเศส มีความหมายว่าโต๊ะเขียนหนังสือที่มีลิ้นชักสำหรับใส่กระดาษ หรือ อาจหมายถึงการทำงานของหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเป็นข้าราชการก็ได้ ส่วนอีกคำหนึ่งคือ cracy มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก ซึ่งหมายความว่าลัทธิการปกครอง หรือ อำนาจ

Max Weber ได้ให้ความหมายของระบบราชการว่า เป็นองค์การขนาดใหญ่ มีการจัดลำดับชั้นของการบังคับบัญชา มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างแจ่มชัด กิจกรรมต่าง ๆ ต้องปฏิบัติอย่างเป็นทางการ มีระเบียบแบบแผน และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร (มุสตี สัตยมานะ และ สุพัตรา เพชรมณี, 2521)

ชลธิชา ศาลิคุปต์ (2539) กล่าวว่า ระบบราชการเป็นกลไกของรัฐในการบริหารงาน มีการจัดลำดับชั้นและมีเจ้าหน้าที่เข้ามาทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ระบบราชการเป็นองค์การใหญ่ แบ่งออกเป็นหน่วยงานใหญ่ ๆ เป็นสัดส่วน มีการแบ่งงานโดยมีกฎระเบียบ ซึ่งกำหนดโดยรัฐและตามนโยบายของรัฐ มีการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงไป

ระบบราชการในความคิดเห็นของ อรุณ รักรธรรม (2526) ได้ให้ความหมายว่า ระบบราชการเป็นองค์การขนาดใหญ่ มุ่งประสิทธิภาพและควมมีเหตุผลของงาน มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นทางการ และปกครองโดยระบบชั้นข้าราชการ

และลิขิต วีระเวดิน ได้กล่าวไว้ว่า ระบบราชการ คือ องค์การจัดตั้งของรัฐเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน การบริการสาธารณะ การรักษากฎระเบียบ และการปฏิบัติตามนโยบาย ระบบราชการมีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ ตัวระบบ (system) ภารกิจ (function) ความชำนาญพิเศษ (expertise) ตัวข้าราชการ (bureaucrat) และสภาวะแวดล้อม (environment) ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดมีปฏิสัมพันธ์ในลักษณะลูกโซ่ เช่น ถ้าระบบไม่ดีก็จะมีผลต่อการปฏิบัติภารกิจ การปฏิบัติภารกิจย่อมขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการ ถ้าข้าราชการขาดจิตสำนึก ขาดอุดมการณ์ ภารกิจจะขาดทิศทางที่ถูกต้อง ระบบและตัวข้าราชการนั้นยังถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อม เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมืองแบบเผด็จการย่อมมีผลต่อ ระบบราชการ ข้าราชการ ภารกิจ แตกต่างจากสภาพแวดล้อมทางการเมืองแบบเปิด เศรษฐกิจสังคมแบบเกษตรย่อมมีผลต่อระบบและข้าราชการต่างจากเศรษฐกิจสังคมแบบอุตสาหกรรม (สุพจน์ นาคเงินทอง, 2541)

แนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการ

Presthus ได้ให้แง่คิดเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐาน หรือ โครงสร้างของระบบราชการซึ่งเรียกว่า Bureaucracy นั้น เขาได้สรุปลักษณะสำคัญไว้ดังนี้ (มุสตี สัตยมานะ และ สุพัตรา เพชรมณี, 2521)

1. ความสมเหตุสมผล (rationality) ระบบราชการคือการจัดหน่วยงานอย่างมีระเบียบ เป็นการร่วมมือร่วมใจโดยใช้พลัง เพื่อความสำเร็จของงาน

2. มีความเชี่ยวชาญในวิชาการเฉพาะด้าน ระบบราชการมีลักษณะของการปฏิบัติงานตามความชำนาญในวิชาการเฉพาะด้าน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้มีความรู้และได้รับการฝึกอบรมในวิชาการนั้น

3. ดำเนินการภายใต้กฎ ระเบียบ กฎหมาย ผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการจะปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย มีความสามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินกรณีต่าง ๆ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายหรือกฎระเบียบในทางบริหารที่เกิดขึ้นภายใต้กฎหมายนั้น ๆ และทำนองเดียวกันภายใต้ระบบราชการ ประชาชนก็มีสิทธิที่จะฟ้องร้องหรือขอความเป็นธรรม เนื่องจากการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายนั้น ๆ ด้วย (โดยเฉพาะในประเทศที่มีศาลปกครอง)

4. ยึดถือตามระบบค่านิยม ข้าราชการจะปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี และความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลในแวดล้อมของเขา ระบบค่านิยมจึงต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคมนั้น ๆ เช่น ในอังกฤษข้าราชการจะได้รับเกียรติในสังคม และถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการมักจะจำกัดอยู่ในหมู่ผู้ได้รับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย หรือจากโรงเรียนวิชาชีพชั้นสูง ตรงกันข้ามกับในสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศค่อนข้างเสรีและมั่นคง โอกาสในการเลือกประกอบอาชีพมีอยู่อย่างกว้างขวาง และประชาชนก็มีค่านิยมที่จะประกอบอาชีพอิสระ หรือทำงานธุรกิจเอกชนมากกว่าเข้ารับราชการ ในสหรัฐอเมริกา งานราชการเป็นเพียงเวทีที่หนุ่มสาวใช้เป็นฝึกฝนประสบการณ์การทำงาน เพื่อจะก้าวไปสู่ธุรกิจเอกชนในโอกาสต่อไปเท่านั้น

มุสตี สัตยมานะ และ สุพัตรา เพชรมณี (2521) ได้กล่าวว่า ภายใต้โครงสร้างของระบบราชการ การปฏิบัติงานจะมีลักษณะยุ่งยากสลับซับซ้อน เพราะเป็นการปฏิบัติงานในองค์การบริหารขนาดใหญ่ ข้าราชการจะได้รับค่าตอบแทนของงานที่ปฏิบัติอย่างแน่นอน การใช้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติไปตามกฎข้อบังคับ ระเบียบของทางราชการโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนที่ได้รับแต่งตั้งจากทางราชการ อำนาจหน้าที่นั้นต้องระบุขอบเขตไว้อย่างแจ่มชัด มีการแบ่งขอยงานออกไปให้มีลักษณะการทำงานเฉพาะอย่างตามความรู้

ความสามารถที่ได้ศึกษามาโดยเฉพาะในแขนงงานนั้น ๆ และปฏิบัติตามขั้นตอนของลำดับชั้นของการบังคับบัญชา การปฏิบัติหน้าที่มีลักษณะต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด และผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพิจารณาให้มีการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ตามความรู้ความสามารถ มีเสถียรภาพในการปฏิบัติราชการและความมั่นคงในหน้าที่การงานนั้น

ระบบราชการได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลทั่วไป ว่าเป็นระบบที่ทำให้การงานล่าช้า เกรงครืดในระเบียบพิธีการ ไม่ยืดหยุ่น ด้วยเหตุนี้ จึงมีผู้เรียกข้าราชการว่าเป็นพวก bureaucrat ซึ่งหมายถึงพวกแก่ระเบียบเจ้าพิธีรีตอง พวกที่ทำงานล่าช้าอืดอาดไม่ทันการ จนบางครั้งเมื่อพูดถึงข้าราชการและงานราชการ คนทั้งหลายจึงมักนึกถึงความชักช้ายืดเยื้อ อย่างไรก็ดีแม้ว่าจะมีผู้ตำหนิวิธีทำงานตามระบบราชการดังกล่าว แต่ระบบราชการก็มีแง่ดีที่ว่า เป็นระบบที่ทำให้การปฏิบัติงานมีระเบียบแบบแผนสมเหตุสมผลเพราะทำตามกฎระเบียบที่วางไว้แน่นอน ซึ่งบางครั้งอาจทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีการยืดหยุ่นบ้างในบางเรื่อง วิธีการที่จะลดไม่ให้มีการปฏิบัติงานแบบราชการนี้ได้ ก็อาจทำได้โดยการลดกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ลงลดงานประจำวันและงานกระดาษให้น้อยลง ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารให้มากขึ้น รวมทั้งใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงานให้มากขึ้น

Peter M. Blau ได้สรุปคุณลักษณะของระบบราชการ ของ Max Weber เป็นประเด็นใหญ่ 8 ประการด้วยกัน คือ (อรุณ รักรธรรม, 2524)

1. กิจกรรมปกติธรรมดา ๆ มีความมุ่งหมาย แบ่งโครงสร้างกันตามหน้าที่อย่างชัดเจนแน่นอน
2. มีการแบ่งงานกันทำตามหลักความสามารถอย่างเป็นระบบ
3. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับระเบียบวินัยอย่างชัดเจนอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการควบคุมวินัยของข้าราชการ
4. ปฏิบัติงานโดยอาศัยกฎข้อบังคับโดยทั่วกันทุกกรณี
5. จัดองค์การตามสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (Hierarchy)
6. ข้าราชการย่อมขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่ (Authority) ในราชการเท่านั้น (Impersonality)
7. ผู้ที่เข้ารับราชการทั้งหลายได้รับการคัดเลือก บนรากฐานของคุณสมบัติในทางวิชาการ มีการสอบแข่งขัน มีปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตรรับรอง หรือการฝึกอบรม หรือทั้งสองอย่าง
8. การเข้ารับราชการถือเป็นอาชีพ (Career) ซึ่งมีระบบในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งโดยถือระบบอาวุโสหรือความสำเร็จของงานหรือทั้งสองอย่าง

Parsons ได้คิดถึงเรื่องการบริหารในแง่ของระบบราชการ โดยยึดถือเกณฑ์ประกอบที่สำคัญ คือ (เจริญผล สุวรรณโชติ, 2544)

1. ระบบการบริหารตามลำดับชั้น (Hierarchy) การจัดการบริหารในแบบที่มีระบบมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการจัดลำดับชั้นตามตำแหน่งหน้าที่การงาน และตามความสามารถของบุคคลตามที่หัวหน้างานได้มีการกำหนดคุณสมบัติเอาไว้ ดังนั้นในการเรียงลำดับความสำคัญของปฏิบัติงานจากเบื้องบนจนถึงเบื้องล่าง (Organize from the top to the bottom) จึงถือเป็นลักษณะของการบริหารงานในระบบราชการ การบริหารในระบบนี้จึงต้องมีสายงานควบคุมซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของแต่ละแผนก กอง กรม และบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง

