



รายงานการวิจัย

เรื่อง ๖๐๐๐ 46289

ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548 - 2549

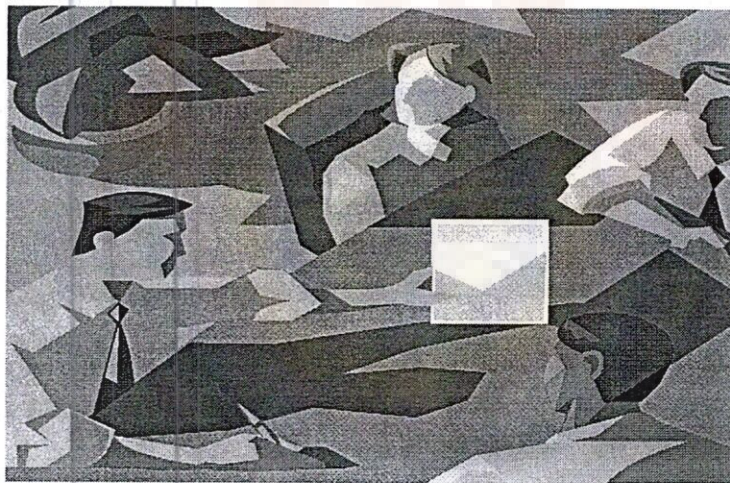
Employment and Work Quality of Graduates in Program of Hospitality
Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Srivijaya
Academic Year 2005-2006

ชญาดา เฉลียวพรม

RMUTSV



SK071010



647.94

๖ 125

2551

รายงานการวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากเงินงบประมาณผลประโยชน์ ปี 2550

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

กันยายน 2551

นางสาวชญาดา

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548 – 2549 เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต ดำเนินการศึกษาโดยสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มประชากรบัณฑิตสาขาวิชาการโรงแรมจำนวน 38 คน โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ

ปรากฏผลการวิจัยดังนี้ (1) สถานภาพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 22-24 ปี (2) ภาวะการมีงานทำบัณฑิตมีงานทำทุกคน การสมัครงานพบว่าส่วนใหญ่หางานทำด้วยตนเอง (3) ลักษณะงานที่ทำ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประเภทลูกจ้าง/พนักงานเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่ 7,000-10,000 บาท (4) ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานคือด้านทักษะวิชาชีพในงานโรงแรมคิดเป็นร้อยละ 44.73 ด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 26.23 ด้านบุคลิกภาพร้อยละ 15.78 ด้านการบริการร้อยละ 10.52 ด้านนาฏศิลป์/ดนตรีขับร้องร้อยละ 2.64 (5) ความพึงพอใจต่องานที่ทำ ร้อยละ 94.73 มีความพอใจ ร้อยละ 5.26 ไม่พอใจ (6) ระยะเวลาที่ได้งานทำ ภายใน 1-3 เดือน ร้อยละ 89.47 ได้งานทำภายใน 4-6 เดือน ร้อยละ 7.89 และได้งานก่อนสำเร็จการศึกษา ร้อยละ 2.63 (7)งานที่ทำงานที่ทำตรงกับสาขาที่เรียน ร้อยละ 78.94 ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนร้อยละ 21.05 นำความรู้ความสามารถที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ในระดับมาก ร้อยละ 73.68 มากที่สุด ร้อยละ 21.05 ปานกลาง ร้อยละ 5.26 ไม่มีการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 73.68 มีการเปลี่ยนงานใหม่ ร้อยละ 26.32 ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 78.94 ส่งเสริมในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน (8)การศึกษาต่อไม่ต้องการศึกษาต่อร้อยละ 92.10 ต้องการศึกษาต่อร้อยละ 7.90

Abstract

Status of Employment and Work Quality of Graduates in Program of Hospitality, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Academic Year 2005-2006.

The purpose of research is aimed to study the status of employment and work quality of 38 graduates in the Program of Hospitality. The samples were selected by an accidental random sampling, and a questionnaire was used to collect the related data. Then, the collected data were analyzed by means of percentage.

The results are summarized as follows. (1) Most of the samples were female graduates with average age of 22-24 years. (2) All of the graduates have a job each of which was sought by the graduates themselves. Most of the graduates were employees/private officials with average income 7,000-10,000 baht per month. (4) Special abilities preferred in a job were hospitality skills 44.73%, foreign languages 26.23%, personality 15.78%, service provision 10.52% and Thai dances/music 2.64% (5) 94.73% of the graduates were satisfied with Their jobs, but 5.26 were not. (6) In terms of duration of work, 89.47% of them have worked for 1-3 months, 7.89% have worked for 4-6 month, and 2.63% have been employed before their graduation. (7) 78.94% of jobs were relevant with the field of study whereas 21.05 were not. The learnt knowledge and skills applied in a current job as much was 73.68%, most 21.05, and moderate 5.26%. Additionally, 73.68% have not changed their jobs meanwhile 26.32% have. The result also indicates that 78.94% have been supported for working skill development. (8) 92.10% of the graduates did not want to further their studies whereas 7.90% did.

ประกาศคุณูปการ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ดำเนินการสำเร็จโดยได้รับทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณ
ผลประโยชน์ประจำปี 2550 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตภาคใต้ จึง
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เลี้ยงดูอบรมสั่งสอน มอบความรักความห่วงใย
และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คณะคณาจารย์และผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ให้การส่งเสริม สนับสนุน งานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้อง ตลอดจนให้
ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณอาจารย์บุชา เหน็บบัว ที่กรุณาเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ทำให้งานวิจัย
ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณบัณฑิตสาขาวิชาการ โรงแรมทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยฉบับนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ถ้าขาดอาจารย์ภณิดา และอาจารย์อนุชิต จิตนุกูล
ที่ เป็นผู้สร้างกำลังใจให้กับผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันใดที่พึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาคุณ
แต่บิดา มารดา ตลอดจนครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ชญาดา เกลียวพรหม

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
ประกาศนุญปลการ	ค
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
เอกสารที่เกี่ยวกับข้อกัับภาวะการมีงานทำ	4
เอกสารที่เกี่ยวกับข้อกัับคุณภาพในการทำงาน	5
เอกสารที่เกี่ยวกับข้อกัับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	14
เอกสารที่เกี่ยวกับข้อกัับสาขาวิชาการ โรงแรม	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	25
ประชากร	25
เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	26
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	27
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	37
บทย่อ	37
สรุปผลการวิจัย	39
อภิปรายผล	42
ข้อเสนอแนะ	44
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	49
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	50
ประวัติย่อผู้วิจัย	56



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความแตกต่างของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับ ทฤษฎี ERG	10
2 แสดงค่าร้อยละ กลุ่มประชากรจำแนกตามเพศ	27
3 แสดงค่าร้อยละ กลุ่มประชากรจำแนกตามอายุ	28
4 แสดงค่าร้อยละ กลุ่มประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา	28
5 แสดงค่าร้อยละ กลุ่มประชากรจำแนกตามสถานภาพการทำงานปัจจุบัน	28
6 แสดงค่าร้อยละ ประเภทงานที่ทำ	29
7 แสดงค่าร้อยละ ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้บัณฑิตได้งานทำ	29
8 แสดงค่าร้อยละ สถานที่ทำงาน	30
9 แสดงค่าร้อยละ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	31
10 แสดงค่าร้อยละ ประสบการณ์ในการทำงาน	31
11 แสดงค่าร้อยละ ความพึงพอใจต่องานที่ทำ	32
12 แสดงค่าร้อยละ ระยะเวลาที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา	32
13 แสดงค่าร้อยละ งานที่ทำตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาหรือไม่	33
14 แสดงค่าร้อยละ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน	33
15 แสดงค่าร้อยละ ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัย	34

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่นำรายได้มาสู่ประเทศมากที่สุด เป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่นับวันจะทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น รัฐบาลได้ตระหนักและถือเป็นนโยบายสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพราะอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา เป็นสถาบันการศึกษาภาครัฐซึ่งมีหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานด้านธุรกิจการท่องเที่ยว จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการขยายตัวอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวในประเทศไทย โดยเฉพาะบุคลากรระดับหัวหน้างาน และผู้บริหารงาน ซึ่งกำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในตลาดแรงงานด้านนี้

ลักษณะงานด้านธุรกิจบริการเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะเป็นอย่างมาก การสร้างบุคลากรด้านธุรกิจบริการที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพอีกทั้งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดของทบวงมหาวิทยาลัย จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

การศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลิตบัณฑิตให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กัน กระบวนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร นักศึกษา อาจารย์ผู้สอน จะต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับวิเคราะห์หาแนวทางในการจัดการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานในการวางแผนด้านกำลังคนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาการ
โรงแรม
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการ โรงแรม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับหลักสูตรที่ศึกษา
4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่
ประเทศชาติและสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาการ โรงแรม
2. ทราบองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการ โรงแรม
3. ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรที่ศึกษา
4. ทราบข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่
ประเทศชาติและสังคม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงาน ของบัณฑิตคณะ
ศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการ โรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย รุ่นปีการศึกษา 2548-
2549

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการ โรงแรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย รุ่นปีการศึกษา 2548 -2549 จำนวน 38 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะการมีงานทำ ประสิทธิภาพในการ
ทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการ โรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548 – 2549 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นกรอบและเป็นแนวทางในการวิจัย ดังที่ผู้วิจัยจะได้นำความรู้ต่าง ๆ มาเสนอในประเด็นต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะการมีงานทำ
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการทำงาน
3. เอกสารเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะการมีงานทำ

ความหมายของภาวะการมีงานทำ

ในการศึกษาเรื่องความหมายของภาวะการมีงานทำจากเอกสารต่าง ๆ พบว่ามีผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการอธิบายและให้คำจำกัดความไว้ซึ่งรวบรวมสรุปได้ดังนี้

บุญเลิศ จันทร์ไสย (2545) การมีงานทำหมายถึง สถานภาพในการประกอบอาชีพที่กระทำแล้วได้ผลตอบแทนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต่าง ๆ

สำนักวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี (ม.ป.ป.) ภาวะการมีงานทำหมายถึง สถานภาพในการประกอบอาชีพของบัณฑิต ซึ่งจำแนกออกเป็นกลุ่ม 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้ที่มีงานทำแล้ว หมายถึงบัณฑิตที่มีงานทำก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏธนบุรี
2. ผู้ที่กำลังศึกษาต่อหรือฝึกอบรม หมายถึงบัณฑิตที่ศึกษาต่อหรือฝึกงานในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน และยังไม่ได้งานทำ
3. ผู้ที่ยังไม่ได้ทำงานและยังไม่ได้ศึกษาต่อ หมายถึงบัณฑิตที่ยังว่างงานหรือไม่ได้ศึกษาต่อหรืออยู่ระหว่างฝึกอบรม

ผดุง พรหมมูล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายของภาวะการมีงานทำว่า ภาวะการมีงานทำหมายถึงสภาพความเป็นไปและโอกาสในการทำงานของบัณฑิต

วรณวิภา จตุชัย (2540 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายของภาวะการมีงานทำว่า ภาวะการมีงานทำหมายถึงสถานภาพในการประกอบอาชีพที่ทำแล้วมีรายได้ หรือค่าตอบแทนอื่น

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพในการทำงาน มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้
 มัชฌรา ธรรมบุศย์ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของคุณภาพในการทำงานว่า คุณภาพในการ
 ทำงาน (Quality of work) ของคนแบ่งได้ 3 อย่างคือ

1. คุณภาพที่จำเป็นต้องมี (Must be quality) หมายถึงการมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง
 กับงานที่ทำโดยตรง
2. คุณภาพที่เป็นเสน่ห์ดึงดูดใจ (Attractive quality) หมายถึงการใช้ไหวพริบในการ
 ทำงาน เช่น รู้จักใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ สามารถปรับกระบวนการ
 ทำงานให้สั้นลง หรือเพิ่มกระบวนการทำงานจนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จเป็น
 อย่างดี ทำให้งานที่ทำเด่นกว่างานของคนอื่น ๆ จนเป็นที่ประทับใจของผู้ร่วมงานทุก
 คน
3. คุณภาพในเชิงสังคม (Social quality) หมายถึงความสามารถในการสร้างมนุษย
 สัมพันธ์ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับคนทั่ว ๆ ไปได้ ซึ่งต้องอาศัย
 พฤติกรรมของมนุษย์ด้วย

ความสำคัญของการทำงาน

พลตรี หลวงวิจิตรวาทการ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานไว้ในหนังสือ
 เรื่อง วิธีทำงานและสร้างอนาคต มีความตอนหนึ่งว่า