2. ความชำนาญพิเศษ (Specialization) การบริหารงานตามลักษณะของ Parsons จะต้องประกอบด้วย บุคคลที่มีความชำนาญและความสามารถพิเศษในแต่ละสาขาวิชา เพราะ Parsons ถือว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งหนึ่งจะมีความสามารถที่จะรู้ และมีความสามารถที่จะทำงานอีกอย่างหนึ่งได้ดี โดยที่ตนเองไม่มีความชำนาญในงานนั้นย่อมเป็นการผิดวิสัยหรือผิดธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วเราจึงจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา (Graduate Study) ต้องมุ่งในทางความรู้ ความสามารถพิเศษในสาขาวิชาใด (Specializational Area) จะไม่จัดการศึกษาให้กระจายไปในรูปของระบบเพื่อเลือก (Elective System) ซึ่งเป็นรากฐานของการจัดการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งหมายถึงการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในส่วนงานอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน ความชำนาญพิเศษในแต่ละสาขาวิชาย่อมมีความจำเป็นแทบทั้งสิ้น แม้แต่งานทำความสะอาดก็ย่อมมีคนที่มีความชำนาญใน การกวาด การเช็ด การถู ผู้บริหารงานในองค์การที่บริการความสะดวก คงไม่ต้องมานั่งทำความสะอาด กวาด เช็ดถูด้วยตนเอง จำเป็นต้องให้ผู้มีความชำนาญเฉพาะอย่างมาดำเนินการสูงกว่าระดับ เช็ด กวาด ถู ก็ต้องมีผู้มีความชำนาญเรื่องการเงิน การบัญชี ซึ่งก็มีคนมีความชำนาญเฉพาะอย่างอีก

3. การจัดองค์การแบบคณาธิปไตย (Oligarchy) ในสมัยก่อนการจัดระบบบริหารแบบคณาธิปไตยมักจะคิดถึงลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นหลักสำคัญ แต่ในลักษณะการบริหารในปัจจุบันถือว่าการจัดการดำเนินงานนั้น จัดตามลำดับระบบงาน โดยดูจากความรับผิดชอบของแต่ละหน้าที่ของแต่ละบุคคล บุคคลที่อยู่ในระดับหัวหน้างานย่อมได้เงินเดือนสูงกว่าบุคคลที่ต่ำกว่า เพราะบุคคลที่อยู่เหนือกว่าย่อมเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบเหนือกว่าบุคคลที่อยู่ใต้อำนาจบัญชา อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ควบคุมงานทั้งหมด ผู้เป็นหัวหน้างานจึงเปรียบเสมือนผู้อยู่บนยอดของพีระมิด ยอดของพีระมิดเป็นจุดรวมของฐานทั้งหมด ฐานหมายถึงระบบงานหรือผู้ร่วมงานทั้งหมด และระบบค่อย ๆ แคบเข้าจนถึงจุดยอด จุดยอดจะรวมหลักการควบคุมและ

การตัดสินใจของผู้นำไว้ โดยหลักความจริงแล้วผู้นำเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ แต่ลักษณะของการบริหารในรูปแบบของคณาธิปไตยที่ได้นั้น หลักการตัดสินใจที่ดีได้มาจากบุคลากรทุกระดับชั้น นอกจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้วยังต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการคิดริเริ่ม การกำหนดทิศทาง และในการปรับบรรยากาศด้านความคิดเห็นในระบบงานนั้น ๆ จุดสำคัญของการใช้ระบบงานแบบนี้ หากใช้ผิดลักษณะของระบบประชาธิปไตยแล้วการจัดการบริหารแบบคณาธิปไตยจะเป็นผลร้ายที่สุดเช่นกัน

4. การร่วมมือ (Cooperation) ในระบบของการบริหารงาน ความร่วมมือถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการจัดรูปร่างของการบริหารงาน ความรับผิดชอบในการบริหารงานมีได้ขึ้นอยู่กับบุคคลเพียงคนเดียว คือ บุคคลที่อยู่ในระดับผู้บริหาร แต่การที่จะปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่อยู่ในองค์การนั้น

5. สถานภาพ (Status) เน้นในเรื่องสถานภาพ ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่องค์การได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งต่อมาได้เป็นรากฐานให้นำนามาใช้เรื่องของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินงาน การบริหารงานและการจัดการตามองค์การต่าง ๆ สถานภาพในความคิดของ Porsons ได้แบ่งตำแหน่งออกเป็นอย่างน้อย 2 ตำแหน่ง คือ หัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ซึ่งทั้งสองตำแหน่งนี้ตามหลักการของ Porsons ได้เน้นหนักไปในทางความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงที่สุด ความสัมพันธ์และการปะทะสัมพันธ์เป็นเรื่องจำเป็นที่สุดในระบบการจ้ดองค์การ ทุกสถาบันจำเป็นต้องมีการจัดตำแหน่งตามสถานภาพ ตำแหน่งและฐานะของผู้บริหารในทุกสถาบัน ซึ่งอาจจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบทั้งหมดหรือหัวหน้าหน่วยงานย่อย นั้นย่อมหมายถึงการทำให้เกิดชื่อเสียงเกียรติคุณ การมีสิทธิพิเศษมากกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มเดียวกัน

ข้าราชการพลเรือน

ไพโรจน์ สิตปรีชา ได้กล่าวถึงความหมายของข้าราชการพลเรือน แต่เดิมนั้นใช้คำว่าข้าราชการฝ่ายพลเรือนเพื่อแยกตัวออกจากข้าราชการฝ่ายทหาร คำว่าข้าราชการฝ่ายพลเรือนใช้เรียกกันมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา โดยมีความหมายว่า เป็นผู้รับใช้พระมหากษัตริย์ในด้านกิจการพลเรือน เพื่อปฏิบัติภารกิจในราชการแผ่นดิน คำว่าข้าราชการฝ่ายพลเรือนใช้เรื่อยมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ ต่อมาได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 จึงมีการใช้คำว่า ข้าราชการพลเรือน แทนคำว่า ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งหมายถึงข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน (สุพจน์ นาคเงินทอง, 2541)

กองสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนไว้ว่า ข้าราชการพลเรือน คือ บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนใน กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน (สุพจน์ นาคเงินทอง, 2541)

จากความหมายข้างต้นจึงพอจะสรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนมีมาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย ซึ่งหมายถึงผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ ปฏิบัติงานในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณของประเทศในหมวดของเงินเดือน

การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ

การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการพลเรือนโดยทั่วไปมีสองลักษณะคือ การสรรหาบุคคลภายนอกเข้ามาบรรจุ และการสรรหาบุคคลภายในเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสรรหาไว้ดังต่อไปนี้

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544) กล่าวว่า การสรรหา เป็นขั้นตอนของการรับสมัคร และคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานในหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นมากที่สุด

O. Glenn Stahl กล่าวว่า การสรรหา หมายถึงการค้นหาและการใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารแจ้งความที่ชวนสนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ การเลือกใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันกันจะค้นหาจากภายในและภายนอกวงราชการของรัฐเองอย่างกว้างขวาง และการบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะกับงาน ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงาน (กองวิชาการบริหารงานบุคคล, 2536)

กองวิชาการบริหารงานบุคคล (2536) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลหมายถึง กระบวนการเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามาสู่หน่วยงานหรือองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ตามหลักของระบบคุณธรรม

สุพจน์ นาคเงินทอง (2541) ได้ให้ความหมายของการสรรหาในระบบราชการพลเรือนว่า มีสองลักษณะคือ การจัดการศึกษาหรือฝึกอบรมขึ้นเพื่อเตรียมคนมารับราชการโดยเฉพาะ ตลอดจนการให้ทุนการศึกษา รวมทั้งการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ หรือการประกาศรับสมัครเพื่อรับบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งในการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการนี้ จะประกอบด้วยขั้นตอนของการเลือกสรรต่าง ๆ คือ การตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานว่ามีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในตำแหน่ง หลังจากนั้นจะทำการสอบหรือคัดเลือกเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถตามที่

ต้องการ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วก็จะมีการให้ทดลองปฏิบัติราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามเวลาที่กำหนด ถ้าปรากฏว่าในระหว่างทดลองงาน เกณฑ์ความประพฤติและความสามารถไม่ตรงตามข้อกำหนด ก็ให้ออกจากราชการ

ในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการนั้น มีเป้าหมายเพื่อต้องการให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน จึงต้องมีวิธีการเลือกสรรบุคคล โดยวิธีการเลือกสรรบุคคลที่นิยม คือการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกและการคัดเลือก แล้วแต่กรณี

หลักการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

กองวิชาการบริหารงานบุคคล (2536) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในสมัยก่อน จะใช้วิธีการอุปถัมภ์หรือนำพรรคพวกญาติพี่น้องมารับราชการมากกว่าการที่จะเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถโดยทั่วไปเข้ารับราชการ แต่ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม การสรรหาบุคคลก็จะเป็นไปตามระบบคุณธรรมด้วย โดยในการสรรหาบุคคลตามระบบคุณธรรม มีหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ

1. หลักความสามารถ หมายถึง การบรรจุบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการเข้ารับราชการนั้น จะคำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก
2. หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติได้มีสิทธิในการเข้ารับราชการ

หลักการดังกล่าวนี้ จะเป็นการช่วยกำจัดระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกให้ค่อย ๆ หดหายไป ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานได้มีโอกาสในการเข้ารับราชการต่อไป

คุณสมบัติทั่วไปของผู้เข้ารับราชการ

มูลนิธิ สัตยมานะ และ สุพัตรา เพชรมณี (2521) กล่าวถึง มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 บัญญัติว่าผู้ที่เข้ารับราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
3. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

5. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
6. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมาย
7. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
8. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
9. ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
10. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ
12. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
13. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น
14. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

จากคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า ผู้ที่จะเข้ารับราชการนั้นจะต้องมีคุณสมบัติบางประการเพื่อสอบคัดเลือกเพื่อมุ่งหวังให้การรับราชการเป็นอาชีพหนึ่ง ซึ่งเมื่อบุคคลได้เข้ามารับราชการแล้วก็ควรจะอยู่ในหน้าที่การงานไปจนเกษียณอายุ จึงได้มีบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องของอายุ สุขภาพ ศีลธรรม สถานภาพทั้งปัจจุบันและอดีต บุคลิกลักษณะ ตลอดจนความเหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ เพื่อมุ่งหวังที่จะให้ได้บุคคลที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรพัฒนาเอกชน

องค์กรพัฒนาเอกชน มีชื่อเรียกภาษาอังกฤษว่า Non Governmental Organization เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปในชื่อ เอ็นจีโอ องค์กรเหล่านี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นและดำเนินการโดยกลุ่มบุคคลที่สนใจและมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาสังคม โดยเน้นปัญหาด้านใดด้านหนึ่งและเข้าไปทำงานกับกลุ่มเป้าหมาย ไม่แสวงหาผลกำไรจากการทำงาน เข้ามาช่วยในด้านที่ภาครัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชนที่แสวงหากำไรไม่อาจตอบสนองของความต้องการของบุคคลและกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคมได้ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่ขยายกว้างขึ้น ทำให้สังคมต้องการหน่วยงาน