ประเทศชาติต้องการคนที่ทำงาน เพราะคนที่ทำงานเท่านั้นที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ
 พวกที่ไม่ทำงานย่อมเป็นกาฝาก กินและใช้ทรัพยากรของชาติให้หมดเปลืองโดยไม่สร้างอะไรขึ้นมา
 ตอบแทน มีแต่จะนำความเสื่อมโทรมความเสียหายมาให้ องค์กร สำนักงาน กระทรวง ทบวง กรม
 หรือแหล่งธุรกิจทั้งหลายย่อมต้องการคนที่ทำงาน ไม่มีใครต้องการผู้ที่มีฐานันดรสูง ประกาศนียบัตร
 ลำเลิศ ดิกรีนับปริญญาไม่ถ้วน ความเจริญก้าวหน้าในส่วนตัวของมนุษย์ก็ดี ในส่วนรวมของ
 ประเทศชาติ หรือของโลกก็ดี ได้มาจากคนที่ทำงานอย่างเดียวนั้นเป็นเครื่องวินิจฉัยคน การวินิจฉัย
 คุณค่าของคนด้วยวิธีอื่นนอกจากด้วยงานนั้นเป็นการวินิจฉัยที่ผิด

จากการศึกษาและอ่านชีวประวัติของบุคคลสำคัญของโลก พบว่าการที่บุคคลเหล่านั้น
 ประสบความสำเร็จมาได้เพราะเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญของการทำงานทั้งสิ้น ดังตัวอย่างจาก
 บุคคลเหล่านี้

มาร์ติน ลูเธอร์ นักปฏิรูปศาสนาคนสำคัญของเยอรมัน ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งนิกายโปรเตสแตนต์ ได้ใช้เวลาในชีวิตเขียนหนังสือถึง 440 เล่ม เขาชอบพูดเสมอว่า เขาอยู่ในโลกนี้ด้วยความสุข เพราะการทำงาน

นโปเลียน โบนาปาร์ต จักรพรรดิแห่งฝรั่งเศส ให้ความสำคัญและยกย่องคนที่ทำงานมากที่สุด คราวใดก็ตามที่นโปเลียนไปตรวจเยี่ยมโรงงานต่าง ๆ ก่อนจะกลับท่านต้องโค้งศีรษะเคารพคนงานเหล่านั้น ทั้งนี้เพราะท่านรู้ว่าความก้าวหน้าของประเทศอยู่ที่คนทำงาน และท่านเองก็รักการทำงาน

มุสโสลินี ผู้นำคนสำคัญของประเทศอิตาลี มักปราศรัยกับชาวโรมเสมอว่า ข้าพเจ้าเป็นผู้นำของท่านก็เพราะข้าพเจ้าได้ต่อสู้มาอย่างห้าวหาญ โรมจะก้าวหน้าเพราะท่านทั้งหลายขยันหมั่นเพียร โลกเจริญได้ทุกวันนี้เพราะคนทำงาน

เซอร์วอลเตอร์ สก๊อต นักประพันธ์ที่มีชื่อเสียงของอังกฤษ บิดศุภายิตว่า “อย่างนี้เลยอยู่โดยไม่ทำอะไร”

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงาน

คำว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการทำงานที่ทำให้สูญเสียหรือสิ้นเปลืองเวลาและพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่รู้จักในการเรียนรู้

ประสิทธิผล (Effectiveness) ในการทำงาน

คำว่าประสิทธิผล เป็นเรื่องของผลที่ตามมาจากการทำงาน เช่นทำงานตรงกับเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ งานมีคุณภาพดีหรือไม่

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพในการทำงานของคนที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การใช้ไหวพริบ สติปัญญาในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ สามารถปรับกระบวนการทำงานให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างคุณภาพในการทำงาน

แมคแกรเกอร์ (Mcgregor, 1960 : 33-35) ได้เสนอทฤษฎี X ทฤษฎี Y ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน

สมมุติฐานของทฤษฎี X

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

2. เนื่องจากไม่ชอบงานจึงต้องการใช้อำนาจบังคับ

3. ขอให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงานหรือถึงความรับผิดชอบและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น

เมื่อดังทฤษฎี X ขึ้นมาเขาได้ตั้งข้อสงสัยว่าธรรมชาติของมนุษย์ตาม ทฤษฎีถูกต้องหรือไม่ เขาจึงพัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า ทฤษฎี Y ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์โดยธรรมชาติเป็นคนดีก็เลยเชื่อเชื่อไม่ได้ แต่มนุษย์สามารถควบคุมตนเองได้และมีความตั้งใจที่จะทำงานได้ดีที่สุด หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม

สมมุติฐานของ ทฤษฎี Y

1. ความพยายามของมนุษย์ทางกายภาพและทางใจมีผลต่องานมากเท่ากับการเล่นและการพักผ่อน
2. การควบคุมและการบังคับบัญชาภายนอก ไม่ใช่วิธีที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์
3. มนุษย์มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามความตั้งใจ
4. มนุษย์เราไม่เรียนรู้แต่เพียงการยอมรับผิดชอบเท่านั้น หากยังต้องแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มด้วย
5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด ความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวมนุษย์
6. ในทางสังคมปัจจุบัน แต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น แมคเกรเกอร์ ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจคนนั้นจะต้องใช้ทฤษฎี Y และต้องมองคนในแง่ดี เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ แต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการควบคุมโดยสิ้นเชิง

เซอร์เบอร์ก เอ.ไซมอน (Herzberg, A. cimon ,1968 : 60) ได้ค้นพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุในการสร้างความพอใจในการทำงาน ที่เรียกว่า The Motivation Hygiene ทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสองปัจจัยคือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกระตุ้นให้บุคคลทำงานดีขึ้น
 - 1.1 ความสำเร็จในงาน (achievement factor) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน
 - 1.2 ความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ยอมรับ

นับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงาน ได้รับความรับผิดชอบงานของตนเองอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงแนวทางในการปฏิบัติงานและกระบวนการในการบริหาร

2.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารตามกระบวนการบริหาร

2.3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

2.4 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

2.5 สภาพการทำงาน (Work Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน

จากทฤษฎีของเฮอริเบิร์ก พบว่า งานเป็นปัจจัยกระตุ้นในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนนโยบายการบริหาร วิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงานเป็นปัจจัยค้ำจุน

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 211-216) ได้ตั้งทฤษฎี เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งเป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย ทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ มีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ 3 ประการดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาและไม่มีสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงจะตามมา

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่นความต้องการทางด้านอาหาร ยารักษาโรค น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการพักผ่อน

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น คือความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่นความมั่นคงในการดำรงชีพ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางสถานะทางสังคม

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness) ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการทางด้านสังคมปกติมักจะเป็นของความต้องการในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อสังคมความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการการยอมรับนับถือ การมีฐานะโดดเด่นในสังคม เป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนความโดดเด่นทางสังคมของตนเอง

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization Needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวัง ทะเยอทะยานใฝ่ฝันภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น มักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระ ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝัน ที่จะได้รับความสำเร็จอย่างสูงส่งในทัศนะของตน

ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน การมุ่งใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ ต้องพยายามตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกัน ไปซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละลำดับขั้นนั้น ๆ

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 210-212) เจ้าของทฤษฎี ERG ได้จัดกลุ่มความต้องการของมนุษย์โดยมีบรรทัดฐานจากแนวความคิดตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยมี 3 กลุ่ม

1. ความต้องการ การดำรงชีวิต (Existence Needs) เปรียบเทียบกับความต้องการทางด้าน

ร่างกาย และความต้องการทางสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการในการยังชีพ ที่พักอาศัย รวมทั้งความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) มีลักษณะเหมือนกับความต้องการทาง

สังคม ซึ่งได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (Growth Needs) หมายถึงความต้องการความเจริญ การพัฒนา การแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีอยู่ เปรียบเทียบกับความต้องการความสำเร็จในชีวิตขอความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์

จากแนวความคิดของทฤษฎีนี้แม้ว่าจะเป็นการศึกษาลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่

มีประเด็นสำคัญที่มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะคือ

1. ความต้องการทั้ง 5 ด้านสามารถจัดกลุ่ม ได้ 3 กลุ่มดังนี้

ตารางที่ 1 ความแตกต่างของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับ ทฤษฎี ERG

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG
ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการการดำรงชีวิต
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสำคัญ
ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญเติบโต

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เห็นว่าบุคคลจะมีความต้องการที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองในขั้นต้นก่อน แต่แนวความคิดทฤษฎี REG มีความแตกต่างคือ ความต้องการของบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน โดยอาจมีความต้องการในระดับสูงพร้อมกับความต้องการในระดับต่ำ ในขณะที่บุคคลพึงพอใจ จากความต้องการที่ได้รับ เพื่อที่จะนำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง บุคคลอาจมีความคับข้องใจในความพยายามที่จะบรรลุ

ให้ถึงระดับนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นเหตุให้บุคคลมีความพยายามที่จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่ตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

วรูม (Vroom, 1964 : 174) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจกับการปฏิบัติงาน พบว่า ยิ่งมีการจูงใจมากเท่าใด ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น วรูมได้ศึกษาทัศนคติของคนในองค์กรและความพอใจในการทำงาน โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง คือ

1. จำนวนขั้นของผลที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทน สถานภาพ การยอมรับ และอิทธิพลที่บุคคลจะได้รับตามขั้นตอนจากบทบาทในองค์กรของเขา

2. ความมั่นคงของความต้องการของบุคคลที่จะได้รับผลตอบแทนในแต่ละขั้นดังกล่าว

3. จำนวนผลที่ได้รับ ที่บุคคลหวังว่าเขาควรจะได้รับเมื่อเทียบกับคนอื่น

จำนวนของผลที่ได้รับซึ่งบุคคลคาดหวังจะได้รับเมื่อถึงเวลาอันเหมาะสม

บีช (Beach, 1965 : 460-461) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจูงใจว่า การจูงใจเป็นการกระทำ

ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้พลังงานของเขาทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือรางวัลที่จะได้รับ และมีความรับผิดชอบในงานของตน

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส ของบุคคลที่ไม่ใช่วัตถุ (Personal non-Material Opportunities) ได้แก่ เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Association Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล (Adaptation of Conditions to Habitual Methods Attitudes) หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถที่แตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึงความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคมซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในงาน

จอห์น เวเกอร์ (Weger, 1971 :62-64) กล่าวไว้ว่า จากการสำรวจความเห็นของหัวหน้า โดยยึดหลักปัจจัย 2 ลักษณะของเฮอริเบิร์ก พบว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลในองค์การ ลำดับความสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับนับถือในผลงาน (Recognition)
2. การทำงานที่ได้รับความสำเร็จ (Achievement)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
6. งาน (Job) ได้แก่การปรุงแต่งงาน ให้เกิดความพึงพอใจในงานเพื่อก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations)
8. เทคนิคการบังคับบัญชา (Technical Supervision)

แมคฟาร์แลนด์ (McFarland, 1979 : 71) ได้อธิบายว่า เงินเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้คนทำงาน แต่เงินอย่างเดียวอาจไม่ใช่สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้คนทำงานอย่างมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากเงินแล้วยังมีปัจจัยอื่นประกอบด้วย แมคฟาร์แลนด์ พบว่าจากการวิจัยหลายครั้ง ๆ พบว่าบุคคลที่ได้คะแนนสูงไม่ได้ทำงานเพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ได้รับคะแนนต่ำมักทำงานเพื่อให้ได้เงินเพิ่มขึ้น

อรุณ รักรธรรม (2522 , 205) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและความพึงพอใจในงานว่า การสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะขวัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นกุญแจสำคัญหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิการ (2533 , 211-224) กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 6 ประการคือ

1. ผลตอบแทน หมายถึงค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงาน
 2. การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานอีกระดับหนึ่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้เกิดความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและผลตอบแทนสูงขึ้น
 3. การบังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานมี 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ 1 บังคับบัญชาแบบมุ่งคน โดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 2 บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม โดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อเขา
 4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงาน จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจ งานจะอยู่สองด้านคือ ความหมายของงานและการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายน้อยจะสร้างความพอใจได้สูงสุด งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานสร้างความอิสระจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด
 5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือ และเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง
 6. สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพอใจในงานอย่างหนึ่ง ด้านอุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางการทำงาน และเครื่องมือที่ทันสมัยและมีอย่างเพียงพอ จะมีผลกระทบต่อความพอใจในการทำงาน
- สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างอิงใน อรรถวิวัฒน์ วรณพรม 2546 : 26-27) กล่าวถึงองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่หน่วยงานต้องการนั้น ความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงาน ย่อมจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็ว องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน กล่าวคือบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน แต่โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจได้แก่ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า ความสนใจในงาน ความน่าดึงดูดใจของหัวหน้างาน องค์การและฝ่ายบริหาร เนื้อหาเฉพาะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน ความยากง่ายของงาน ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงในการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักประกันว่าตราบใดที่คนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถและผลงานถึงมาตรฐานของงานให้แก่องค์กร คนก็จะสามารถปฏิบัติงานนั้นตลอดไป
2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงานผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำตามหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่กระทำนั้นเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า
4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนย่อมพึงพอใจในความสำเร็จแห่งกิจกรรมของตนต้องการการยกย่องชมเชย และให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำที่มีความสามารถ ผู้นำที่มีความสามารถย่อมประสานทั้งงานและประสานน้ำใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรงจากการทำงานหรือผลงานที่ทำ และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
7. ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคเล่นพวก แบ่งแยกสถาบัน หรือลำเอียงในการปกครอง
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปัญญาย่อมเป็นที่พอใจและรักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ
9. การยอมรับนับถือ การยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน
10. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก

เอกสารเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ประวัติความเป็นมา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ 9 ทรงลงพระนามปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และพระราชบัญญัติได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ขึ้น 9 คำ เดือน 2 เล่มที่

122 ตอนที่ 6 ก ทำให้เกิดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ขึ้นใหม่ 9 แห่ง แต่ละแห่งเกิดจากการรวมหน่วยงานเดิมของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน การวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลป และวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วย

- 1.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- 3.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลภาคตะวันออก
- 4.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 5.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 6.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- 7.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
- 8.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- 9.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เกิดจากการรวมคณะและวิทยาเขตของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกลุ่มภาคใต้ 5 หน่วยงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ นครศรีธรรมราช(ทุ่งใหญ่), วิทยาเขตนครศรีธรรมราช(ไสใหญ่) และวิทยาเขตศรีวิชัย(ขนอม) จังหวัดนครศรีธรรมราชคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง จังหวัดตรัง และวิทยาเขตภาคใต้ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีโครงสร้างเพื่อจัดการเรียนการสอนเป็น 7 คณะ และ 2 วิทยาลัย ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์, คณะอุตสาหกรรมเกษตร, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประมง, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะบริหารธุรกิจ, คณะศิลปศาสตร์, วิทยาลัยการ โรงแรมและการท่องเที่ยว และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและการจัดการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคมทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อ



ด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก ในปีการศึกษา 2529 วิทยาเขตภาคใต้ ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนระดับปริญญาตรี ใน 2 สาขาวิชา คือสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมเครื่องกล-วิศวกรรมเครื่องกลและสาขาธุรกิจศึกษา (บัญชี) ในปีพ.ศ.2530 กระทรวงศึกษาธิการได้กราบบังคมทูลขอพระราชทานนามใหม่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามให้ว่า "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2531 ซึ่งได้ประกาศในกิจจานุเบกษา เล่มที่ 106 ตอนที่ 132 วันที่ 18 สิงหาคม 2532 และต่อมาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้เปลี่ยนชื่อวิทยาเขตต่างๆ เพื่อความเหมาะสมตามประกาศ ของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2532 วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ จึงได้ชื่อว่า " สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้" โดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรีสาขาต่างๆ ดังนี้

ปีการศึกษา	2530	สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษา-อาหาร และ โภชนาการ
	2534	สาขาบริหารธุรกิจ-การบัญชี
	2538	สาขาคหกรรมศาสตร์ศึกษา-ผ้าและ เครื่องแต่งกาย สาขาคหกรรมศาสตร์ศึกษา- คหกรรมศาสตร์ทั่วไป สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม-วิศวกรรมไฟฟ้า-ไฟฟ้ากำลัง สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม-วิศวกรรมเครื่องกล สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม-วิศวกรรมโยธา สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม-วิศวกรรมอุตสาหกรรม-เครื่องมือกล สาขาบริหารธุรกิจ-การจัดการทั่วไป สาขาบริหารธุรกิจ - การจัดการอุตสาหกรรม
ปีการศึกษา	2540	สาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม - วิศวกรรมอุตสาหกรรม-เชื่อมประกอบ สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ - เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม
ปีการศึกษา	2542	สาขาบริหารธุรกิจ - การตลาด
ปีการศึกษา	2543	สาขาอุตสาหกรรมศาสตร์ - เทคโนโลยีเครื่องกล
ปีการศึกษา	2544	สาขาอุตสาหกรรมศาสตร์ - เทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาอุตสาหกรรมศาสตร์ - เทคโนโลยีเสื้อผ้า สาขาวิทยาศาสตร์บัณฑิต - เกษตรกลวิธาน
ปีการศึกษา	2545	สาขาวิศวกรรมศาสตร์ - วิศวกรรมไฟฟ้า(ไฟฟ้ากำลัง) สาขาศิลปศาสตร์ - การโรงแรม สาขาศิลปศาสตร์ - การท่องเที่ยว

ปีการศึกษา	2546	สาขาวิศวกรรมศาสตร์ - วิศวกรรมอุตสาหกรรม
ปีการศึกษา	2547	สาขาอุตสาหกรรมศาสตร์ - เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สาขาวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม - วิศวกรรมอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมศาสตร์ - วิศวกรรมเครื่องกล
ปีการศึกษา	2548	สาขาคหกรรมศาสตร์ศึกษา - ธุรกิจงานประดิษฐ์ สาขาอุตสาหกรรมศาสตร์ - เทคโนโลยีโทรคมนาคม สาขาบริหารธุรกิจ - การจัดการสำนักงาน สาขาบริหารธุรกิจ - การจัดการระบบสารสนเทศ สาขาคหกรรมศาสตร์ - อาหารและโภชนาการ สาขาวิศวกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม - วิศวกรรมอุตสาหกรรม
ปีการศึกษา	2549	สาขาศิลปศาสตร์ - ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนราชดำเนินนอก
ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา รหัสไปรษณีย์ 90000
โทรศัพท์ 0-7431-7100 โทรสาร 0-7432-2531

เอกสารเกี่ยวกับสาขาวิชาการโรงแรม

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยมีการขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่างๆ มากมาย เช่น ธุรกิจโรงแรม ขนส่ง ร้านอาหาร บริษัทนำเที่ยว ร้านขายของที่ระลึก และธุรกิจบริการอื่นๆ ซึ่งล้วนเป็นธุรกิจที่จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านมากขึ้น แม้ว่าสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ ทั้งภาค รัฐและเอกชนจะเล็งเห็นความสำคัญและให้ความสนใจต่อการผลิตบุคลากรเพื่อรองรับต่อการขยายตัวของธุรกิจอุตสาหกรรมบริการแล้วก็ตามแต่ปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพก็ยังคงมีอยู่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เป็นสถาบันการศึกษาทำการสอนวิชาชีพในสาขาต่างๆ ได้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมกำลังคนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน การมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลิตบุคลากรทางด้านอุตสาหกรรมบริการของสถาบัน จึงได้เปิดทำการสอนในสาขาวิชาการโรงแรมตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา

วัตถุประสงค์

1. พัฒนากำลังคนระดับปฏิบัติการและระดับกลางให้มีความสามารถด้านวิชาชีพ มีความชำนาญ เป็นนักปฏิบัติเชิงวิชาการ
2. สร้างบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม มีกึ๋นสั้ยในการ ค้นคว้าปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
3. ปลุกฝึงคุณธรรม ความรับผิดชอบหน้าที่และสังคม ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความสำนึกในจรรยาอาชีพ
4. เพื่อให้สามารถนำความรู้ความชำนาญที่ได้รับไปประกอบอาชีพ หรือดำเนินกิจการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษา

สาขาวิชาการ โรงแรมมีการจัดการศึกษาในรายวิชาเกี่ยวกับงานทางด้านการบริการในธุรกิจโรงแรม ซึ่งประกอบไปด้วย งานฝ่ายต้อนรับส่วนหน้า การบริการห้องพัก การบริการอาหารและเครื่องดื่ม การจัดเลี้ยงและจัดประชุมสัมมนา รวมทั้งศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตลอดจนการดำเนินธุรกิจ กิจการที่พักออาศัย ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิชาพื้นฐานฯ พร้อมฝึกภาคปฏิบัติ

โครงสร้างหลักสูตร

การจัดระบบการศึกษาประกอบด้วยการเรียนภาคทฤษฎีและ ฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ พร้อมทั้งศึกษาดูงานยังสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ

คุณสมบัติผู้เข้ารับการการศึกษา

หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า

จำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร

หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี	จำนวน	147	หน่วยกิต
ฝึกงานในสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่า		400	ชั่วโมง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม ปีการศึกษา 2548-2549 ในด้านงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ศึกษาและวิจัยดังนี้

อรนุช หลิมประเสริฐ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำของผู้จบอุดมศึกษา 2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา 3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอุดมศึกษา 4. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีงานทำ และมีคุณภาพในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่บิดาเป็นเกษตรกร รองลงมาคือ นาย/เจ้าของกิจการ โดยกลุ่มผู้สำเร็จจากสถาบันสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ (สถาบันราชภัฏ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล) มาจากครอบครัวที่เป็นเกษตรกรเป็นส่วนมาก ส่วนกลุ่มผู้สำเร็จจากสถาบันสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยปิด มหาวิทยาลัยเปิด รวมทั้งสถาบันเอกชน) ส่วนใหญ่มาจากครอบครัว ที่บิดามีอาชีพนาย/เจ้าของกิจการ รองลงมาเป็นเกษตรกรและรับราชการ/พนักงาน รัฐวิสาหกิจ มีจำนวนร้อยละใกล้เคียงกัน รายได้ของครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในช่วง 5,000-10,000 บาท/เดือน โดยกลุ่มผู้สำเร็จจากสถาบันสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการมาจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือนเป็นส่วนใหญ่ ในด้านการศึกษา ส่วนใหญ่บิดามารดาของกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาขั้นพื้นฐาน (จบระดับประถมศึกษา) บิดาของผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย ประเภทจำกัดรับมีการศึกษาสูงกว่ากลุ่มผู้จบจากวิทยาลัยครู และพบว่าฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการเลือกสาขาวิชา โดยผู้ที่มา จากครอบครัวที่บิดาเป็นเกษตรกรส่วนใหญ่จะศึกษาในสาขาวิชาที่มีโอกาสหางานทำ ยาก และ ได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ต่ำกว่าผู้ที่มาจากรอบครัวที่บิดาอาชีพค้า ขาย/เจ้าของกิจการ หรือทำงานบริษัท/เอกชน ห้างร้าน ครอบครัวของผู้สำเร็จการ ศึกษาจากมหาวิทยาลัยประเภทจำกัดรับให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่บุตรในการ ศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มที่แต่ในกลุ่มวิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัยเปิดค่อนข้างขัดสน ด้านการเงิน อย่างไรก็ตามแม้ครอบครัวจะอยู่ในระดับปานกลางหรือขัดสนก็ไม่ได้ เป็นอุปสรรคต่อการเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา หากมีความอดสาหะ ตั้งใจจริงที่จะ เรียนให้ถึงระดับนี้ ครอบครัวของผู้จบอุดมศึกษา ส่วนใหญ่จะอบรมเลี้ยงดูลูกให้เป็น คนดี มีมารยาทนอบน้อม ตั้งใจเล่าเรียนรู้จักช่วยตนเอง พึ่งตนเอง ในด้านสภาพทาง การศึกษาก่อนเข้าเรียนปริญญาตรี ผู้เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยประเภทจำกัดรับและ มหาวิทยาลัยเปิดมีโอกาสได้เรียนชั้นอนุบาลและมีผลการ

เรียน ในระดับประถม มีชมสูงกว่าผู้เข้าศึกษาในกลุ่มวิทยาลัยครู ขณะศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มสถาบันไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด โดยให้เหตุผลว่าจำเป็นต้องช่วยตนเองในการเรียนเป็นอย่างมาก ส่วนกิจกรรมที่เข้าร่วมน้อยมาก ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม- จริยธรรม วัฒนธรรม และการบริการชุมชน สำหรับกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมการได้งาน ได้แก่ การแนะแนว การส่งเสริมการฝึกงานและตลาดนัดแรงงาน ส่วนใหญ่เข้าร่วมใน ระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้พิเศษด้านพิมพ์ดีด รองลงมาเป็นการ พัฒนาบุคลิกภาพ คอมพิวเตอร์ และภาษา และพบว่าความรู้พิเศษบางประเภทมีความสัมพันธ์กับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เช่น คอมพิวเตอร์ และภาษา รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับกลุ่มสาขาวิชา ที่กลุ่มตัวอย่างเลือกด้วย ในด้านการเรียนนักศึกษา ส่วนมากมีพฤติกรรมการเรียนแบบร่วมมือกับเพื่อนและอาจารย์ในการศึกษา (ร้อยละ 26.3) รองลงมาเป็นการทำตามที่อาจารย์มอบหมาย แต่เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นกลุ่ม สถาบัน กลุ่มที่เรียนในมหาวิทยาลัยเปิดส่วนใหญ่มีพฤติกรรมทางการเรียนแบบ อิสระมากกว่าทุกกลุ่ม คือ เรียนด้วยตนเอง ศึกษาค้นคว้าโดยไม่พึ่งพาผู้อื่น และความ สัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเปิดกับนักศึกษายังมีน้อย นักศึกษาในกลุ่ม วิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับอาจารย์มากกว่าแห่งอื่น ด้านการเรียนการสอน จากการ สัมภาษณ์กรณีศึกษา ได้เสนอแนะเรื่องการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนของอาจารย์ คือ อยากให้สอนแบบ สัมผัสความจริงมากขึ้น โดยการออกวิจัยสนาม อภิปราย แลก เปลี่ยนความคิดเห็น แทนการบรรยายแบบเก่า ด้านการปรับปรุงหลักสูตร พบว่า มีการ เสนอให้ปรับปรุงหลักสูตร อาทิเสนอให้ยุบวิชาที่ไม่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่เรียน ให้เพิ่ม วิชาสมัยใหม่ที่ช่วยในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ วิจัย สังคมไทย ปรัชญา จิตวิทยา วิชาศิลปะธรรม ผลการศึกษาภาวะการมีงานทำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่หางานทำหลังจบ ปริญญาตรีทราบแหล่งงานจากข้อมูลประเภทหนังสือพิมพ์ ภาษาไทยมากที่สุด รอง ลงมา เป็นญาติพี่น้องเพื่อนฝูงเป็นส่วนน้อยที่ทราบจากบริการแนะแนวของสถาบัน และหนังสือพิมพ์ภาษาอังกฤษ ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่มีชื่อเสียงและมีโอกาส ได้งานทำเร็ว รับข้อมูลแหล่งงานจากบริการแนะแนวหนังสือพิมพ์ภาษาอังกฤษมาก กว่าผู้สำเร็จจากสถาบันอื่น ผู้มาจากครอบครัวที่ฐานะทางเศรษฐกิจสูงจะมีญาติพี่น้อง หรือผู้ช่วยฝากงานมากกว่าผู้มาจากครอบครัวที่ฐานะทางเศรษฐกิจต่ำกว่า การใช้เวลา ในการทำงานส่วนใหญ่ประมาณ 1-3 เดือนหลังจบการศึกษา ในช่วง 6 เดือนหลังจบ ปริญญาตรีมีผู้ได้งานทำร้อยละ 82.1 ยังไม่ได้งาน ร้อยละ 17.9 โดยกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ตั้งภายหลังได้งานคิดเป็นร้อยละสูงกว่ากลุ่มอื่น รองลงมาเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ตั้ง ก่อน ในช่วงเวลาปัจจุบัน (ขณะตอบแบบสอบถามประมาณ 3 ปี หลังจบ ปริญญาตรี) กลุ่มตัวอย่างได้งานทำเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.0) มีผู้ยังไม่ได้งานทำ ร้อยละ 1.8 ลาออกแล้วกำลังหางาน ร้อยละ 2.1 พบว่า ประเภทของงานที่ทำในปัจจุบันมีความ สัมพันธ์กับฐานะ

ทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ผู้ทำงานรับราชการ/ห้างร้าน ส่วนใหญ่ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวสูงกว่าผู้ทำงานรับ ราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งโดยภาพรวมมาจากครอบครัวเกษตรกร รองลงมา รับราชการ สำหรับรายได้หรือค่าตอบแทนจากการทำงานมีความแตกต่างกัน เมื่อ วิเคราะห์ตามกลุ่มสาขาวิชาและประเภทของสถานที่ทำงาน โดยกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์มีรายได้สูงกว่ากลุ่มสาขาวิชาอื่น และกลุ่มผู้ทำงานภาคเอกชนมีรายได้สูงกว่า ภาครัฐทุกสาขาวิชา มีบางสาขาวิชารายได้/เดือนสูงเป็น 3 เท่าของผู้ทำงานในภาครัฐ และมีโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างการทำงาน โดยรับการฝึกอบรมดูงานใน ประเทศและต่างประเทศมีสัดส่วนสูงกว่ากลุ่มที่รับราชการ ผู้ได้งานทำทุกประเภท ส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นในระดับดี ในเรื่องสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ สวัสดิการ บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ยังไม่ดี คือ ด้านระบบบริหาร ผู้บริหาร ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้ทำงานทุกประเภทสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับ การมีงานทำ โดยใช้ระยะเวลาในการหางานเป็นตัวกำหนดการได้งานทำเร็วหรือช้า พบว่า ตัวแปรที่มีความ สัมพันธ์กับระยะเวลาในการหางาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเรียนปริญญาตรี ความรู้พิเศษในด้านคอมพิวเตอร์และภาษา การได้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการได้งาน (กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมส่งเสริมการฝึกงานและกิจกรรมตลาด นัดแรงงาน) จำนวนแหล่งงานที่ไปสมัคร (สมัครงานหลายแห่งได้งานทำช้ากว่าสมัคร งานแห่งเดียว) ความเกี่ยวข้องระหว่างงานที่เคยทำกับงานหาได้กลุ่มสถาบันศึกษา กลุ่มสาขาวิชา กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ตั้งภายหลัง และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ได้งาน ทำเร็วกว่ากลุ่มอื่น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงาน โดยใช้ความก้าว หน้าในการทำงานเป็นตัววัด ได้แก่ การศึกษาของบิดา รายได้ของครอบครัว ความรู้ พิเศษด้านคอมพิวเตอร์ คนตรี การไม่มีความรู้พิเศษใดๆ (ก้าวหน้าน้อยกว่าผู้มีความรู้ พิเศษ) การเข้าร่วมกิจกรรม เสริมขณะเรียน (วิชาการ กีฬา/บันเทิง บริการชุมชน ส่งเสริมวัฒนธรรมและ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม) ประเภทของสถานประกอบการ รายได้และความพอใจในงานที่ทำครั้งแรกหลังจบปริญญาตรี ผลการศึกษาระดับ จุลภาคเสริมการค้นพบดังกล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงานนั้น นอกจากจะเป็นผู้ ทำงานมีคุณภาพแล้ว จำเป็นต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่ทำงานได้โดยเฉพาะกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา และมีความสำคัญมากกว่า "เก่งงาน" โดยเฉพาะการทำงานในภาครัฐ ในเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการหางานจนได้งานทำและความ ก้าวหน้าในการทำงาน พบตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งผลให้ใช้เวลาน้อยในการได้งาน ได้แก่ ผลการเรียนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี ความต้องการทำงานภาคเอกชน ตัวแปรที่มี อิทธิพลส่งผลให้ได้งานช้ากว่า ได้แก่ การไม่เคยทำงานระหว่างเรียนปริญญาตรี จำนวนครั้งที่สมัครงานหลังจบปริญญาตรี และการจบจากวิทยาลัยครู ตัวแปรที่มี อิทธิพลส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในการทำงานที่

สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ ทำครั้งแรกหลังจบปริญญาตรี การได้งานทำตรงสาขาที่เรียน การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ความต้องการทำงานเอกชน ตัวแปรที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ได้แก่ ความไม่พอใจในงานเพราะตำแหน่งงานไม่เหมาะสมและการไม่มีความรู้พิเศษ ใด ๆ ตัวแปรที่มีอิทธิพลส่งเสริมต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่ทำงานในภาค รัฐ/รัฐวิสาหกิจ ได้แก่ การได้งานทำตรงสาขา ความพอใจในงานที่ทำการครั้งแรกหลังจบ ปริญญาตรี การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม และการศึกษาของบิดา ตัวแปรที่ เป็นอุปสรรค ได้แก่ ความไม่พอใจในงานเพราะตำแหน่งงานไม่เหมาะสม ในภาคเอกชน ตัวแปรสำคัญที่ส่งเสริมก้าวหน้าได้ ได้แก่ ความพอใจในงานครั้งแรกหลังจบปริญญาตรี การได้งานทำตรงสาขา ความต้องการทำงาน เอกชน และการ เข้าร่วมกิจกรรมกีฬา/บันเทิง ตัวแปรที่เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ได้แก่ การไม่มีความรู้พิเศษใด ๆ การทำงานในโรงเรียน โรงพยาบาลเอกชน และมูลนิธิต่าง ๆ ผลการ ศึกษา ระดับจุลภาค พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน คือ การทำงานที่มีความรับผิดชอบ ชอบด้วย ความสามารถ จริงจังอย่างเที่ยงธรรม ชื่อสัตย์ต่อหน้าที่ข้อสมมติฐานจากการ วิจัยระดับจุลภาค สรุปว่า ความรับผิดชอบ ความซื่อตรง และนิสัยสังคมที่ดีอื่น ๆ หาก ได้มีการเริ่มต้นฝึกฝนมาจาก ครอบครัวก่อนแล้ว เมื่อผ่านการศึกษาในระดับอุดม ศึกษาที่จะฝังแน่นเป็นบุคลิกภาพที่มั่นคงตลอดไป ครอบครัวจึงมีบทบาทสำคัญใน การวางรากฐานการพัฒนาคุณภาพของคน โดยสถาบันการศึกษาช่วยส่งเสริมพัฒนา อีกทางหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการวิจัยครั้งนี้พบความสูญเปล่าที่สำคัญ ได้แก่ ความสูญเปล่าจากค่าเสียโอกาส (opportunity cost) จากการได้งานทำซ้ำเนื่องจาก ศึกษาในสาขาวิชาที่ไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ความด้อยทางด้านเศรษฐกิจ และความสูญเปล่าที่เกิดจากคุณภาพการทำงาน เพื่อลดความสูญเปล่าดังกล่าวจึงมีข้อเสนอ แนะนำดังนี้ สาขาวิชาที่ตลาดแรงงานมีความอึดตัวควรผลิตบัณฑิตให้เสริมสมรรถภาพ ในการประกอบอาชีพอิสระ เร่งรัดการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ขาดแคลนจัดการ เรียนการสอนเน้นคุณภาพบัณฑิตโดยการจัดกิจกรรมเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน พัฒนาสถาบันให้เป็นแหล่งวิชาและนวัตกรรมใหม่ ๆ จัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษาในอัตราเฉลี่ยต่อคนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการหางาน บริการข่าวสารและจัดโอกาสให้บัณฑิตรับรู้ เกี่ยวกับอาชีพและตลาดแรงงานอย่างกว้างขวาง และประการสุดท้ายควรให้โอกาสแก่ ผู้เสียเปรียบทางด้านเศรษฐกิจให้ได้รับโอกาสศึกษาในสาขาวิชาที่หางานทำง่ายและ รายได้สูง โดยการเพิ่มโควตาการเข้าศึกษาและทุนการศึกษามากขึ้น

บุญเลิศ จันทร์ไธย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะการมีงานทำและความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2544 มีวัตถุประสงค์คือ 1 เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำของบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นปีการศึกษา 2544 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในด้านการสอนของอาจารย์ ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน และด้านหน่วยบริการการเรียนการสอนและสวัสดิการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้บัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนใหญ่ได้งานทำแล้ว (ร้อยละ 67.5) เป็นพนักงานบริษัท / หน่วยงานเอกชน (ร้อยละ 82.75) ไม่พบบัณฑิตทำงานในส่วนของราชการ เงินเดือนที่ได้รับเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 49) ความรู้ที่เรียนบัณฑิตสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้มาก (ร้อยละ 43.4) ที่เรียนมาตรงและสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เรียนมาก (ร้อยละ 55.6) การได้งานทำของบัณฑิตส่วนใหญ่หาข้อมูลที่สนใจเอง (ร้อยละ 52.9) สาเหตุของการยังไม่ได้งานทำของบัณฑิตส่วนใหญ่ศึกษาต่อ และรอคำตอบจากหน่วยงาน (ร้อยละ 30) รองลงมากำลังศึกษาต่อ ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ส่วนใหญ่พึงพอใจ พึ่งพอใจ (ร้อยละ 65.5) สถานที่ทำงาน และบรรยากาศของการทำงานร้อยละ (51.9)

ถ่านกวีจัยและบริการ สถาบันราชภัฏธนบุรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถาบันราชภัฏธนบุรี ปีการศึกษา 2541-2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏธนบุรี ปีการศึกษา 2541-2542 ในประเด็นดังต่อไปนี้ 1. ภาวะการมีงานทำ 2. การประกอบอาชีพและรายได้ 3. คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา สรุปผลการวิจัย 1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 2. ภาวะการมีงานทำ ผู้สำเร็จการศึกษา มีงานทำแล้วร้อยละ 85.4 3. การประกอบอาชีพ รายได้ และลักษณะงานผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในองค์กรเอกชน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 -8,000 บาท 4 ปัญหาในการสมัครงานและการทำงาน ส่วนใหญ่พบแหล่งงานอยู่ไกลจากภูมิลำเนา 5. คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าคุณลักษณะที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความรักในเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ความขยัน ใฝ่เรียน และอดทน คุณสมบัติที่มีความสำคัญระดับน้อย คือความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

ผดุง พรหมมูล (2545.: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการติดตามภาวะการมีงานทำและความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากศูนย์การศึกษานอกสถาบัน สถาบันราชภัฏสวนดุสิต วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบถึงโอกาสการมีงานทำของบัณฑิตก่อนเข้าศึกษาและหลังจากการศึกษาจากศูนย์การศึกษานอกสถาบัน 2. เพื่อศึกษาสภาพของงานที่บัณฑิตทำ 3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบัณฑิตที่มีต่อศูนย์ฯ ในด้านต่าง ๆ เช่น อาจารย์ผู้สอน การ

ให้บริการของเจ้าหน้าที่ภายในศูนย์ สรุปผลการวิจัย 1. ก่อนเข้ารับการศึกษาบัณฑิตมีงานทำแล้ว ร้อยละ 67.68 แต่ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วจำนวนบัณฑิตที่มีงานทำ ร้อยละ 85.52 ส่วนใหญ่เป็นงานเอกชน 2. ระยะเวลาที่นิสิตใช้ในการหางานทำส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-2 เดือน 3. บัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำ ร้อยละ 13.93 สาเหตุมาจากการหางานทำไม่ได้และรอคำตอบจากหน่วยงาน 4. อัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ยของบัณฑิตที่มีงานทำพบว่ายู่ระหว่าง 8,000 – 8,999 บาท/เดือน

สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏนครปฐม อาจารย์ประจำสถาบันราชภัฏนครปฐม (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏนครปฐม ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2542-2543 วัตถุประสงค์เพื่อติดตามภาวะการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2542-2543 ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1.1 สภาพการหางานทำ 1.2 สภาพการมีงานทำ 1.3 ความพึงพอใจในงาน 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา 3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏนครปฐม 4. เพื่อศึกษาสภาพการศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษา สรุปผลการวิจัย 1. บัณฑิตเกือบทั้งหมดไปสมัครงานและมีจำนวนมากว่าครึ่งเล็กน้อยที่ได้งานทำ โดยทันทีหรือใช้เวลาไม่มากนัก 2. ลักษณะงานที่ทำส่วนมากเกี่ยวกับการสอน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับวุฒิประมาณ 2 ใน 3 ของบัณฑิต ความรู้ที่ช่วยในการทำงานอย่างมากคือ คอมพิวเตอร์ และมีจำนวนกว่าครึ่งที่ต้องการให้เพิ่มประสบการณ์พิเศษ ความสนใจในการศึกษาต่อมีจำนวนไม่มากนัก

วรรณวิภา จัตุชัย (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2539-2540 วัตถุประสงค์ ศึกษาภาวะการมีงานทำ การประกอบอาชีพ การหางานทำ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับภาคปกติและภาคสมทบ สรุปผลวิจัย ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งภาคปกติและภาคสมทบ มีงานทำแล้วร้อยละ 81.69 ด้านการประกอบอาชีพพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับสาขาวิชาการศึกษามีส่วนใหญ่อุปการชาพรบราชการครูหรือเจ้าหน้าที่ ส่วนสาขาวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพในธุรกิจเอกชนและรับราชการ รายได้ส่วนใหญ่สูงกว่าวุฒิ ด้านการหางานทำ ส่วนใหญ่ไปสมัครงาน 2-3 แห่ง มากที่สุด รองลงมา สมัครเพียงแห่งเดียว และได้งานภายใน 1-2 เดือน หลังสำเร็จการศึกษา ด้านการศึกษาต่อ ผู้สำเร็จการศึกษาศึกษาต่อร้อยละ 1.75 ด้านคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความซื่อสัตย์ ความขีตมั่นและปฏิบัติตามคุณธรรม ความรักในเพื่อนมนุษย์และประชาธิปไตย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548 – 2549 เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดผู้วิจัยได้ดำเนินศึกษากันแล้วตามขั้นตอนดังนี้

- 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3 การสร้างเครื่องมือวิจัย
- 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้ เป็นบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548-2549 จำนวน 38 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้จากประชากร ที่เป็นบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม จำนวน 38 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่มีการมีงานทำ)

ตอนที่ 3 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน)

ตอนที่ 4 การศึกษาต่อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามปลายปิด และให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลทำตามลำดับดังนี้

1. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีสัมภาษณ์และลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลด้านสถานภาพของบัณฑิต วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
 - 1.2 การสมัครงานและการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
 - 1.3 การศึกษาต่อวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สถิติพื้นฐาน

 - ค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548-2549 ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์และการนำเสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548-2549 ผู้วิจัยได้ผลวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่มีการมีงานทำ)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การศึกษาต่อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปของตารางและคำบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 แสดงค่าร้อยละกลุ่มประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	32	84.21
ชาย	6	15.79

จากตารางที่ 2 แสดงค่าร้อยละกลุ่มประชากรจำนวน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 38 คน จำแนกตามเพศ เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 84.21 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 15.79

ตารางที่ 3 แสดงค่าร้อยละกลุ่มประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
22-24 ปี	36	94.73
24 ปีขึ้นไป-26 ปี	2	5.27

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่ากลุ่มประชากรจำแนกตามอายุ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน อายุ 22 – 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 94.73 อายุ 24 ปีขึ้นไป– 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.27

ตารางที่ 4 แสดงค่าร้อยละกลุ่มประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	38	100
ปริญญาโท	-	-

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบจากจำนวน 38 คน พบว่ามีการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 100

ปัญหาในการหางานทำของบัณฑิต

ปัญหาในการหางานทำของบัณฑิตส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการหางานทำคิดเป็นร้อยละ 92.10 มีปัญหาในการหางานทำร้อยละ 7.9 จากการสำรวจพบว่า มีปัญหาเนื่องจาก เงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย รองลงมาหางานที่ถูกใจไม่ได้ และต้องการความมั่นคง ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพการทำงานปัจจุบัน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทำงานแล้ว	38	100
ทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อ	-	-
ยังไม่ได้ทำงาน	-	-
กำลังศึกษาต่อ	-	-

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่า สถานภาพการทำงานปัจจุบัน ของผู้ตอบแบบสอบถามจาก จำนวน 38 คน พบว่ามีทำงานแล้ว คิดเป็น ร้อยละ 100

ข้อมูลข่าวสารในการสมัครงานบัณฑิตทราบข้อมูลข่าวสารจากแหล่งงานใด
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารในการสมัครงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่หา
งานทำด้วยตนเองคิดเป็นร้อยละ 84.21 มีผู้แนะนำคิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 12.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่มิงานทำ)

ตารางที่ 6 แสดงค่าร้อยละประเภทงานที่ทำ

ประเภทงานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่หน่วยงาน	-	-
ของรัฐ	-	-
รัฐวิสาหกิจ	-	-
ลูกจ้าง/พนักงานเอกชน	35	92.10
อาชีพส่วนตัว	2	5.26
ลูกจ้างส่วนราชการ	1	2.64

จากตารางที่ 6 จะเห็นได้ว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 38 คน พบว่า
ประเภทงานที่ทำประเภทลูกจ้าง/พนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 92.10 อาชีพส่วนตัวคิดเป็นร้อย
ละ 5.26 ลูกจ้างส่วนราชการคิดเป็นร้อยละ 2.64

ตารางที่ 7 แสดงค่าร้อยละ ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้บัณฑิตได้งานทำ

ความรู้ความสามารถพิเศษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านภาษาต่างประเทศ	10	26.23
ด้านบุคลิกภาพ	6	15.78
ด้านการบริการ	4	10.52
ด้านนาฏศิลป์/ดนตรีขับร้อง	1	2.64
ทักษะวิชาชีพในงานโรงแรม	17	44.73

จากตารางที่ 7 จะเห็นได้ว่าความสามารถพิเศษที่ช่วยให้บัณฑิตได้งานทำ จากจำนวน
ผู้ตอบแบบสอบถาม 38 คน พบว่าความสามารถพิเศษด้านทักษะวิชาชีพในงานโรงแรมคิดเป็นร้อย

ละ 44.73 ด้านภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 26.23 ด้านบุคลิกภาพคิดเป็นร้อยละ 15.78 ด้านการบริการคิดเป็นร้อยละ 10.52 ด้านนาฏศิลป์/ดนตรีขับร้องคิดเป็นร้อยละ 2.64

ชื่อตำแหน่งงานที่ทำ พบว่าบัณฑิตทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

พนักงานโรงแรมตำแหน่งพนักงานบริการส่วนหน้า พนักงานโรงแรมตำแหน่งพนักงานเก็บเงิน พนักงานโรงแรมตำแหน่ง Villa Housekeeper หัวหน้าผู้ประกาศข่าว สถานีวิทยุ คลื่น FM 88.50 ลูกจ้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ พนักงานธนาคาร ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ หัวหน้าสาขาวิชาการ โรงแรม โรงเรียนภูเก็ตเทคโนโลยี พนักงานบริษัท TT&T

ตารางที่ 8 แสดงค่าร้อยละ ของสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน (จังหวัด)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงแรมในจังหวัดภูเก็ต	19	50.00
จังหวัดสงขลา	10	26.3
โรงแรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี	2	5.26
โรงแรมในจังหวัดกระบี่	3	7.89
จังหวัดนครศรีธรรมราช	2	5.26
จังหวัดพัทลุง	1	2.64

จากตารางที่ 8 พบว่าสถานที่ทำงานที่บัณฑิตได้งานทำเรียงตามลำดับคือโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต 19 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 จังหวัดสงขลา 10 คนคิดเป็นร้อยละ 26.31 โรงแรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2 คนคิดเป็นร้อยละ 5.26โรงแรมในจังหวัดกระบี่ 3 คนคิดเป็นร้อยละ 7.89 จังหวัดนครศรีธรรมราช 2 คนคิดเป็นร้อยละ 5.26 จังหวัดพัทลุง 1 คนคิดเป็นร้อยละ 2.64

ตารางที่ 9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7,000 - 10,000	20	52.63
10,001 - 13,000	8	21.05
13,001 - 15,000	8	21.05
15,001 - 18,000	2	5.26

จากตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 38 คน พบว่ามีรายได้เฉลี่ย 7,000 - 10,000 คิดเป็นร้อยละ 52.63 รายได้เฉลี่ย 10,001 - 13,000 คิดเป็นร้อยละ 21.05 รายได้เฉลี่ย 13,001 - 15,000 คิดเป็นร้อยละ 21.05 รายได้เฉลี่ย 15,001 - 18,000 คิดเป็นร้อยละ 5.26

ตารางที่ 10 แสดงค่าร้อยละประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6 เดือน - 1 ปี	2	5.26
1 ปีขึ้นไป - 1 ปี 6 เดือน	21	55.26
1 ปี 6 เดือนขึ้นไป - 2 ปี	14	36.84
2 ปีขึ้นไป	1	2.64

จากตารางที่ 10 จะเห็นได้ว่าจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 38 คน พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี ขึ้นไป - 1 ปี 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 55.26 1 ปี 6 เดือนขึ้นไป - 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.84 6 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.26 2 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.64

ตารางที่ 11 แสดงค่าร้อยละความพึงพอใจต่องานที่ทำ

ความพึงพอใจต่องานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พอใจ	36	94.73
ไม่พอใจ	2	5.26

จากตารางที่ 11 พบว่าความพึงพอใจต่องานที่ทำ ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.73 บัณฑิตมีความพึง

พอใจต่องานที่ทำ ร้อยละ 5.26 ไม่พอใจ สาเหตุของความไม่พอใจเนื่องมาจากไม่ได้ใช้วิชาความรู้ที่เรียนมา และมีค่าตอบแทนต่ำ

ตารางที่ 12 แสดงค่าร้อยละ ระยะเวลาที่ได้งานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา

ระยะเวลาที่ได้งาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หางานได้ก่อนจบการศึกษา หรือ ได้งานทันทีหลังสำเร็จ การศึกษา		
1 - 3 เดือน	34	89.47
4 - 6 เดือน	3	7.89
7 - 9 เดือน	-	-
10 - 12 เดือน	-	-
ได้งานทำระหว่างศึกษา	1	2.63

จากตารางที่ 12 พบว่าหลังจบการศึกษาบัณฑิตได้งานทำภายใน 1-3 เดือน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 89.47 ได้งานทำภายใน 4-6 เดือน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 7.89 และได้งานก่อนสำเร็จการศึกษา 1 คนคิดเป็นร้อยละ 2.63

ตารางที่ 13 แสดงค่าร้อยละ งานที่ทำตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษาหรือไม่

งานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตรงกับสาขาที่เรียน	30	78.94
ไม่ตรงกับสาขาที่เรียน	8	21.05

จากตารางที่ 13 พบว่าตรงกับสาขาที่เรียน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 78.94 ไม่ตรงกับสาขาที่เรียน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 21.05

ตารางที่ 14 แสดงค่าร้อยละ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน

ระดับความรู้ความสามารถที่นำมาใช้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากที่สุด	8	21.05
มาก	28	73.68
ปานกลาง	2	5.26
น้อย	-	-
น้อยที่สุด	-	-

จากตารางที่ 14 พบว่าบัณฑิตสามารถนำความรู้ความสามารถที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ในระดับมาก 28 คนคิดเป็นร้อยละ 73.68 มากที่สุด 8 คนคิดเป็นร้อยละ 21.05 ปานกลาง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26

มีการเปลี่ยนงานหลังจบการศึกษาหรือไม่

พบว่าไม่มีการเปลี่ยนงานใหม่ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 73.68 มีการเปลี่ยนงานใหม่ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32

สาเหตุของการเปลี่ยนงานใหม่พบว่า ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา รองลงมาคือค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการไม่ดี และต้องการความก้าวหน้า

หลังจากมีงานทำบัณฑิตได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานหรือไม่

พบว่าบัณฑิตได้รับการส่งเสริมจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 78.94 บัณฑิตได้รับการส่งเสริมในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

ตอนที่ 4 การศึกษาต่อ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องการศึกษาต่อจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 92.10 ต้องการศึกษาต่อจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 7.90 สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาที่ต้องการศึกษาต่อคือ สาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่สาขาวิชาเดิม ประเภทของสถาบันการศึกษา/หรือมหาวิทยาลัยที่ต้องการศึกษาต่อ สถาบันของรัฐบาล