ให้บริการทางสังคมสูงขึ้น ซึ่งเป็นการขยายบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนมากขึ้น ประเภทกิจกรรมของเอ็นจีโอมีมากมายแต่สามารถจำแนกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 5 กลุ่ม คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเด็กและสตรี กิจกรรมที่เกี่ยวกับมนุษยชน กิจกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท

เบญจมาศ ศิริภัทร และ สุรพล มุละดา (2546) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) เกิดขึ้นจากผลของการที่ภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนจัดสรรทรัพยากรไม่เป็นธรรม มีผลทำให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสของประเทศมีชีวิตอยู่อย่างขาดแคลน มาตรฐานการดำรงชีวิตต่ำ องค์กรพัฒนาเอกชนเป็นอาสาสมัคร เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรเข้ามาช่วยเหลือในงานกิจกรรมที่ภาครัฐและธุรกิจเอกชนไม่อาจตอบสนองหรือช่วยแก้ไขปัญหาให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้ หรือบางเรื่อง บางกิจกรรมอาจเป็นเรื่องที่องค์กรพัฒนาเอกชน มีความคิดเห็นขัดแย้งในแนวนโยบายของภาครัฐ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ของภาคธุรกิจได้

ชัชวาล ทองดีเลิศ กล่าวไว้ว่า เอ็นจีโอ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งมั่น อยากเห็นปัญหาสังคมได้รับการแก้ไข โดยเฉพาะปัญหากลุ่มคนด้อยโอกาส และประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาโดยมีความพยายามที่แสวงหาความรู้และทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนาประเทศ มุ่งที่จะส่งเสริมให้ประชาชนหาความรู้และทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนาประเทศ มุ่งที่จะส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง สร้างความยั่งยืนต่อสภาพแวดล้อมและสังคมโดยรวม (เบญจมาศ ศิริภัทร และ สุรพล มุละดา, 2546)

ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์ กล่าวเสริมว่า องค์กรพัฒนาเอกชน หรือ เอ็นจีโอเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ทำงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน มีการริเริ่มกิจกรรมเพื่อการพึ่งพาตนเอง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองซึ่งเป็นหัวใจของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ (พ.ศ.2540) ถือได้ว่า เป็นการช่วยรัฐประสานกับประชาชนในการทำให้ชุมชนเข้มแข็ง (People Empowerment) อีกส่วนหนึ่งด้วย (เบญจมาศ ศิริภัทร และ สุรพล มุละดา, 2546)

องค์กรพัฒนาเอกชนในประเทศไทยที่เป็นทางการมีประมาณ 17,000 องค์กร ซึ่งองค์กรเหล่านี้จัดทะเบียนเป็นมูลนิธิ สมาคมหรือชมรม และยังมียุติการพัฒนาเอกชนอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งทำงานกับชุมชนอย่างใกล้ชิด รับทราบและสัมผัสปัญหาของชุมชนราวกับเป็นปัญหาของตนเอง องค์กรพัฒนาเอกชนเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจดทะเบียนกับรัฐอย่างเป็นทางการ แต่ทำงานพัฒนาด้วยความสมัครใจ ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ประมาณ 200 องค์กร โดยองค์กรพัฒนาเอกชนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ มีงบประมาณสนับสนุนโดยการเขียนโครงการขอแหล่งทุนทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ การสนับสนุนจากต่างประเทศนอกจากเป็นแหล่งเงินทุนแล้ว ยัง

ได้รับการช่วยเหลือทางด้านวิชาการ เทคนิค และบุคลากร ทุนสนับสนุนที่องค์กรพัฒนาเอกชน แต่ละแห่งได้รับจากแหล่งต่าง ๆ นั้นไม่แน่นอน บางช่วงเวลาอาจได้รับทุนสนับสนุนเป็นจำนวนมาก หรือบางช่วงเวลาได้รับน้อยหรือไม่ได้รับเลย

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นว่าองค์กรพัฒนาเอกชนยังอยู่ในระดับที่จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความไม่แน่นอนของทุนสนับสนุน ศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและศักยภาพที่จะรักษาบุคลากร ให้คงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในทรรศนะของ สุมาลี ปิตยานนท์ และคณะ (2538) กล่าวว่า ปัญหาที่องค์กรพัฒนาเอกชนกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ คือ

1. เงินทุนสนับสนุนโดยเฉพาะจากภาครัฐบาล
2. ความไม่ต่อเนื่องและไม่แน่นอนของงบประมาณ นำไปสู่การขาดบุคลากรที่จะพัฒนาวิชาชีพนี้
3. ปัญหาการบริหารและการจัดการของบุคลากรในองค์กร
4. ปัญหาการพัฒนาองค์ความรู้ให้กว้างไกลของบุคลากร
5. ปัญหาความขัดแย้งและความไม่เข้าใจต่อกันระหว่าง เอ็นจีโอ ด้วยกัน หรือกับกลุ่มบุคคลภายนอก โดยเฉพาะกับภาครัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จริยา นามเสนาะ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการขององค์กรธุรกิจต่อ คุณลักษณะของบัณฑิตในระดับอุดมศึกษา กรณีศึกษา: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังซึ่งการวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรธุรกิจต่าง ๆ ที่มีต่อคุณลักษณะของบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ในการกำหนดนโยบายการผลิตบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารขององค์กรธุรกิจระดับผู้จัดการฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-35 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีตำแหน่งเมื่อเริ่มปฏิบัติงานในระดับพนักงานมาก่อนที่จะเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคล องค์กรส่วนใหญ่ไม่มีวาระในการบริหารงานเพราะเป็นองค์กรระดับกลาง คุณลักษณะที่องค์กรต้องการให้บัณฑิตมี นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ คือ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้ตรงต่อเวลา องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่เน้นรับบัณฑิตเข้าทำงานโดยไม่มีการจำกัดเพศ สนใจประวัติการทำงานที่ผ่านมาของบัณฑิตในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นว่าสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สมควรที่จะปรับปรุง

เพิ่มเติมในด้านวิชาการที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล เข้าใจในธรรมชาติของตนเอง ผู้อื่นและสังคม รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม นอกเหนือจากนี้องค์การธุรกิจยังต้องการให้บัณฑิตเป็นผู้ที่ใฝ่หาและเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ กอปรกับควรเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และเป็นผู้มีความรู้เฉพาะสาขาวิชาเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะดังกล่าวจะมีผลอย่างสูงต่อความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงขององค์กร

ดวงรัตน์ ปัทมธรา และคณะ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะตามความต้องการของนักวิชาการในท้องถิ่น (จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ที่มีต่อบัณฑิตสาขาเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปที่เสริมการทำงานที่เป็นความต้องการของนักวิชาการ 4 ลำดับแรกคือ การชอบดัดแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น, ความรับผิดชอบในหน้าที่, ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีความคิดและวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่วน 4 ลำดับแรกของระดับความต้องการมากที่สุดในด้านคุณลักษณะด้านความรู้วิชาการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ นั้นคือ ความรู้เรื่องชุมชน, ความรู้เกษตรพื้นฐานทั่วไป, ความรู้และทักษะในการพูดและเขียนภาษาไทย และความรู้เกี่ยวกับการจัดการและการวางแผนในการทำงาน โดยความรู้เรื่องชุมชนนั้นอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด ส่วนในด้านความรู้เฉพาะด้านสาขาวิชาการเกษตรนั้น 4 ลำดับแรกคือ ความรู้ด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ, ความรู้ด้านการผลิตและการใช้ปุ๋ย, ความรู้ด้านวิทยาการเมล็ดพันธุ์ และความรู้ด้านการจัดการฟาร์มและธุรกิจ โดยความรู้ทางด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำมีระดับความต้องการมากที่สุด และในส่วนของนักวิชาการที่เคยทำงานร่วมกับบัณฑิตของภาควิชาเกษตรศาสตร์สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานีนั้นพบว่า คุณลักษณะของบัณฑิตที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันมีไม่มาก จะมีเพียงการขาดความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์, ลักษณะในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และความสามารถในการแก้ปัญหาเล็กน้อยเท่านั้น ส่วนความรู้วิชาการที่เสริมการทำงานที่ก่อให้เกิดปัญหาคือ ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการและการวางแผนในการทำงาน ด้านความรู้วิชาการเฉพาะสาขา 4 อันดับแรกที่เกิดปัญหาคือ ความรู้ด้านการปรับปรุงพันธุ์พืช, การผลิตและใช้ปุ๋ย, การบรรจุหีบห่อและการจัดจำหน่าย และพืชเศรษฐกิจในท้องถิ่นตามลำดับ

บทที่ 3 วิธีการวิจัย (Research Methodologies)

ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Population and Sampling Procedure)

ประชากร

การศึกษาค้นคว้าลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชน ต้องการในครั้งนี้ กลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคือ หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ที่กระจายตัวกันอยู่ทั่วประเทศ โดยศึกษาเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ได้ข้อมูลรายชื่อและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน จากการสำรวจ ค้นหา และรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรมีจำนวนประชากร 782 หน่วยงาน และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรมีจำนวนประชากร 103 องค์กร รวมประชากรในการศึกษาทั้งสิ้น 885 หน่วยงาน โดยวิธีการศึกษาจะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยัง ผู้อำนวยการ, ประธาน, ผู้จัดการ ของหน่วยงานในข้างต้น

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้อำนวยการ หัวหน้า หน่วยงานต่าง ๆ ภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่รับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานจำนวน 300 หน่วยงาน คิดเป็น 38.36 เปอร์เซ็นต์ของทั้งหมด (782 หน่วยงาน) เป็นการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง และผู้บริหารขององค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรทั่วประเทศจำนวน 103 องค์กร (ส่งทั้งหมด) รวมทั้งสิ้น เป็นการส่งแบบสอบถามจำนวน 403 ฉบับ คิดเป็น 45.54 เปอร์เซ็นต์ ของ 885 หน่วยงาน และได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา 143 ฉบับ คิดเป็น 35.48 เปอร์เซ็นต์ ของที่ส่งไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

เครื่องมือ

ในการศึกษานี้ใช้วิธีการสอบถามกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ลักษณะของแบบสอบถามจะมีทั้งคำถามปลายเปิด (Opened End Questions) และคำถามปลายปิด (Closed End Questions) ซึ่งในแบบสอบถามจะแบ่งข้อมูลที่ต้องการศึกษาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน

ตอนที่ 2 คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่ หรือมีส่วนช่วยส่งเสริมการทำงาน

ตอนที่ 3 คุณลักษณะอื่น ๆ ที่หน่วยงานให้ความสำคัญและต้องการ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Gathering)