เหตุผลที่ทำให้ต้องการศึกษาต่อ

พบว่า เป็นความต้องการของบิดา-มารดา หรือผู้ปกครอง รองลงมาคืองานที่ต้องการต้องใช้วุฒิสูงว่าปริญญาตรี และต้องการความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการความรู้เพิ่ม

ปัญหาในการศึกษาต่อ

พบว่าไม่ปัญหาในการศึกษาต่อ จำนวน 2 คน มีปัญหาในการศึกษาต่อ จำนวน 1 คน เนื่องจากขาดแคลนเงินทุน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

พบว่ามีข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ควรเพิ่มรายวิชาหรือความรู้ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพมีข้อเสนอแนะดังนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าร้อยละ ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาษาอังกฤษ	38	100
คอมพิวเตอร์	4	10.52
บัญชี	-	-
การใช้งานอินเทอร์เน็ต	2	5.26
การฝึกปฏิบัติจริง	19	50.00
เทคนิคการวิจัย	-	-
อื่น ๆ	32	84.21

จากตารางที่ 15 พบว่ามีข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ควรเพิ่มรายวิชาหรือความรู้ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพมีข้อเสนอแนะดังนี้

ภาษาอังกฤษ 38 คนคิดเป็นร้อยละ 100 คอมพิวเตอร์ 4 คนคิดเป็นร้อยละ 10.52 การใช้งานอินเทอร์เน็ต 2 คนคิดเป็นร้อยละ 5.26 อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 84.21

ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ ควรปรับเนื้อหาในหลักสูตรควรเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ควรมีการเรียนภาษาที่ 3 เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษแบบสุภาพ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน

ควรปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ควรเน้นเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษโดยเฉพาะวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสนทนา ควรปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้มีความทันสมัยโดยเฉพาะงานส่วนหน้าในโรงแรม ควรเน้นเรื่องภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 เช่น ภาษาญี่ปุ่น เกาหลี จีน การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษในการเขียนจดหมายโต้ตอบธุรกิจ เน้นการปฏิบัติโดยเฉพาะวิชาทางด้านงานบริการส่วนหน้าในโรงแรม ควรสอนการใช้โปรแกรมการรับจองห้องพัก และโปรแกรมอื่น ๆ ในงานโรงแรม การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควรสอนให้นักศึกษาสามารถนำไปใช้งานได้จริง การฝึกงานในสถานประกอบการควรส่งนักศึกษาฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเตรียมพร้อมสู่ตลาดแรงงาน การฝึกงานในสถานประกอบการจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

อาจารย์ผู้สอนควรปรับวิธีการสอนโดยการนำข้อมูลที่ทันสมัยมาสอน โดยเฉพาะงานส่วนหน้าในโรงแรม เพราะระบบของงานส่วนหน้าในโรงแรมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก ควรเน้นเรื่องภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 เช่น ภาษาญี่ปุ่น เกาหลี จีน ควรเน้นเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษในการเขียนจดหมายโต้ตอบธุรกิจ เน้นการปฏิบัติโดยเฉพาะวิชาทางด้านงานบริการส่วนหน้าในโรงแรม ควรสอนการใช้โปรแกรมการรับจองห้องพัก และโปรแกรมอื่น ๆ ในงานโรงแรม การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควรสอนให้นักศึกษาสามารถนำไปใช้งานได้จริง

ควรมีความพร้อมด้านสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาจารย์ผู้สอนควรปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัย และควรเน้นด้านภาษาให้มาก ควรสอนให้นักศึกษาคิดเป็นและกล้าแสดงออก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่ได้มาตรฐาน ควรจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานและการแสดงความสามารถของนักศึกษา ควรจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักศึกษามีความคิดและกล้าแสดงออก ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษากล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์

การฝึกงานในสถานประกอบการสามารถช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น หลังจากสำเร็จการศึกษา กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม



บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การศึกษาศึกษาภาวะการมีงานทำ และคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย เพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลิตบัณฑิตให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กัน กระบวนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร นักศึกษา อาจารย์ผู้สอน จะต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับวิเคราะห์หาแนวทางในการจัดการศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการวางแผนด้านกำลังคนต่อไป

การเสนอผลการวิจัยในบทนี้ผู้วิจัยได้สรุปสาระของการวิจัยโดยแบ่งเป็น วัตถุประสงค์ ประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาการโรงแรม
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการโรงแรม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับหลักสูตรที่ศึกษา
4. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่ประเทศชาติและสังคม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิตสาขาวิชาการโรงแรม
2. ทราบองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการโรงแรม
3. ทราบความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับหลักสูตรที่ศึกษา
4. ทราบข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่ประเทศชาติและสังคม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงาน ของบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย รุ่นปีการศึกษา 2548-2549

1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการโรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย รุ่นปีการศึกษา 2548 -2549 จำนวน 38 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สถานการณ์มีงานทำ ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงาน ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่มีการมีงานทำ)

ตอนที่ 3 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน)

ตอนที่ 4 การศึกษาต่อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการทำตามลำดับดังนี้

1. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีสัมภาษณ์และลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ คือค่าร้อยละ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการ โรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548-2549 สรุปได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ประชากรจำแนกตามเพศ เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 84.21 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 15.79 กลุ่มประชากรจำแนกตามอายุ อายุ 22 – 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 94.73 อายุ 24 ปีขึ้นไป- 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.27 พบว่ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 100 . ปัญหาในการหางานทำ ของบัณฑิตส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการหางานทำคิดเป็นร้อยละ 92.10 มีปัญหาในการหางานทำ ร้อยละ 7.9 จากการสำรวจพบว่าไม่มีปัญหาเนื่องจาก เงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย รองลงมาหางานที่ ถูกใจไม่ได้ และต้องการความมั่นคง ตามลำดับ สถานภาพการทำงานปัจจุบัน พบว่ามีทำงานแล้ว คิดเป็น ร้อยละ 100 -ข้อมูลข่าวสารในการสมัครงานพบว่าส่วนใหญ่หางานทำด้วยตนเองคิดเป็น ร้อยละ 84.21 มีผู้แนะนำคิดเป็นร้อยละ ร้อยละ 12.5

ผลการวิเคราะห์การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่มีงานทำ)

ประเภทงานที่ทำ ประเภทลูกจ้าง/พนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 92.10 อาชีพส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 5.26 ลูกจ้างส่วนราชการคิดเป็นร้อยละ 2.64 พบว่าความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้ งานคือด้านทักษะวิชาชีพในงานโรงแรมคิดเป็นร้อยละ 44.73 ด้านภาษาต่างประเทศคิดเป็น ร้อยละ 26.23 ด้านบุคลิกภาพคิดเป็นร้อยละ 15.78 ด้านการบริการคิดเป็นร้อยละ 10.52 ด้าน นานุกติศิลป์/ดนตรีขับร้องคิดเป็นร้อยละ 2.64

ตำแหน่งงานที่ทำได้แก่ พนักงานโรงแรมตำแหน่งพนักงานบริการส่วนหน้า

พนักงานโรงแรมตำแหน่งพนักงานเก็บเงิน พนักงานโรงแรมตำแหน่ง Villa Housekeeper หัวหน้าผู้ประกาศข่าว สถานีวิทยุ คลื่น FM 88.50 ลูกจ้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ พนักงานธนาคาร ครูผู้สอน หัวหน้าสาขาวิชาการโรงแรม โรงเรียนภูเก็ตเทคโนโลยี พนักงานบริษัท TT&T

สถานที่ทำงานที่บัณฑิตได้งานทำ พบว่า โรงแรมในจังหวัดภูเก็ต คิดเป็นร้อยละ 50 โรงแรมและหน่วยงานในจังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 26.31 โรงแรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี คิดเป็นร้อยละ 5.26 โรงแรมในจังหวัดกระบี่ คิดเป็นร้อยละ 7.89 จังหวัดนครศรีธรรมราช คิด เป็นร้อยละ 5.26 จังหวัดพัทลุงคิดเป็นร้อยละ 2.64

มีรายได้เฉลี่ย 7,000 - 10,000 คิดเป็นร้อยละ 52.63 รายได้เฉลี่ย 10,001 - 13,000 คิดเป็นร้อยละ 21.05 รายได้เฉลี่ย 13,001 - 15,000 คิดเป็นร้อยละ 21.05 รายได้เฉลี่ย 15,001 - 18,000 คิดเป็นร้อยละ 5.26. ประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี ขึ้นไป - 1 ปี 6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 55.26 1 ปี 6 เดือนขึ้นไป - 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.84 6 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.26 2 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.64 ความพึงพอใจต่องานที่ทำ ส่วนใหญ่ร้อยละ 94.73 บัณฑิตมีความพอใจต่องานที่ทำ ร้อยละ 5.26 ไม่พอใจ สาเหตุของความไม่พอใจเนื่องจากไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา และมีค่าตอบแทนต่ำ บัณฑิตได้งานทำภายใน 1-3 เดือน คิดเป็นร้อยละ 89.47 ได้งานทำภายใน 4-6 เดือน คิดเป็นร้อยละ 7.89 และได้งานก่อนสำเร็จการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 2.63 งานที่ทำตรงกับสาขาที่เรียน คิดเป็นร้อยละ 78.94 ไม่ตรงกับสาขาที่เรียน คิดเป็นร้อยละ 21.05 บัณฑิตสามารถนำความรู้ความสามารถที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 73.68 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.05 ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 5.26 การเปลี่ยนงานหลังจบการศึกษา พบว่าไม่มีการเปลี่ยนงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 73.68 มีการเปลี่ยนงานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 26.32 สาเหตุของการเปลี่ยนงานใหม่พบว่า ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา รองลงมาคือค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการไม่ดี และต้องการความก้าวหน้า หลังจากมีงานทำบัณฑิตได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน พบว่าบัณฑิตได้รับการส่งเสริมจำนวน 30 คนคิดเป็นร้อยละ 78.94 บัณฑิตได้รับการส่งเสริมในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

การศึกษาต่อ

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องการศึกษาต่อจำนวนคิดเป็นร้อยละ 92.10 ต้องการศึกษาคือต่อจำนวนคิดเป็นร้อยละ 7.90

สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ต้องการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาที่ต้องการศึกษาต่อคือ สาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่สาขาวิชาเดิม ประเภทของสถาบันการศึกษา/หรือมหาวิทยาลัยที่ต้องการศึกษา คือ สถาบันของรัฐบาล เหตุผลที่ทำให้ต้องการศึกษาต่อ เป็นความต้องการของบิดา - มารดา หรือผู้ปกครอง งานที่ต้องการต้องใช้วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ต้องการความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการความรู้เพิ่ม การศึกษาต่อพบว่าไม่มีปัญหาในการศึกษาต่อ จำนวน 2 คน มีปัญหาในการศึกษาต่อ จำนวน 1 คน เนื่องจากขาดแคลนเงินทุน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

พบว่าข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ควรเพิ่มรายวิชาหรือความรู้ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพมีข้อเสนอแนะดังนี้

ภาษาอังกฤษ 38 คนคิดเป็นร้อยละ 100 คอมพิวเตอร์ 4 คนคิดเป็นร้อยละ 10.52 การใช้งานอินเทอร์เน็ต 2 คนคิดเป็นร้อยละ 5.26 อื่น ๆ 32 คนคิดเป็นร้อยละ 84.21

ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ ควรปรับเนื้อหาในหลักสูตรควรเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ควรมีการเรียนภาษาภาษาที่ 3 เช่น ภาษาญี่ปุ่น ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมัน การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษแบบสุภาพ..