การศึกษาวิจัย เรื่องคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการในครั้งนี้มีขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและต้องประกอบในการศึกษาวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามและนำส่งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจความถูกต้องเหมาะสม
3. ปรับปรุงแบบสอบถามในบางส่วน เพื่อความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจอีกครั้งและนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย
5. ทำการกำหนดระยะเวลาในการรับแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2547 ถึงวันสุดท้ายในการรับแบบสอบถามคือวันที่ 12 มีนาคม 2547
6. สอดแบบสอบถามซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วติดแสตมป์และที่อยู่ สำหรับการตอบกลับมายังผู้วิจัย พร้อมทั้งแนบใบปะหน้าเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามส่งไปรษณีย์ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ คือ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีความต้องการบัณฑิตทางการเกษตรจำนวน 300 ฉบับ (กลุ่มตัวอย่าง) และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรทั่วประเทศจำนวน 103 ฉบับ (ประชากร) รวมส่งแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 403 ฉบับ
7. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กลุ่มเป้าหมายตอบกลับคืนมา เพื่อใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Method of Analysis)

รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวมคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา นำมาหาค่าความถี่ของข้อมูล โดยขีดรอยคะแนนแล้วนำความถี่ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติที่เหมาะสม และมีการใช้โปรแกรม SPSS เพื่อช่วยในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการ

คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{n \times 100}{N}$$

กำหนดให้ n หมายถึง จำนวนประชากรที่ให้คำตอบแต่ละกรณี

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

กำหนดให้ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

f หมายถึง ความถี่

x หมายถึง จุดกึ่งกลางระหว่างชั้น

\sum หมายถึง ผลรวม

fx หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนข้อมูล

โดยพิจารณาระดับความคิดเห็นด้วยการกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับคะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการมาก
3 คะแนน	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	คุณลักษณะที่ต้องการน้อยที่สุด

ส่วนระดับของความคิดเห็นนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย และนำผลที่ได้มาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ซึ่งกำหนดเป็นช่วง ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	น้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิจัยและวิจารณ์ผล
(Findings and Results)

ในการศึกษาถึงคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคัดสรรบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน ซึ่งได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ, หัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทั่วประเทศจำนวน 300 ฉบับ ส่วนขององค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรทั่วประเทศนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามไปยัง ประธาน, ผู้จัดการ, เลขาธิการ, ผู้ประสานงาน ขององค์กรจำนวน 103 ฉบับซึ่งเป็นจำนวนทั้งหมดขององค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรที่มีอยู่ในประเทศไทย รวมได้ส่งแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 403 ฉบับ โดยทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังหน่วยงานดังกล่าว และมีการกำหนดระยะเวลาในการส่งและรับแบบสอบถามให้อยู่ในช่วงระหว่างวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2547 ถึงวันสุดท้ายในการรับแบบสอบถามคือวันที่ 12 มีนาคม 2547 ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัยเป็นจำนวนทั้งสิ้น 143 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 35.48 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับ ภารกิจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานที่ได้ทำการส่งแบบสอบถามไปถึง ข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาที่กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมา รวมทั้งข้อจำกัดในการกำหนดระยะเวลารวบรวมแบบสอบถามเพื่อการประเมินผล ทำให้ไม่สามารถได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด

จากการศึกษาถึงคุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลที่ได้จากการศึกษาในเชิงพรรณนา โดยได้แบ่งเนื้อหาของ การนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน

ตอนที่ 2 คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่ หรือ มีส่วนช่วยส่งเสริมการทำงาน ในความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดสรรบุคคลเข้าทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะอื่น ๆ ที่หน่วยงานให้ความสำคัญ และต้องการได้รับจากบัณฑิตทางการเกษตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน พบว่า

หน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่า แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 143 ฉบับ ส่วนใหญ่ได้รับจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จำนวนถึง 123 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86 และได้รับกลับมาจากองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรอีกจำนวน 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 14 (ตารางที่ 2)

เพศ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 66.2 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 33.8 (ตารางที่ 3).

ตำแหน่ง

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดสรรบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานมีหลายตำแหน่งแตกต่างกัน สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยมากที่สุด ร้อยละ 53.2 คือ กลุ่มนักวิชาการ รองลงมา ร้อยละ 28.8 กลุ่มผู้บริหาร และน้อยที่สุด ร้อยละ 18 เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (ตารางที่ 4)

อายุ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 46.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.2 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 25.4 และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีเพียงร้อยละ 4.9 เท่านั้น (ตารางที่ 5)

ประสบการณ์การสัมภาษณ์งานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการสัมภาษณ์งานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์งาน ถึงร้อยละ 84.3 รองลงมาเป็นผู้ตัดสินใจในการรับบุคคลเข้าทำงาน ร้อยละ 49.6 เป็นผู้ตั้งกฎเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน ร้อยละ 33.9 และน้อยที่สุดเป็นผู้จัดเตรียมการสัมภาษณ์ ร้อยละ 1.6 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 2 หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทของหน่วยงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	123	86
องค์กรพัฒนาเอกชน	20	14
รวม	143	100

ตารางที่ 3 เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม*

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	90	66.2
หญิง	46	33.8
รวม	136	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 136 ราย

ตารางที่ 4 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม*

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
นักวิชาการ	74	53.2
ผู้บริหาร	40	28.8
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	25	18
รวม	139	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 139 ราย

ตารางที่ 5 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม*

ช่วงอายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	7	4.9
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	29	25.4
อายุระหว่าง 41 – 50 ปี	66	46.5
อายุ 51 ปีขึ้นไป	40	28.2
รวม	142	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 142 ราย

ตารางที่ 6 ประสบการณ์การสัมภาษณ์งานของผู้ตอบแบบสอบถาม*

ประสบการณ์การสัมภาษณ์งาน**	ใช่		ไม่ใช่		รวม ร้อยละ
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	
n = 127					
เป็นผู้สัมภาษณ์งาน	107	84.3	20	15.7	100
เป็นผู้ตัดสินใจในการรับบุคคลเข้าทำงาน	63	49.6	64	50.4	100
เป็นผู้ตั้งกฎเกณฑ์ในการสรรหาบุคคล	43	33.9	84	66.1	100
เป็นผู้จัดเตรียมการสัมภาษณ์	2	1.6	125	98.4	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 127 ราย

** สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 62 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 32.4 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 4.2 และน้อยที่สุด ระดับปริญญาเอกมีเพียงร้อยละ 1.4 เท่านั้น (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม*

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	88	62
ปริญญาโท	46	32.4
ปริญญาเอก	2	1.4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.2
รวม	142	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 142 ราย

ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามมีตั้งแต่ 1 - 40 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเป็นระยะเวลา 21 - 30 ปี ร้อยละ 40 รองลงมา ระยะเวลา 1 - 10 ปี และ 11 - 20 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 25.7 และน้อยที่สุด ระยะเวลา 31 - 40 ปี ร้อยละ 8.6 โดยประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ยเท่ากับ 18.67 ปี (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ประสบการณ์การทำงานภายในหน่วยงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม*

การทำงานภายในหน่วยงานปัจจุบัน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	36	25.7
มีประสบการณ์ 11 - 20 ปี	36	25.7
มีประสบการณ์ 21 - 30 ปี	56	40.0
มีประสบการณ์ 31 - 40 ปี	12	8.6
รวม	140	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 140 ราย

ค่าเฉลี่ยประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 18.67

หลักการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้เกณฑ์พิจารณา คือ อันดับที่ 1 มีความรู้ตรงกับตำแหน่งที่ว่าง ร้อยละ 96.5 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ร้อยละ 42.3 มีใบรับรองผ่านการฝึกงาน ร้อยละ 9.9 ไม่จำกัดความรู้ตามตำแหน่งที่ว่าง ร้อยละ 4.9 ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ได้ ร้อยละ 2.1 และสุดท้าย มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ๆ หน่วยงานตั้งอยู่ ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 9)

ความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานในหน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่า แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมด 143 ฉบับ ถือเป็นตัวแทนของหน่วยงาน 143 หน่วยงาน ในการศึกษาความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานในหน่วยงาน คำตอบมากที่สุด 60 ฉบับ มีความต้องการรับเข้าทำงาน คิดเป็นร้อยละ 42 ยังไม่แน่ใจ 44 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 30.7 ยังไม่มีนโยบายรับเข้าทำงาน 37 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 25.9 และน้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากับหน่วยงานละ 1 ฉบับ กำลังจะปิดโครงการ และมีการปรับโครงสร้าง คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 10)

จำนวนที่คาดว่าจะรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานใน 3 ปี ข้างหน้า

จากการศึกษาพบว่า ข้อมูลในแบบสอบถามจำนวน 60 ฉบับ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้คำตอบว่าหน่วยงานมีความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน ทำให้ได้ทราบถึงจำนวนบัณฑิตทางการเกษตรที่คาดว่าจะหน่วยงานต้องการรับเข้าทำงานใน 3 ปีข้างหน้า ดังต่อไปนี้

ปี 2547 คาดว่าความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรทั้งสิ้น 117 คน

ปี 2548 คาดว่าความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรทั้งสิ้น 138 คน

ปี 2549 คาดว่าความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรทั้งสิ้น 144 คน

ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานมีความต้องการนี้ เป็นเพียงการประมาณเท่านั้น เนื่องจากหน่วยงานที่ให้คำตอบบางส่วนนั้นไม่สามารถระบุถึงจำนวนบุคคลที่หน่วยงานมีความต้องการได้ (ตารางที่ 11)

สาขาทางการเกษตรที่หน่วยงานมีความต้องการรับเข้าทำงาน

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานนั้น สาขาทางการเกษตรที่มีความต้องการในการรับเข้าทำงาน ได้แก่ อันดับที่ 1 สาขาพืชศาสตร์ ร้อยละ 76.7 รองลงมาเป็น สาขาส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตร ร้อยละ 50 สาขาบริหารธุรกิจเกษตร ร้อยละ 33.3 สาขาภูมิวิทยา ร้อยละ 23.3 สาขาประมง ร้อยละ 21.7 สาขาสัตวศาสตร์ ร้อยละ 20 สาขาอุตสาหกรรมเกษตร ร้อยละ 13.3 และสาขาเศรษฐศาสตร์เกษตร ร้อยละ 8.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 12)

ตารางที่ 9 หลักการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน*

หลักการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน**	ตอบ		ไม่ตอบ		รวมร้อยละ	อันดับที่
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	(ราย)		(ราย)			
มีความรู้ตรงกับตำแหน่งที่ว่าง	137	96.5	5	3.5	100	1
ไม่จำกัดความรู้ตามตำแหน่งที่ว่าง	7	4.9	135	95.1	100	4
มีใบรับรองผ่านการฝึกงาน	14	9.9	128	90.1	100	3
มีประสบการณ์ในการทำงาน	60	42.3	82	57.7	100	2
มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ๆ หน่วยงานตั้งอยู่	2	1.4	140	98.6	100	6
ปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ได้	3	2.1	139	97.9	100	5