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน

ควรเน้นเรื่องภาษา

ควรเน้นเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะวิชาที่เกี่ยวกับการสนทนา

ควรปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้มีความทันสมัยโดยเฉพาะงานส่วนหน้าในโรงแรม

การฝึกงานในสถานประกอบการควรส่งนักศึกษาฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเตรียมพร้อมสู่ตลาดแรงงาน

การฝึกงานในสถานประกอบการจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

อาจารย์ผู้สอนควรปรับวิธีการสอนโดยการนำข้อมูลที่ทันสมัยมาสอน โดยเฉพาะงานส่วนหน้าในโรงแรม เพราะระบบของงานส่วนหน้าในโรงแรมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก

ควรเน้นเรื่องภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 เช่น ภาษาญี่ปุ่น เกาหลี จีน

ควรเน้นเรื่องการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

การใช้ภาษาอังกฤษในการเขียนจดหมายโต้ตอบธุรกิจ

เน้นการปฏิบัติโดยเฉพาะวิชาทางด้านงานบริการส่วนหน้าในโรงแรม

ควรสอนการใช้โปรแกรมการรับจองห้องพัก และ โปรแกรมอื่น ๆ ในงานโรงแรม

การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควรสอนให้นักศึกษาสามารถนำไปใช้งานได้จริง

ควรมีความพร้อมด้านสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

อาจารย์ผู้สอนควรปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยและควรเน้นด้านภาษาให้มาก

ควรสอนให้นักศึกษาคิดเป็นและกล้าแสดงออก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา

ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่ได้มาตรฐาน

ควรจัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานและการแสดงความสามารถของนักศึกษา

ควรจัดกิจกรรมที่เน้นให้นักศึกษามีความคิดและกล้าแสดงออก

ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษากล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์

การฝึกงานในสถานประกอบการสามารถช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นหลังจากสำเร็จการศึกษา

กิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

การอภิปรายผล

สถานภาพของบัณฑิตเป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย อาจจะเป็นเพราะว่าสาขาวิชาการโรงแรมได้รับความสนใจจากเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จึงทำให้มีผู้สนใจสมัครเข้ามาเรียนมากกว่า ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 22 – 24 ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน ปัญหาในการหางานทำของบัณฑิตส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาอาจเป็นเพราะสาขาที่จบยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะสถานประกอบการทางด้านโรงแรมในจังหวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากเช่นในจังหวัดภูเก็ต ประกอบกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีความสนใจที่จะหางานทำหลังสำเร็จการศึกษาอยู่แล้ว ส่วนปัญหาที่พบในการหางาน จากการสำรวจพบว่ามีปัญหาเนื่องจาก เงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย รองลงมาหางานที่ถูกต้องใจไม่ได้ และต้องการความมั่นคง ตามลำดับ สถานภาพการทำงานปัจจุบันผลสำรวจหลังบัณฑิตสำเร็จการศึกษาแล้ว 1-2 ปี พบว่ามีทำงานแล้วทุกคน ส่วนข้อมูลข่าวสารในการสมัครงานพบว่าส่วนใหญ่หางานทำด้วยตนเอง และมีบางส่วนที่มีผู้แนะนำเช่นจากรุ่นพี่ และญาติพี่น้องประเภทงานที่ทำ ทำงานประเภทลูกจ้าง/พนักงานเอกชนมากที่สุด อาจจะเป็นเพราะงานเอกชนเป็นงานที่มีค่าตอบแทนหรือรายได้สูงกว่างานราชการ

ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้ได้งานคือด้านทักษะวิชาชีพในงานโรงแรม รองลงมาคือด้านภาษาต่างประเทศ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริการ และ ด้านนาฏศิลป์/ดนตรีขับร้อง สาขาวิชาการโรงแรมมีการจัดการศึกษาในรายวิชาเกี่ยวกับงานทางด้านบริการในธุรกิจโรงแรม ซึ่งประกอบไปด้วย งานฝ่ายต้อนรับส่วนหน้า การบริการห้องพัก การบริการอาหารและเครื่องดื่ม การจัดเลี้ยงและจัดประชุมสัมมนา รวมทั้งศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตลอดจนการดำเนินธุรกิจ กิจกรรมที่พ็อทอาศัย ภาษาต่างประเทศ พร้อมฝึกภาคปฏิบัติ ซึ่งมีผลต่อการได้งานทำของบัณฑิต ส่วนตำแหน่งงานที่ทำส่วนใหญ่ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานบริการส่วนหน้าในโรงแรม รองลงมาคือพนักงานโรงแรมตำแหน่งแคชเชียร์ พนักงานโรงแรมตำแหน่ง Villa Housekeeper หัวหน้าผู้ประกาศข่าว สถานีวิทยุ เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ พนักงานธนาคาร ครูผู้สอน และพนักงาน



ต้อนรับ สถานที่ทำงานที่บัณฑิตได้งานทำ ส่วนใหญ่คือโรงแรมในจังหวัดภูเก็ต รองลงมาจังหวัดสงขลา โรงแรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงแรมในจังหวัดกระบี่ จังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 7,000 - 10,000 บาท รองลงมาคือ 10,001 - 13,000 บาท 13,001 - 15,000 บาท และ 15,001 - 18,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ 1 ปี ขึ้นไป - 1 ปี 6 เดือน รองลงมาคือ 1 ปี 6 เดือนขึ้นไป - 2 ปี และ 6 เดือน - 1 ปี ความพึงพอใจต่องานที่ทำ ส่วนใหญ่บัณฑิตมีความพอใจต่องานที่ทำ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน แต่โดยทั่วไปแล้วปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจได้แก่ ความมั่นคง โอกาสก้าวหน้า ความสนใจในงาน ความน่าดึงดูดใจของหัวหน้างาน องค์การและฝ่ายบริหาร เนื้อหาเฉพาะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน ความยากง่ายของงาน ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่วนที่ไม่พอใจ สาเหตุของความไม่พอใจ เนื่องจากไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา และมีค่าตอบแทนต่ำ ส่วนใหญ่บัณฑิตได้งานทำภายใน 1-3 เดือน รองลงมาได้งานทำภายใน 4-6 เดือน และได้งานก่อนสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเลิศ จันทร์ไศย์ (2545 : บทคัดย่อ) พบว่างานที่ทำเป็นพนักงานบริษัท / หน่วยงานเอกชน ไม่พบบัณฑิตทำงานในส่วนของการศึกษา ความรู้ที่เรียนบัณฑิตสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานได้มาก ที่เรียนมาตรงและสัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เรียนมาก การได้งานทำของบัณฑิตส่วนใหญ่หาข้อมูลที่สนใจเอง งานที่ทำตรงกับสาขาที่เรียนมากที่สุด และที่ไม่ตรงกับสาขาที่เรียนแต่มีลักษณะงานที่คล้ายกันเช่นพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ พนักงานฝ่ายประชาสัมพันธ์ บัณฑิตสามารถนำความรู้ความสามารถที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ในระดับมาก รองลงมาคือมากที่สุดและปานกลาง การเปลี่ยนงานหลังจบการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนงานใหม่ และมีบางส่วนที่มีการเปลี่ยนงานใหม่ สาเหตุของการเปลี่ยนงานใหม่พบว่า ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา รองลงมาคือค่าตอบแทนต่ำ สวัสดิการไม่ดี และต้องการความก้าวหน้า หลังจากมีงานทำบัณฑิตได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน พบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพในการทำงานที่จำเป็นต้องมี (Must be quality) หมายถึงการมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับ งานที่ทำโดยตรง การใช้ไหวพริบในการทำงาน เช่นรู้จักใช้สติปัญญาในการสร้างสรรคงานใหม่ ๆ สามารถปรับกระบวนการทำงานให้สั้นลง หรือเพิ่มกระบวนการทำงานจนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้งานที่ทำเด่นกว่างานของคนอื่น ๆ จนเป็นที่ประทับใจของผู้ร่วมงานทุกคน ส่วนคุณภาพในเชิงสังคม (Social quality) หมายถึงความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้า

กับคนทั่ว ๆ ไปได้ ซึ่งต้องอาศัยพฤติกรรมของมนุษย์ด้วย ซึ่งบัณฑิตสาขาวิชาการโรงแรมสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพในการทำงาน ด้านการศึกษาต่อพบว่าส่วนใหญ่ไม่ต้องการศึกษาต่อ อาจจะเป็นเพราะไม่มีเวลา และลักษณะของงานไม่เอื้อต่อการศึกษาต่อเนื่องจากต้องทำงานเป็นกะ ส่วนผู้ที่ต้องการศึกษาต่อต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาที่ต้องการศึกษาต่อคือ สาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่สาขาวิชาเดิม ประเภทของสถาบันการศึกษา/ หรือมหาวิทยาลัยที่ต้องการศึกษาคือ สถาบันของรัฐบาล เหตุผลที่ทำให้ต้องการศึกษาต่อ เป็นความต้องการของบิดา— มารดา หรือผู้ปกครอง งานที่ต้องการต้องใช้วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ต้องการความก้าวหน้าในการทำงานและต้องการความรู้เพิ่ม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป ผลจากการศึกษาภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต สาขาวิชาการโรงแรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ควรเพิ่มรายวิชาหรือความรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพควรเพิ่มมากที่สุดคือวิชาทางด้านภาษาอังกฤษ รองลงมาคือการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้งานอินเทอร์เน็ต และการใช้ภาษาที่ 3 ทางมหาวิทยาลัยควรมีการปรับหลักสูตรให้ทันสมัย วิชาซึ่งเฉพาะควรเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน ควรเน้นเรื่องการใช้ภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษสำหรับงานโรงแรม ควรเสริมเข้าไปในรายวิชาวิชาที่เกี่ยวข้อง ควรปรับเนื้อหาในหลักสูตรให้มีความทันสมัย โดยเฉพาะงานส่วนหน้าในโรงแรม การฝึกงานในสถานประกอบการควรส่งนักศึกษาฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมสร้างประสบการณ์ เป็นการเตรียมพร้อมสู่ตลาดแรงงาน การฝึกงานในสถานประกอบการจะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจมากขึ้นในการทำงาน

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน จัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพของบัณฑิต จัดกิจกรรมเสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน พัฒนาสถาบันให้เป็นแหล่งวิชาและนวัตกรรมใหม่ ๆ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอนควรปรับวิธีการสอนโดยการนำข้อมูลที่ทันสมัยมาสอน เพราะระบบของงานในโรงแรมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก ควรเน้นเรื่องภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 เช่นภาษาญี่ปุ่น เกาหลี จีน การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษในการเขียนจดหมายโต้ตอบธุรกิจ เน้นการสอนภาคปฏิบัติโดยเฉพาะวิชาทางด้านงานบริการส่วนหน้าในโรงแรม ควรสอนการใช้

โปรแกรมการรับจองห้องพัก และ โปรแกรมอื่น ๆ ในงานโรงแรม ด้านสื่อการสอนควรมีความพร้อมด้านสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย อาจารย์ผู้สอนควรปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยและควรเน้นด้านภาษาให้มาก ควรสอนให้นักศึกษาคิดเป็นและกล้าแสดงออก

1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา จัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการหางาน บริการข่าวสารและเปิดโอกาสให้บัณฑิตรับรู้เกี่ยวกับอาชีพและตลาดแรงงานอย่างกว้างขวาง เช่นจัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานประกอบการที่ได้มาตรฐาน จัดกิจกรรมที่ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำงานและการแสดงความสามารถของนักศึกษา จัดกิจกรรมที่เน้นให้นักศึกษามีความคิดและกล้าแสดงออก และส่งเสริมกิจกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษากันคว้าต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำและความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัดการศึกษา สาขาวิชาการ โรงแรม หลักสูตรเทียบโอน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

2.3. ควรศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพของบัณฑิต

2.4 ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการมีงานทำของบัณฑิตสาขาวิชาการ

โรงแรม

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

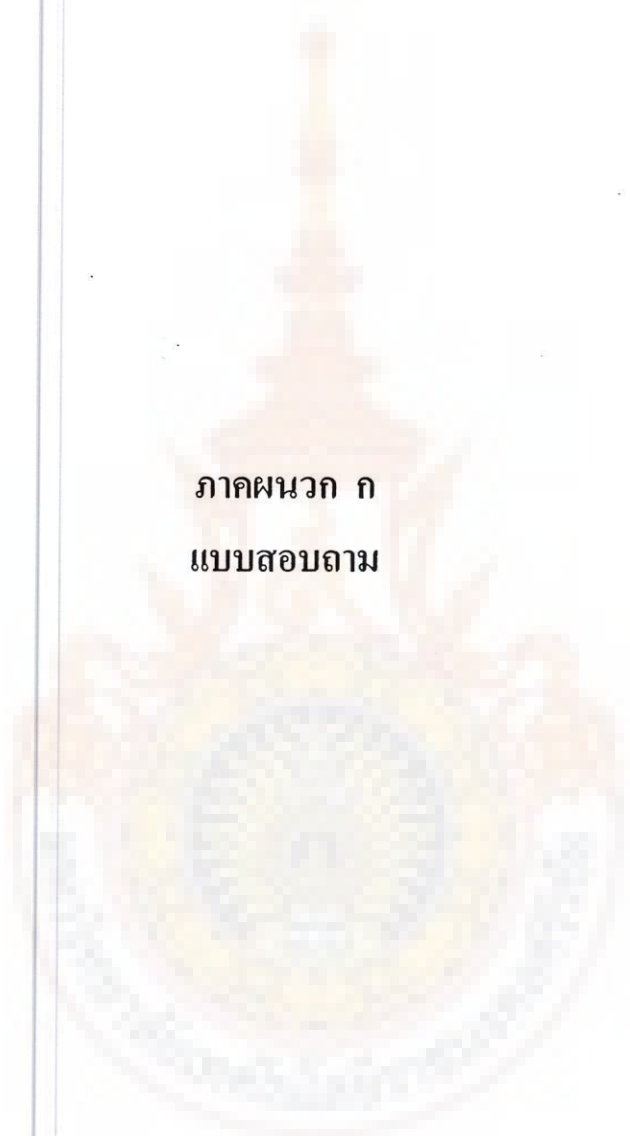
- เกียรติคุณ สิทธิชัย. (2534). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์ผลผลิตผู้สำเร็จการศึกษา
สงขลา:สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.
- บุญเลิศ จันทร์ไสย (2545). ภาวะการมีงานทำและความคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับการจัด
การศึกษา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา
2544. : ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2551, จาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/info2.phd?id=4865>
- ผดุง พรหมมูล (2545). การติดตามภาวะการมีงานทำและความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา
ของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากศูนย์การศึกษานอกสถาบัน สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2550, จาก
<http://www.thaiedresearch.org/result/info2.phd?id=4865>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตภาคใต้. (2547) รายงานประจำปี
สงขลา : ฝ่ายวางแผนและพัฒนา.
- _____. (2548). จุลสารวิจัย สงขลา : ฝ่ายวิจัยและฝึกอบรม.
- มณฑรา ชรรณบุศย์. (ม.ป.ป.) คุณภาพในการทำงาน (ม.ป.ท.) สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2551
จาก : <http://edu.chandra.ac.th/teacher>
- วรรณวิภา จตุชัย. (2540). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต ปีการศึกษา 2539-2540. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550
จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/info2.phd?id=4895>
- วิจิตรวาทการ, หลวง. (ม.ป.ป.). วิธีทำงานและสร้างอนาคต (ม.ป.ท.) สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2551
จาก : <http://edu.chandra.ac.th/teacher>
- สถาบันราชภัฏธนบุรี. (2542). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี จากสถาบันราชภัฏธนบุรี ปีการศึกษา 2541-2542. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย
และบริการวิชาการ สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2550
จาก: <http://www.thaiedresearch.org/result/info2.phd?id=5003>

- สถาบันราชภัฏนครปฐม. (2544). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสถาบัน
ราชภัฏนครปฐม ปีการศึกษา 2539-2540. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม สืบค้นเมื่อ
25 พฤศจิกายน 2550 จาก : <http://www.thaiedresearch.org/result/info2.phd?id=6954>
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารองค์การและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรุงสยาม
การพิมพ์.
- สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2546). รายงานการศึกษาเรื่องภาวะการมีงานทำของบัณฑิต
ปี พ.ศ.2544. กรุงเทพมหานคร : สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย
- อรนุช หลิมประเสริฐ. (2539). ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของผู้จบอุดมศึกษา.
(ม.ป.ท) สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2550
จาก : <http://www.thaiedresearch.org/result/info2.phd?id=2667>
- อรรถวัฒน์ วรรณพรม. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ใน
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) : กรณีศึกษาเขตยานนาวา.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา
- Alderfer, C.P. (1972). **Toward and Understanding of Inquity.** Journal of bnormal and social
Psychology.
- Barnard, C.I. (1968). **The Functions of Executive.** Cambridg : Hervad University Press. no place
- Beac, D.S. (1965). **Personnel Management of People at work.** New York : McMillan
Pudliching Co.,inc.
- Herzberg,f. (1968). **Work and The Nature of Man.** New Youk, : McGraw-Hill.
- Maslow & Abraham H. (1970). **Motivation and Personality.** 2nd ed. New York : Harper and
Row.
- McClelland, D.C.. (1961). **The Achieving society.** New York, : McGraw-Hill.
- Mcfarland, Dalton (1979). **Management:Fundamentation and Practices.**
New York : McMillan Publishing.
- Mcgregor, D. (1964). **The Human side of Enterprise.** New York, : McGraw-Hill.
- Vroom, Dale; et all. (1964). **Work and Motivation.** New York : John Wiley and Sons.
- Weger John. (1971). **Motivation Supervisors.** New York : A.M.A.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะการมีงานทำและคุณภาพในการทำงานของบัณฑิต
สาขาวิชาการโรงแรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
ปีการศึกษา 2548-2549

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยเรื่อง ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการ โรงแรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ปีการศึกษา 2548-2549 ผลที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณค่าแก่ประเทศชาติและสังคม

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่มีการมีงานทำ)

ตอนที่ 3 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน)

ตอนที่ 4 การศึกษาต่อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

3. ขอความกรุณาท่านอ่านคำชี้แจงในแต่ละข้ออย่างละเอียด และตอบคำถามทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกนำเสนอในภาพรวมไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบคุณ

นางชญาดา เฉลียวพรหม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่าง และหรือเขียนวงกลมล้อมรอบ [] ที่มีตัวเลข

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

[1] หญิง

[2] ชาย

2. อายุ

[1] 22-24 ปี

[2] 24 ปีขึ้นไป-26 ปี

3. การศึกษา

[1] ปริญญาตรี

[2] ปริญญาโท

4. ปัญหาในการหางานทำ

[1] ไม่มีปัญหา

[2] มีปัญหาเนื่องจาก.....(โปรดระบุปัญหาที่สำคัญ ไม่เกิน 3 ข้อ)

[1] ไม่ทราบแหล่งงาน

[2] หางานที่ถูกใจไม่ได้

[3] ต้องสอบจึงไม่ยอมสมัคร

[4] เงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย

[5] ขาดคนสนับสนุน

[6] หน่วยงานไม่ต้องการ

[7] อื่น ๆ (ระบุ).....

5. สถานภาพการทำงานปัจจุบัน

[1] ทำงานแล้ว (ตอบข้อต่อไป)

[2] ทำงานแล้วและกำลังศึกษาต่อ

[3] ยังไม่ได้ทำงานและมิได้ศึกษาต่อ (ข้ามไปตอบตอนที่ 3)

[4] กำลังศึกษาต่อ (ข้ามไปตอบตอนที่ 4)

6. การได้งานทำ ท่านทราบข้อมูลการสมัครงานจากแหล่งใด

[1] หางานทำด้วยตนเอง

[2] Internet

[3] หนังสือพิมพ์

[4] มีผู้แนะนำ

[5] อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้มีงานทำแล้ว)

7. ประเภทงานที่ทำ

- | | |
|---|---------------------------------------|
| [1] ข้าราชการ /เจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ | [2] รัฐวิสาหกิจ |
| [3] พนักงานบริษัท/องค์กรธุรกิจเอกชน | [4] ดำเนินธุรกิจอิสระ/เจ้าของกิจการ |
| [5] พนักงานองค์กรต่างประเทศ/ระหว่างประเทศ | |
| [6] อื่น ๆ (ระบุ)..... | |

8.. ท่านคิดว่า ความรู้ความสามารถพิเศษด้านใดที่ช่วยให้ท่านได้ทำงาน

- | | |
|----------------------------|---------------------------------|
| [1] ด้านภาษาต่างประเทศ | [2] ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ |
| [3] ด้านกิจกรรมสันทนาการ | [4] ด้านศิลปะ |
| [5] ด้านกีฬา | [6] ด้านนาฏศิลป์/ดนตรีขับร้อง |
| [7] อื่น ๆ (ระบุ)..... | |

9. ชื่อตำแหน่งงานที่ทำ(ระบุ)

10. สถานที่ทำงานปัจจุบัน ชื่อหน่วยงาน.....(1).....

ที่ตั้งเลขที่.....(2)..... หมู่ที่.....(3)..... ตรอก/ซอย.....(4)..... ถนน.....(7).....

ตำบล/แขวง.....(8).....

อำเภอ/เขต.....(9)..... จังหวัด.....(10)..... รหัสไปรษณีย์.....(11).....

โทรศัพท์.....(12)..... โทรสาร.....(13)..... e-mail(14).....

11. เงินเดือนหรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| [1] 7,000 - 10,000 | [2] 10,001 - 13,000 |
| [3] 13,001 - 15,000 | [4] 15,001 - 18,000 |

12. ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| [1] 6 เดือน -1 ปี | [2] 1 ขึ้นไป - 1 ปี 6 เดือน |
| [3] 1 ปี 6 เดือนขึ้นไป - 2 ปี | [4] 2 ปีขึ้นไป |

13. ท่านมีความพอใจต่องานที่ทำหรือไม่

- | | |
|------------|---------------|
| [1] พอใจ | [2] ไม่พอใจ |
|------------|---------------|

ถ้าไม่พอใจ โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญที่สุด 1 ข้อ ต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| [1] ระบบงานไม่ดี | [2] ผู้ร่วมงานไม่ดี |
| [3] ไม่ได้ใช้ความรู้ที่เรียนมา | [4] ค่าตอบแทนต่ำ |
| [5] ขาดความมั่นคง | [6] ขาดความก้าวหน้า |
| [7] อื่น ๆ (ระบุ)..... | |

14. หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านได้งานทำในระยะเวลาเท่าไร

- [1] หางานได้ก่อนจบการศึกษา หรือ ได้งานทันทีหลังสำเร็จการศึกษา
 [2] 1 - 3 เดือน [3] 4 - 6 เดือน
 [4] 7 - 9 เดือน [5] 10 - 12 เดือน
 [6] มากกว่า 1 ปี
 [7] เป็นงานเดิมก่อนมาศึกษา หรือ ได้งานทำระหว่างศึกษา

15. ลักษณะงานที่ทำตรงกับสาขาที่ท่านได้สำเร็จการศึกษาหรือไม่

- [1] ตรง [2] ไม่ตรง

16. ท่านสามารถนำความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาประยุกต์ใช้กับหน้าที่การงานที่ทำอยู่ขณะนี้เพียงใด

- [1] มากที่สุด [2] มาก
 [3] ปานกลาง [4] น้อย
 [5] น้อยที่สุด

17. หลังจากที่ท่านได้งานทำแล้วมีการเปลี่ยนงานหรือไม่

- [1] ไม่มีการเปลี่ยนงาน
 [2] มีการเปลี่ยนงาน เนื่องจาก (ระบุ).....

18. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานหรือไม่

- [1] ได้รับการส่งเสริมในด้าน.....
 [2] ไม่ได้รับการส่งเสริม

ตอนที่ 3 การสมัครงานและการทำงาน (สำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ทำงาน)

19. สาเหตุที่ยังไม่ได้ทำงาน โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญ 1 ข้อ ต่อไปนี้

- [1] ยังไม่ประสงค์ทำงาน [2] รอฟังคำตอบจากหน่วยงาน
 [3] หางานทำไม่ได้ [4] อื่นๆ (ระบุ).....

20. ท่านมีปัญหาในการหางานทำหลังสำเร็จการศึกษาหรือไม่

- [1] ไม่มีปัญหา [2] มีปัญหา

ถ้า มีปัญหา โปรดระบุปัญหาที่สำคัญที่สุด 1 ข้อ

- [1] ไม่ทราบแหล่งงาน [2] หางานที่ถูกต้องไม่ได้
 [3] ต้องสอบจึงไม่ยอมสมัคร [4] ขาดคนสนับสนุน
 [5] ขาดคนหรือเงินค้ำประกัน [6] หน่วยงานไม่ต้องการ
 [9] อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 4 การศึกษาต่อ

21. การศึกษาต่อ

[1] ต้องการการศึกษาต่อ (ข้ามไปตอบข้อ 20)

[2] ไม่ต้องการการศึกษาต่อ (ข้ามไปตอนที่ 5)

22. ระดับการศึกษาที่ท่านต้องการศึกษาต่อ / กำลังศึกษาต่อ

[1] ระดับปริญญาตรี

[2] ระดับปริญญาโท

[3] ระดับปริญญาเอก

[4] อื่น ๆ (ระบุ).....

23. สาขาวิชาที่ท่านต้องการศึกษาต่อ / กำลังศึกษาต่อ

[1] สาขาวิชาเดิม

[2] สาขาวิชาอื่นที่ไม่ใช่สาขาวิชาเดิม (ระบุ) สาขา.....

24. ประเภทของสถาบันการศึกษา/มหาวิทยาลัยที่ท่านต้องการศึกษา / กำลังศึกษาต่อ

[1] รัฐบาล

[2] เอกชน

[3] ต่างประเทศ

25. เหตุผลที่ทำให้ท่านตัดสินใจศึกษาต่อ

[1] เป็นความต้องการของบิดา/มารดา หรือผู้ปกครอง

[2] งานที่ต้องการต้องใช้วุฒิสูงกว่า ปริญญาตรี

[3] ได้รับทุนศึกษาต่อ

[4] อื่น ๆ (ระบุ).....

26. ท่านมีปัญหาในการศึกษาต่อหรือไม่

[1] ไม่มีปัญหา

[2] มีปัญหา

ถ้า มีปัญหา โปรดระบุสาเหตุที่สำคัญที่สุด 1 ข้อ

[1] ข้อมูลสถานที่ศึกษาต่อไม่เพียงพอ

[2] คุณสมบัติในการสมัครเรียน

[3] ขาดความรู้พื้นฐานในการศึกษาต่อ

[4] ขาดแคลนเงินทุน

[5] อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

27. ท่านคิดว่าในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ควรเพิ่มรายวิชาหรือความรู้เรื่องใดที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของท่านได้มากยิ่งขึ้น (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

[1] ภาษาอังกฤษ

[2] คอมพิวเตอร์

[3] บัญชี

[4] การใช้งานอินเทอร์เน็ต

[5] การฝึกปฏิบัติจริง

[6] เทคนิคการวิจัย

[7] อื่น ๆ (ระบุ).....

28. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักสูตรและสาขาวิชาที่เรียน

.....

.....

29. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

.....

.....

30. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นางชญาดา เฉลียวพรหม

MRS. CHAYADA CHALIAOPHROM

วัน/เดือน/ปีเกิด

16 มีนาคม 2512

เลขหมายประจำตัวประชาชน

3320501227361

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ ระดับ 7

หัวหน้าหลักสูตรสาขาวิชาการ โรงแรม

หน่วยงาน

คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

1 ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อยาง

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

โทร. (074) 324-246 ต่อ 1741

ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA.)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2545

ปริญญาตรี

บริหารธุรกิจบัณฑิต (การโรงแรม)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2537