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 142 ราย

** สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ตารางที่ 10 ความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานในหน่วยงาน

ความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
มีความต้องการจะรับเข้าทำงาน	60	42
ไม่แน่ใจ	44	30.7
ยังไม่มียุทธศาสตร์จะรับเข้าทำงาน	37	25.9
กำลังจะปิดโครงการ	1	0.7
ปรับโครงสร้าง	1	0.7
รวม	143	100

ตารางที่ 11 จำนวนบัณฑิตทางการเกษตรที่คาดว่าจะหน่วยงานมีความต้องการใน 3 ปีข้างหน้า*

ปี	จำนวนบัณฑิตที่คาดว่าจะต้องการ (ราย)
2547	117
2548	138
2549	144

* คิดจาก 60 หน่วยงานที่มีความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน
(ดูตารางที่ 10 ประกอบ)

ตารางที่ 12 สาขาทางการเกษตรที่หน่วยงานมีความต้องการรับเข้าทำงาน*

สาขาการเกษตรที่หน่วยงานต้องการ**	ตอบ		ไม่ตอบ		รวมร้อยละ	อันดับที่
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	(ราย)		(ราย)			
พืชศาสตร์	46	76.7	14	23.3	100	1
สัตวศาสตร์	12	20	48	80	100	6
ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร	30	50	30	50	100	2
ประมง	13	21.7	47	78.3	100	5
กีฏวิทยา	14	23.3	46	76.7	100	4
อุตสาหกรรมเกษตร	8	13.3	52	86.7	100	7
บริหารธุรกิจเกษตร	20	33.3	40	66.7	100	3
เศรษฐศาสตร์เกษตร	5	8.3	55	91.7	100	8

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 60 ราย ที่มีความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงาน

** สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่า ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงานนั้น หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามกลับมานั้น ใช้เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก โดยจะให้ความสำคัญกับ การมีมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา คือ คะแนนทางด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ย 4.13 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 4.06 ความสามารถเฉพาะด้าน ค่าเฉลี่ย 3.93 ลักษณะบุคลิกภาพ ค่าเฉลี่ย 3.85 ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ค่าเฉลี่ย 3.81 ประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.25 และสุดท้าย ให้ความสำคัญกับ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.20 (ตารางที่ 13)

และยังมีคำตอบอื่น ๆ ที่หน่วยงานบางหน่วยงานที่ได้ตอบแบบสอบถามกลับมานั้น ให้ความสำคัญและยังใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงานด้วย ซึ่งได้แก่ ความสามารถทางสังคม เช่น รู้ภาษาท้องถิ่น สามารถปฏิบัติงานภาคสนามได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไหวพริบปฏิพาน มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความเข้าใจสังคม สนใจดนตรี ศิลปะ ศาสนา เป็นต้น จากผู้ตอบ 12 ราย ให้ความสำคัญกับความสามารถทางวิชาการ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการสื่อความหมาย ธรรมชาติ จากผู้ตอบ 2 ราย และสุดท้าย ให้ความสำคัญกับประวัติการทำกิจกรรมภายในสถาบัน ซึ่งมีผู้ตอบ 1 ราย โดยคำตอบเหล่านี้ หน่วยงานที่ตอบมาล้วนให้ความสำคัญกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้กล่าวถึง ในระดับ มาก ของการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานทั้งสิ้น

ระดับคะแนนทางวิชาการขั้นต่ำที่หน่วยงานมีความต้องการ

จากการศึกษาพบว่า ในการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามทำให้ได้ทราบถึงระดับคะแนนทางวิชาการขั้นต่ำ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารับสมัครบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงาน ได้แก่ ไม่จำกัดคะแนนขั้นต่ำ มีผู้ตอบจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 39 รองลงมา คือ ระดับ 2.51 - 3.00 ร้อยละ 35.5 ระดับ 3.01 - 3.5 ร้อยละ 12.1 ระดับ 2.0 - 2.5 ร้อยละ 11.3 และน้อยที่สุด ระดับ 3.51 - 4.00 มีเพียงร้อยละ 2.1 เท่านั้น (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 13 เกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงาน

เกณฑ์ในการคัดเลือก	ระดับความสำคัญ						รวม (n)	ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่ตอบ (0)		
คะแนนทางด้านวิชาการ	44	74	25	0	0	0	143	4.13
ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	8	39	73	19	4	0	143	3.20
ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	22	75	43	3	0	0	143	3.81
ประสบการณ์ในการทำงาน	12	34	79	14	4	0	143	3.25
ลักษณะบุคลิกภาพ	23	77	42	1	0	0	143	3.85
การมีมนุษยสัมพันธ์	55	67	20	0	1	0	143	4.22
ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร	37	79	26	0	1	0	143	4.06
ความสามารถเฉพาะด้าน	33	70	38	1	1	0	143	3.93

ตารางที่ 14 ระดับคะแนนทางวิชาการขั้นต่ำที่หน่วยงานต้องการรับเข้าทำงาน*

ระดับคะแนน (เกรดเฉลี่ย)	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
2.00 – 2.50	16	11.3
2.51 – 3.00	50	35.5
3.01 – 3.50	17	12.1
3.51 – 4.00	3	2.1
ไม่จำกัด	55	39
รวม	141	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 141 ราย

ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศที่หน่วยงานต้องการ

จากการศึกษาพบว่า เกณฑ์ในการใช้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ เรียงตามความต้องการได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 95 อันดับต่อมา ภาษาจีน ร้อยละ 7.9 ภาษาญี่ปุ่น ร้อยละ 6.4 ภาษาถิ่น ร้อยละ 2.9 มีหน่วยงานที่ไม่ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเกณฑ์พิจารณา ร้อยละ 2.9 ภาษาฝรั่งเศส ภาษาชาวเขา และภาษายาวี จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 1.4 สุดท้าย ภาษาเยอรมันและภาษาเขมร จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 15)

ระดับของการใช้ภาษา

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละแห่งมีความต้องการบุคคลที่มีความสามารถในการใช้ภาษาในระดับที่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.9 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 31.4 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ดี ร้อยละ 10.2 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารเบื้องต้นได้ ร้อยละ 5.9 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระดับอ่าน - เขียนได้ ร้อยละ 4.2 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งในระดับสนทนาและระดับราชการ และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.4 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ดีมาก (ตารางที่ 16)

ตารางที่ 15 ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศที่หน่วยงานต้องการ*

ความสามารถด้านภาษา** n = 140	ตอบ		ไม่ตอบ		รวมร้อยละ	อันดับที่
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	(ราย)		(ราย)			
อังกฤษ	133	95	7	5	100	1
จีน	11	7.9	129	92.1	100	2
ญี่ปุ่น	9	6.4	131	93.6	100	3
ฝรั่งเศส	2	1.4	138	98.6	100	5
เยอรมัน	1	0.7	139	99.3	100	6
ภาษาถิ่น	4	2.9	136	97.1	100	4
ภาษาชาวเขา	2	1.4	138	98.6	100	5
ภาษาเขมร	1	0.7	139	99.3	100	6
ภาษายาวี	2	1.4	138	98.6	100	5
ไม่มีควรมจำเป็นเลย	4	2.9	136	97.1	100	4

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 140 ราย

** สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ตารางที่ 16 ระดับของการใช้ภาษาที่หน่วยงานให้ความสำคัญ*

ระดับการใช้ภาษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ใช้ภาษาอังกฤษในระดับอ่าน - เขียนได้	7	5.9
ใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารเบื้องต้นได้	12	10.2
ใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ปานกลาง	53	44.9
ใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ดี	37	31.4
ใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ดีมาก	4	3.4
ใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	5	4.2
รวม	118	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 118 ราย

ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละแห่งมีความต้องการบุคคลที่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในระดับที่แตกต่างกัน ตามความจำเป็นในการใช้งานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระบุว่า หน่วยงานของตนมีความต้องการบุคคลที่สามารถใช้โปรแกรม Microsoft office ได้ดี จำนวนมากที่สุดถึง ร้อยละ 52.8 รองลงมาต้องการบุคคลที่สามารถใช้งานโปรแกรมเอกสาร เช่น Word เบื้องต้นได้ ร้อยละ 26.8 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้โปรแกรมนำเสนอ เช่น PowerPoint ได้ ร้อยละ 11 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ สามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นของคอมพิวเตอร์ และสามารถทำ Webpage ได้ ร้อยละ 3.9 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้งาน Internet ได้ ร้อยละ 3.1 และลำดับสุดท้าย ต้องการบุคคลที่สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณ วิเคราะห์ข้อมูล เช่น โปรแกรม SPSS, Excel ได้ ร้อยละ 2.4 (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 ระดับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ที่หน่วยงานให้ความสำคัญ*

ระดับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ใช้โปรแกรมเอกสาร เช่น Word เบื้องต้นได้	34	26.8
ใช้งานโปรแกรม Office ได้ดี	67	52.8
ใช้โปรแกรมนำเสนอ เช่น PowerPoint ได้ดี	14	11
ใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณ วิเคราะห์ข้อมูลได้	3	2.4
ใช้งาน Internet ได้	4	3.1
ใช้งานโปรแกรม แก้ปัญหาเบื้องต้น ทำWebpageได้	5	3.9
รวม	127	100

* คิดค่าร้อยละจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 127 ราย

เกณฑ์การคัดเลือกจากประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงานนั้น หน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน มากถึง ร้อยละ 65.7 รองลงมา ต้องการบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี ร้อยละ 25.2 น้อยที่สุด ต้องการบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 4 ปี เพียงร้อยละ 9.1 เท่านั้น และไม่มีหน่วยงานใดเลือกคำตอบในข้อ ต้องการรับบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 ปี เข้าทำงานในหน่วยงาน (ตารางที่ 18)

ตารางที่ 18 เกณฑ์การคัดเลือกบุคคลจากประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์	94	65.7
1 – 2 ปี	36	25.2
3 – 4 ปี	13	9.1
มากกว่า 4 ปี	0	0
รวม	143	100

ตอนที่ 2 คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานมีความต้องการ

จากการศึกษา คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ พบว่า คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ที่ทำการศึกษานั้น หน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 4.21 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.16 และคุณลักษณะด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ ค่าเฉลี่ย 4.15 เป็นอันดับสุดท้าย (ตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 ระดับความสำคัญของคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้องการ

คุณลักษณะที่ต้องการ	ระดับความสำคัญ (ค่าเฉลี่ย)
ด้านความรู้ความสามารถ	4.16
ด้านการทำงาน	4.29
ด้านความรู้ทางวิชาการ	4.21
ด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ	4.15

คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะในด้านความรู้ความสามารถของบัณฑิตทางการเกษตรนั้น หน่วยงานให้ความสำคัญกับ ผู้ที่สามารถทำงานอย่างเป็นระบบได้ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.39 เป็นผู้มีความสามารถนำทีมได้ ค่าเฉลี่ย 4.17 เป็นผู้มองการณ์ไกล ค่าเฉลี่ย 4.15 และสุดท้ายเป็นผู้ชอบแสดงความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย 3.93 (ตารางที่ 20)

ตารางที่ 20 คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานต้องการ

คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ	ระดับความต้องการ						รวม (n)	ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่ตอบ (0)		
เป็นผู้มองการณ์ไกล	39	86	17	0	0	1	143	4.15
เป็นผู้ที่ชอบแสดงความคิดเห็น	23	86	33	0	0	1	143	3.93
มีการทำงานอย่างเป็นระบบ	59	79	4	0	0	1	143	4.39
มีความสามารถนำทีมได้	43	81	17	1	0	1	143	4.17
รวม								4.16

คุณลักษณะด้านการทำงาน

จากผลการศึกษาคุณลักษณะด้านการทำงาน พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญ โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ เป็นผู้ทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ค่าเฉลี่ย 4.42 เป็นผู้มีความรอบคอบระมัดระวังและเป็นผู้สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ค่าเฉลี่ย 4.40 เป็นผู้สามารถทำงานเสร็จตามกำหนดการ ค่าเฉลี่ย 4.38 เป็นผู้มีความสามารถตัดสินใจ รับผิดชอบงานได้ ค่าเฉลี่ย 4.32 เป็นผู้อดทนต่องานหนัก ค่าเฉลี่ย 4.28 เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.27 สามารถทำงานในจังหวัดอื่นได้ ค่าเฉลี่ย 3.87 ตามลำดับ (ตารางที่ 21)

คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ

จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการนั้น หน่วยงานให้ความสำคัญ กับ ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเพื่อทำให้ดีขึ้นและลงมือปฏิบัติได้จริง ค่าเฉลี่ย 4.36 เป็นลำดับแรก เป็นผู้ทำงานละเอียดถี่ถ้วนสามารถแยกแยะเปรียบเทียบรายชื่อตัวเลข และสิ่งอื่น ๆ ได้ดี ค่าเฉลี่ย 4.16 และลำดับสุดท้ายเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามสาขาที่เรียนมา ค่าเฉลี่ย 4.12 (ตารางที่ 22)

คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ

จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ หน่วยงานให้ความสำคัญ เรียงตามลำดับได้ดังต่อไปนี้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.56 สามารถเข้ากับคนรอบข้าง หรือบุคคลอื่นได้ง่าย ค่าเฉลี่ย 4.38 มีความอดทนแม้จะทำงานกับคนเรื่องมากเจ้าปัญหา หรือมีความยุ่งยาก ค่าเฉลี่ย 4.23 มองโลกในแง่ดี ค่าเฉลี่ย 4.13 ถ่อมตน สามารถตอบโต้คำวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้น ในลักษณะที่เป็นมิตร ค่าเฉลี่ย 4.11 เป็นนักคิดริเริ่มโดยอิสระที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน ค่าเฉลี่ย 4.11 มีความกล้าแสดงออก ค่าเฉลี่ย 4.10 เป็นผู้มีความใจกว้าง ค่าเฉลี่ย 4.10 เชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้าอย่างเคร่งครัด ค่าเฉลี่ย 3.92 และเป็นผู้มีความเรียบง่าย ค่าเฉลี่ย 3.91 (ตารางที่ 23)

ตารางที่ 21 คุณลักษณะด้านการทำงานของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานต้องการ

คุณลักษณะด้านการทำงาน	ระดับความต้องการ						รวม (n)	ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(0)		
ทำงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง	65	71	6	0	0	1	143	4.42
มีความรอบคอบระมัดระวัง	62	75	5	0	0	1	143	4.40
สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดการ	58	80	4	0	0	1	143	4.38
สามารถตัดสินใจ และรับผิดชอบงานได้	55	77	10	0	0	1	143	4.32
เป็นผู้มีแรงกระตุ้นในการทำงานตลอดเวลา	48	83	10	0	0	2	143	4.27
อดทนต่อการทำงานหนัก	55	73	13	1	0	1	143	4.28
สามารถทำงานในจังหวัดอื่น ๆ ได้	35	62	37	7	1	1	143	3.87
สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบได้เต็มที่	67	66	8	1	0	1	143	4.40
รวม								4.29

ตารางที่ 22 คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานต้องการ

คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ	ระดับความต้องการ						รวม (n)	ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่ตอบ (9)		
ทำงานละเอียดถี่ถ้วน สามารถแยกแยะเปรียบเทียบ รายชื่อ ตัวเลข และสิ่งอื่น ๆ ได้ดี	39	87	16	0	0	1	143	4.16
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเพื่อจะ ทำให้ดีขึ้น และลงมือปฏิบัติได้จริง	57	79	6	0	0	1	143	4.36
มีความรู้ความสามารถตามสาขาที่เรียนมา	36	87	19	0	0	1	143	4.12
รวม								4.21

ตารางที่ 23 คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานต้องการ

คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการ						รวม (n)	ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตอบ		
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(9)		
มีความกล้าแสดงออก	34	90	17	0	1	1	143	4.10
สามารถเข้ากับคนรอบข้าง หรือบุคคลอื่นได้ ง่าย	63	70	9	0	0	1	143	4.38
มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	81	60	1	0	0	1	143	4.56
เป็นนักคิดริเริ่มโดยอิสระที่จะแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน	42	76	22	1	1	1	143	4.11
เป็นผู้ถ่อมตนสามารถตอบโต้คำวิพากษ์วิจารณ์ ที่เกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นมิตร	44	70	28	0	0	1	143	4.11

ตารางที่ 23 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพ	ระดับความต้องการ						รวม (n)	ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ไม่ตอบ (9)		
มีความอดทนแม้จะทำงานกับคนเรื่องมาก เจ้าปัญหา หรือมีเรื่องยุ่งยาก	47	78	15	0	0	3	143	4.23
เป็นผู้มีความเรียบง่าย	28	73	41	0	0	1	143	3.91
เป็นผู้ที่มีใจกว้าง	43	71	27	1	0	1	143	4.10
เป็นผู้มองโลกในแง่ดี	44	74	23	1	0	1	143	4.13
เชื่อฟังคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัด	23	84	35	0	0	1	143	3.92
รวม								4.15

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะอื่น ๆ ที่หน่วยงานให้ความสำคัญและต้องการได้รับจากบัณฑิตทางการเกษตร

จากผลการศึกษา พบว่า ปัญหาความยากจนและขาดแคลนความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ยังคงเป็นปัญหาสำคัญของเกษตรกรส่วนใหญ่ในประเทศไทย ที่หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรให้ความสำคัญ และในภาคเกษตรยังคงขาดนักพัฒนาที่มีศักยภาพในการให้ความรู้ มีความสามารถแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรอย่างได้ผล ภาคการเกษตรยังคงขาดแคลนบัณฑิตที่มีศักยภาพและพร้อมที่จะทำงานรับใช้สังคมในระดับรากหญ้า จากการให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้มีการให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในด้านคุณลักษณะที่ต้องการ สามารถแบ่งออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. หลักสูตรการเรียนการสอนในสาขาการเกษตร ควรมีการเสริมความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหารจัดการ การตลาด ระบบการเงิน การบัญชี กฎหมาย จิตวิทยาและความรู้ด้านการสื่อสาร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ที่มีการแข่งขันระหว่างธุรกิจทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศอยู่ในระดับสูง ควรมีการฝึกงานภาคปฏิบัติเพื่อให้นักศึกษามีความอดทนและเข้าใจความหมายของการเกษตรมากขึ้น มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ให้กว้างขึ้น ควรเสริมวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมในหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตทางการเกษตรจบออกมาเป็นผู้ที่มีความเพียบพร้อมทั้งความรู้และคุณธรรม มีความพร้อมในการออกสู่ตลาดแรงงาน และสามารถทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

2. บัณฑิตทางการเกษตรที่ต้องการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน เป็นผู้แม่นยำในวิชาความรู้ที่เรียนมา เป็นผู้ใฝ่รู้ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ทันโลกทันเหตุการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี มีความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปผล มีความสามารถอย่างสหวิชาการ สามารถมองความเชื่อมโยงต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม รอบรู้ในแนวทางการทำงานด้านการส่งเสริม สามารถแก้ปัญหาวิชาการด้านการเกษตรได้อย่างถูกต้องและตรงจุด

3. บัณฑิตทางการเกษตรที่ต้องการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร จะต้องมีความอดทนและพร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อสังคม มีความรักในอาชีพการงานและหน่วยงานของตน มีความตั้งใจ มีวินัยในตนเอง เสียสละ เลื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีความสามารถทำงานในเชิงรุก ประยุกต์สิ่งทีเรียนมาให้เข้ากับสถานการณ์ได้ แบ่งเวลาทำงานได้ตามความเร่งด่วน และทำงานแบบเบ็ดเสร็จได้ด้วยตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับสังคมชนบท เข้าใจศักยภาพท้องถิ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับท้องถิ่นได้ เข้าใจถึงปัญหาสังคม ไม่เป็นผู้ถูกฉวย

ผลประโยชน์จากการทำงาน มีเทคนิคในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างได้ผล วางแผนการทำงานได้ เป็นผู้มีความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของเกษตรกร และเป็นผู้รวบรวมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับคนรุ่นต่อ ๆ ไป

4. บัณฑิตทางการเกษตรที่ต้องการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรจะต้องเป็นผู้มีจิตใจดีงาม ปฏิบัติตัวอยู่ในศีลธรรมคำสั่งสอนของศาสนา ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เก็บอารมณ์ได้ดี เข้ากับคนรอบข้างได้ง่าย ปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับทุกคน ไม่วางตัวเป็นเจ้านาย โดยเฉพาะกับเกษตรกร ทำงานร่วมกับชุมชน และปฏิบัติงานภาคสนามได้ในบางตำแหน่ง และหากเป็นนักส่งเสริมในพื้นที่ห่างไกลควรมีพาหนะเป็นของตัวเอง เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่ดูถูกภูมิปัญญาชาวบ้าน มีความพร้อมทางร่างกายและสภาพครอบครัว

5. บัณฑิตทางการเกษตรหากมีความรู้ในการผลิตสื่อเผยแพร่ สามารถทำเว็บไซต์และทำวิจัยได้จะเป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก

วิจารณ์ผลการศึกษา

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ รับเข้าทำงานภายในหน่วยงาน ส่วนใหญ่ใช้วิธีคัดเลือกเบื้องต้นจากผู้ที่มีความรู้ตรงกับตำแหน่งที่ว่าง และจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ มีระดับคะแนนทางด้านวิชาการดี และเป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ปานกลาง และใช้งานคอมพิวเตอร์โปรแกรม Office ได้ดี หน่วยงานต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงาน ได้แก่ สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รอบคอบและระมัดระวัง รวมทั้งสามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบได้อย่างเต็มที่ และสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดการ ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถด้านความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความละเอียดถี่ถ้วน และมีความสามารถตามสาขาวิชาที่เรียนมา ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้าน การทำงานอย่างเป็นระบบ นำทีมได้ และมองการณ์ไกล ต้องการบุคลากรที่มีลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ ดังนี้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และมีความอดทนแม้จะทำงานที่มีความยุ่งยาก

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต้องการรับเข้าทำงานที่เพิ่มเติมจากแบบสอบถาม จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีความสามารถทำงานในเชิงรุก มีความตั้งใจและมีวินัยในตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

ที่ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี สามารถประยุกต์สิ่งที่เรียนมาให้เข้ากับการปฏิบัติงานได้ทุกสถานการณ์ รักการทำงาน แบ่งเวลาการทำงานตามความเร่งด่วนได้ เป็นผู้ใฝ่รู้ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ทันโลก ทันเหตุการณ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์และสรุปผล เป็นผู้มีความตั้งใจดี ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมคำสั่งสอนของศาสนาและเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เป็นผู้ถ่วงผลประโยชน์จากการทำงาน มีความเสียสละ เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีความรู้เกี่ยวกับสังคมชนบท เข้าใจศักยภาพของท้องถิ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับท้องถิ่นได้ รอบรู้เรื่องกฎหมาย บัญชี ระบบการเงิน และความรู้ทางวิชาชีพ มีความสามารถอย่างสหวิชาการ สามารถทำงานแบบเบ็ดเสร็จได้ด้วยตนเอง และควรศึกษาด้านจิตวิทยาเพิ่มเติม ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และสามารถเก็บอารมณ์ได้ มีความพร้อมทางร่างกายและสภาพครอบครัว สามารถปฏิบัติงานภาคสนามได้ สุดท้ายต้องเป็นผู้ที่มีความรักในอาชีพการงาน และหน่วยงานของตน

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรมีความต้องการรับเข้าทำงานที่เพิ่มเติมจากแบบสอบถาม จะต้องมีความอดทนและพร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อสังคม เป็นผู้ที่มีเมตตาในวิชาความรู้ที่เรียนมาและสามารถปฏิบัติได้ เป็นผู้รอบรู้ในแนวทางการทำงานด้านส่งเสริมทั้งของระบบราชการ เอกชน หรือภาคประชาชน และนำจุดเด่นในแต่ละส่วนมาผสมผสานกัน ไม่ยึดติดระบบใดระบบหนึ่งในการทำงานแต่จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม เข้าใจปัญหาสังคม มีความสามารถมองความเชื่อมโยงต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม สามารถทำงานร่วมกับชุมชนได้ เมื่อปฏิบัติงานต้องมีความอดทนและเข้ากับคนรอบข้างได้ง่าย ไม่วางตัวเป็นเจ้านายโดยเฉพาะกับเกษตรกร ปฏิบัติตัวอย่างเป็นกันเองกับทุกคน สามารถแก้ปัญหาทางวิชาการด้านการเกษตรได้อย่างถูกต้องและตรงจุด ทำงานกับองค์กรที่มีเกษตรกรเป็นผู้บริหารได้ มีใจรักที่จะช่วยเหลือเกษตรกรและผู้ยากจนในชนบท ยอมรับความคิดเห็นและไม่ดูถูกภูมิปัญญาชาวบ้าน มีเทคนิคในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างได้ผล และสามารถวางแผนการทำงานได้ เป็นผู้มีความสามารถในการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของเกษตรกร และเป็นผู้รวบรวมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับคนรุ่นต่อ ๆ ไป และนอกจากความรู้วิชาการด้านการเกษตรแล้วยังควรมีความรู้ในการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ สามารถทำเว็บไซต์และทำวิจัยได้ จะทำให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในตนเองสูงและเป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างมาก

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

(Conclusions and Recommendation)

สรุปผลการวิจัย (Research Conclusions)

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ ซึ่งได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีความต้องการบัณฑิตทางการเกษตรและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรทางไปรษณีย์ ส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 403 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 143 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 35.48 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป จากข้อมูลที่ได้รับกลับมาสมาสามารถวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 86 เป็นตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร้อยละ 53.2 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 66.2 เป็นเพศชาย ร้อยละ 46.5 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี โดยร้อยละ 84.3 มีประสบการณ์เป็นผู้สัมภาษณ์งานด้วยตนเอง ส่วนใหญ่ร้อยละ 62 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 40 มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเป็นระยะเวลา 21 – 30 ปี และมีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันเฉลี่ย 18.67 ปี การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 96.5 ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากผู้มีความรู้ตรงกับตำแหน่งที่ว่าง ร้อยละ 42 มีความต้องการรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าทำงานในหน่วยงาน จำนวนบัณฑิตทางการเกษตรที่ต้องการรับเข้าทำงานใน 3 ปี ชำนาญาคาดว่ามีดังนี้ ปี 2547 117 คน ปี 2548 138 คน และปี 2549 144 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.7 ต้องการรับสาขาพืชศาสตร์ โดยเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก 3 อันดับแรกหน่วยงานจะให้ความสำคัญลำดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา ระดับคะแนนทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 4.13 และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ค่าเฉลี่ย 4.06 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 39 ใช้เกณฑ์พิจารณาบุคคลเข้าทำงานโดยไม่จำกัดคะแนนทางวิชาการขั้นต่ำ ร้อยละ 95 ต้องการผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และร้อยละ 44.9 ต้องการผู้ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในระดับสื่อสารได้ปานกลาง ร้อยละ 52.8 ต้องการบุคคลที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft office ได้ดี และหน่วยงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 65.7 รับบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานต้องการในการร่วมงานนั้น ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านการทำงานเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 4.29 ในคุณลักษณะด้านการทำงาน 3 อันดับแรกที่ทำให้ความสำคัญ ได้แก่ ทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ค่าเฉลี่ย 4.42 มีความรอบคอบระมัดระวังและสามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 4.40 และทำงานเสร็จได้ตามกำหนดการ ค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาให้ความสำคัญกับ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 4.21 ในคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการให้ความสำคัญกับการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเพื่อจะทำได้ดีขึ้น และลงมือปฏิบัติได้จริง ค่าเฉลี่ย 4.36 อันดับต่อมาให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.16 ในคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ 3 อันดับแรกที่ทำให้ความสำคัญ ได้แก่ มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย 4.39 มีความสามารถนำทีมได้ ค่าเฉลี่ย 4.17 และเป็นผู้มองการณ์ไกล ค่าเฉลี่ย 4.15 และลำดับสุดท้าย คุณลักษณะด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ ค่าเฉลี่ย 4.15 ในคุณลักษณะด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ 3 อันดับแรกที่ทำให้ความสำคัญ ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.56 รองลงมา สามารถเข้ากับคนรอบข้าง หรือบุคคลอื่นได้ง่าย ค่าเฉลี่ย 4.38 และสุดท้ายมีความอดทนแม้จะทำงานกับคนเรื่องมาก เจ้าปัญหา หรือมีความยุ่งยากในการทำงานเกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.23

หน่วยงานที่ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้ ในการหลักสูตรการเรียนการสอน สาขาการเกษตร ควรมีการเสริมความรู้พื้นฐานในด้านต่าง ๆ ความรู้ด้านการบริหารจัดการ การตลาด การสื่อสาร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันระหว่างธุรกิจต่าง ๆ ในระดับสูง รวมทั้งควรเสริมวิชาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมในหลักสูตรด้วย เพื่อให้บัณฑิตทางการเกษตรมีความพร้อมทั้งด้านความรู้และคุณธรรม พร้อมออกสู่ตลาดแรงงานและสามารถทำงานเพื่อพัฒนา ตนเอง สังคม และประเทศชาติ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ในหลักสูตรการเรียนการสอนของสาขาเกษตร ควรมีการเสริมในส่วนของวิชาที่เกี่ยวข้องกับการตลาด ระบบการเงิน การบัญชี กฎหมาย และจิตวิทยา เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ในหลาย ๆ ด้าน มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสอนและให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติ เน้นการศึกษาทางด้านปฏิบัติจริงควบคู่กับทฤษฎี และจะต้องปลูกฝังในเรื่อง คุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรมขั้นดี เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตทางการเกษตรที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และคุณธรรม เป็นกำลัง

สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งยังเป็นบุคลากรที่หน่วยงานต่าง ๆ มีความต้องการในการรับเข้าร่วมทำงาน

บัณฑิตหรือนักศึกษาทางการเกษตรที่มีจุดมุ่งหมายในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการ หรือ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่เกี่ยวข้องกับเกษตรซึ่งส่วนใหญ่อยู่ภายในสังกัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ รวมทั้งองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ซึ่งหน่วยงานเหล่านี้เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยมิได้มีจุดมุ่งหมายในการแสวงหากำไร หากแต่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยในการพัฒนาอาชีพให้แก่เกษตรกร ผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพเหล่านี้ โดยพื้นฐานควรจะเป็นผู้มีใจรักในการทำงานเพื่อการช่วยเหลือและพัฒนาชนบท และจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทนในการทำงาน การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่หน่วยงานประเภทนี้ หากเป็นหน่วยงานในภาครัฐจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและแม่นยำในวิชาการก่อน เพราะในการคัดเลือกของรัฐโดยส่วนใหญ่แล้วจะมีการสอบภาคทฤษฎีก่อนที่จะดำเนินการในขั้นต่าง ๆ ดังที่ได้ทำการศึกษา นอกจากนี้ควรมีความพร้อมเพื่อให้เป็นที่ต้องการของหน่วยงานทั้งหมดที่ได้ศึกษา ในคุณลักษณะด้านต่าง ๆ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ หลาก ๆ ด้าน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง พัฒนาทักษะด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และมีความรู้เรื่องการผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ มีบุคลิกภาพดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นผู้มีความใฝ่ใจในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และสามารถประยุกต์ทฤษฎีให้ใช้ได้ สถานการณ์จริง มีความตั้งใจในการทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพในตนเอง และสื่อออกมาให้เห็นได้ ซึ่งหากสามารถพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ย่อมเป็นส่วนช่วยให้สามารถผ่านการพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงานภายในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรได้

ข้อเสนอจากการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ นั้น เป็นวิธีที่ จะต้องมีกรรวบรวมรายชื่อหน่วยงาน หรือองค์กรที่เราต้องการศึกษา ต้องทราบที่อยู่ที่แน่นอน และชัดเจนเพื่อให้สามารถส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานได้ จึงควรรวบรวมรายชื่อและตรวจสอบที่อยู่ของหน่วยงานที่ต้องการศึกษาให้เรียบร้อยก่อนที่จะส่งแบบสอบถามไป ระยะเวลาใน ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามควรเผื่อเอาไว้ประมาณ 1 เดือน ก่อนขั้นตอน ในการประเมินผลจากแบบสอบถาม เช่น หากต้องการประเมินผลต้นเดือนมีนาคม ระยะเวลา สิ้นสุดในการรับแบบสอบถามที่กำหนดไปในจดหมายถึงหน่วยงานนั้น ควรเป็นสิ้นเดือนมกราคม เพื่อที่หากข้อมูลที่ต้องการยังไม่เพียงพอ จะเหลือเวลาในการเก็บข้อมูลอีก 1 เดือน และควรจด

รายชื่อของหน่วยงานที่ส่งแบบสอบถามไปไว้ เพื่อที่จะสามารถติดต่อกลับไปยังหน่วยงานโดยการโทรศัพท์สอบถามได้ ซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลาและแน่ใจว่าหน่วยงานได้รับแบบสอบถามของเราหรือไม่ ทั้งยังเป็นการช่วยกระตุ้นเตือนหากหน่วยงานลืมดำเนินการเรื่องแบบสอบถามที่ได้ส่งไป

เอกสารอ้างอิง

กองวิชาการบริหารงานบุคคล. 2536. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ของแบบทดสอบที่ใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู. สำนักงานข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร.

จรรยา นามเสนาะ. 2541. ความต้องการขององค์กรธุรกิจต่อคุณลักษณะของบัณฑิตในระดับอุดมศึกษา กรณีศึกษา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. กรุงเทพมหานคร.

จิรรัตน์ วัชวงษ์. 2538. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายธุรการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคาดหวังของผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

จุฑามณี ตระกูลมุกดา. 2544. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. สาขาวิชาวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.

เจริญผล สุวรรณโชติ. 2544. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์อักษรไทย.

ชลธิชา ศาลิคุปต์. 2539. สังคมและการเมือง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ว.เชอริวิธ.

ดวงรัตน์ ปัทมเรขา และคณะ. 2541. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะตามความต้องการของนักวิชาการในท้องถิ่น(จังหวัดสุราษฎร์ธานี)ที่มีต่อบัณฑิตสาขาเกษตรศาสตร์. ภาควิชาเกษตรศาสตร์ สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี.

ทบวงมหาวิทยาลัย. 2539. **ประกาศทบวงมหาวิทยาลัยเรื่องการกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์.** กรุงเทพมหานคร. (เอกสารจัดสำเนา)

เบญจมาศ ศิริภัทร และสุรพล มุละตา. 2546. **"เงินใจโอน" นักพัฒนาระดับรากหญ้าพันธุ์ที่สังคมขาด(ไม่)ได้.** กรุงเทพมหานคร : อาทิตยโปรดักส์กรุ๊ป จำกัด.

สุดดี สัตยมานะ และสุพัตรา เพชรมณี. 2521. **ระบบบริหารและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ประชาชน จำกัด.

รัฐจวน คำวชิรพิทักษ์ และคณะ. 2538. **รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.

สุพจน์ นาคเงินทอง. 2541. **ความต้องการของนักศึกษาแพทย์ในการเข้ารับราชการในสถาบันนิติเวชวิทยา กรมตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 5 ของมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.

สุมาลี ปิตยานนท์ และคณะ. 2538. **รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย.** คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2546. **เอกสารเรียนเชิญเข้าร่วมการประชุมสัมมนา เรื่อง การผลิตบัณฑิตให้สนองกับความต้องการของประเทศ : จะผลิตอะไร เท่าไร และมีคุณภาพอย่างไร.** (เอกสารจัดสำเนา). ทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

อรุณ รักรธรรม. 2524. **พฤติกรรมข้าราชการไทย.** กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์.

อรุณ รักธรรม. 2526. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์.

อำพล จินดาวัฒนะ. 2538. "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : บุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์
แนวโน้มและความเป็นไปได้ในอนาคต". **วารสารวิทยาลัยพยาบาลราชบุรี**. 7 (กรกฎาคม -
สิงหาคม 2538) : 1-7.

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ 1
หนังสือนำเสนอแบบสอบถาม

วันที่ 30 มกราคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยดิฉัน นางสาวไฉทยา เพชรบุญย์ นักศึกษาสาขาพัฒนาการเกษตร ภาควิชาเทคนิคเกษตร คณะเทคโนโลยีการเกษตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ศึกษาวิชาปัญหาพิเศษ ซึ่งเป็นวิชาบังคับในหลักสูตรก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ได้เลือกทำการศึกษาเรื่อง "คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรพัฒนาเอกชนต้องการ" ประสงค์จะขอทราบข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวิจัยและได้ทราบว่าหน่วยงานของท่านจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ กรอกข้อมูลในแบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัย ภายในวันที่ 10 มีนาคม 2547 ทางผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ (พร้อมนี้ผู้วิจัยได้แนบบแบบสอบถามที่ติดแสตมป์และสถานที่เพื่อการส่งกลับไปด้วยแล้ว เป็นจำนวน 1 ชุด)

ขอแสดงความนับถือ

.....
ผู้วิจัย

.....
(อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ)

.....
(หัวหน้าภาควิชาเทคนิคเกษตร)

6. ประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันของท่าน.....ปี
7. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยพิจารณาอย่างไร
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- [] มีความรู้ตรงกับตำแหน่งที่ว่าง [] ไม่จำกัดความรู้ตามตำแหน่งที่ว่าง
- [] มีใบรับรองผ่านการฝึกงาน [] มีประสบการณ์ในการทำงาน
- [] อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
8. หน่วยงานของท่านมีความประสงค์ที่จะรับบัณฑิตที่จบจากสาขาเกษตรโดยตรงหรือไม่
- [] มีความต้องการที่จะรับเข้าทำงาน [] ไม่แน่ใจ (ข้ามไปตอบข้อ 11)
- [] ยังไม่มีนโยบายที่จะรับเข้าทำงาน (ข้ามไปตอบข้อ 11)
- [] อื่น ๆ โปรดระบุ.....
9. จำนวนที่คาดว่าจะรับบัณฑิตทางการเกษตรเข้าร่วมทำงานใน 3 ปี ข้างหน้า
- 1) ปี 2547 จำนวน.....คน
- 2) ปี 2548 จำนวน.....คน
- 3) ปี 2549 จำนวน.....คน
10. สาขาทางการเกษตรที่หน่วยงานของท่านจะรับเข้าทำงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- [] พืชศาสตร์ [] สัตวศาสตร์
- [] ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร [] ประมง
- [] กีฏวิทยา [] อุตสาหกรรมเกษตร
- [] บริหารธุรกิจเกษตร [] อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
11. เกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานภายในหน่วยงานของท่าน กรุณา
ตอบคำถามในข้อนี้ทุกข้อย่อย โดยทำเครื่องหมาย / ในคำตอบที่ต้องการเพียงข้อ
ย่อยละ 1 คำตอบ

เกณฑ์ในการคัดเลือก	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. คะแนนทางด้านวิชาการ					
2. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ					
3. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์					

เกณฑ์ในการคัดเลือก	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ประสบการณ์ในการทำงาน					
5. ลักษณะบุคลิกภาพ					
6. การมีมนุษยสัมพันธ์					
7. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร					
8. ความสามารถเฉพาะด้าน					
อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
อื่น ๆ โปรดระบุ.....					
อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

12. ระดับคะแนนทางด้านวิชาการ (เกรดเฉลี่ย) ขั้นต่ำที่หน่วยงานของท่านต้องการ
รับเข้าทำงาน
- 2.00 – 2.50 2.51 – 3.00 3.01 – 3.50
 3.51 – 4.00 ไม่จำกัด
13. ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศที่หน่วยงานของท่านต้องการ
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส
 เยอรมัน อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
14. ระดับของการใช้ภาษา (โปรดระบุ).....
15. ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ (โปรดระบุ).....
16. ประสบการณ์ในการทำงานของผู้สมัคร ที่หน่วยงานของท่านใช้เป็นเกณฑ์ในการ
คัดเลือก
- ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ 1 – 2 ปี
 3 – 4 ปี มากกว่า 4 ปี

ตอนที่ 2 คุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ของบัณฑิตทางการเกษตรที่หน่วยงานมีความต้องการ
กรุณาตอบคำถามในข้อนี้ทุกข้อย่อย โดยทำเครื่องหมาย / ในคำตอบที่ต้องการ

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่ หน่วยงานต้องการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความรู้ความสามารถ</u> - เป็นผู้มองการณ์ไกล - เป็นผู้ที่ชอบแสดงความคิดเห็น - มีการทำงานอย่างเป็นระบบ - มีความสามารถนำทีมได้					
<u>ด้านการทำงาน</u> - ทำงานได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง - มีความรอบคอบระมัดระวัง - สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดการ					
<u>ด้านความรู้ทางวิชาการ</u> - ทำงานละเอียดถี่ถ้วน สามารถแยกแยะ เปรียบเทียบรายชื่อ ตัวเลข และสิ่งอื่น ๆ ได้ดี - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หาวิธีใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเพื่อจะทำได้ดีขึ้นและลงมือปฏิบัติได้จริง - มีความรู้ความสามารถตามสาขาที่ได้เรียนมา					
<u>ด้านลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพ</u> - มีความกล้าแสดงออก - สามารถเข้ากับคนรอบข้าง หรือบุคคลอื่นได้ง่าย - มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

คุณลักษณะบัณฑิตทางการเกษตรที่ หน่วยงานต้องการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<ul style="list-style-type: none"> - เป็นนักคิดริเริ่มโดยอิสระที่จะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน - เป็นผู้ถ่อมตนสามารถตอบโต้คำ วิพากษ์วิจารณ์ ที่เกิดขึ้นในลักษณะ เป็นมิตร - มีความอดทนแม้จะทำงานกับคน เรื่องมาก เจ้าปัญหา หรือ มีเรื่อง ยุ่งยาก - เป็นผู้มีความเรียบง่าย - เป็นผู้ที่มีใจกว้าง - เป็นผู้มองโลกในแง่ดี - เชื้อฟังคำสั่งของหัวหน้างานอย่าง เคร่งครัด - อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... - อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... 					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

(โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวไฉทยา เพชรบุญชัย

ผู้ทำการวิจัย