



รายงานการวิจัย

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
**Satisfaction of the Graduates Users Towards the Work and Guidelines to
Development the Production of Graduates Faculty of Humanities and
Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University**

ชญานันท์ ธีฐัฏฐิกรปฐมภพ และคณะ
สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2558

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Satisfaction of the Graduates Users Towards the Work and Guidelines to

Development the Production of Graduates Faculty of Humanities and

Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University.

ชญาณันท์ ญัฐจักรปฐมภพ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รัตน์ลวดี โปสุวรรณ

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ทุนอุดหนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
งบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2558

(ง)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความสนับสนุนจากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการดำเนินการวิจัย และความร่วมมือจากหน่วยงานที่ใช้บัณฑิตต่าง ๆ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ หวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงจะมีประโยชน์ในการวางแผนการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ต่อไป

ชญาณันท์ ญัฐกรปฐมภพ และคณะ

2 กันยายน 2558

Title	Satisfaction of the Graduates Employers towards the Work and Guidelines to Develop Graduates of the Faculty of Humanities and Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University
Author	Mrs. Chayanan Nutphakpathompob
University	Phetchabun Rajabhat University
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the satisfaction of the graduate employers towards the work, compare the satisfaction of the graduate employers towards the work of the faculty of Humanities and Social Sciences divided into gender, age, education levels, working experience, and type of agency and study the guidelines to develop graduates of the faculty of Humanities and Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University. The samples of the study were 400 employers with obtained by purposive sampling. The instrument used was questionnaire. The data were statistically analyzed by percentage, mean, standard deviation and used t-test, F-test in comparative analysis.

The results of the study were as follows:

1. Most of the samples were male, age more than 46 years old, educated in the bachelor's degree. They had work experience in government agencies more than 15 years and graduated program in Local Government Administration.
2. The satisfaction of the graduate employers towards the work of the faculty of Humanities and Social Sciences in overall was at high level. When considering highest to lowest means, they were ethical behavior, work-related fundamental skills, and professional skills.
3. The results of comparison the satisfaction of the graduate employers towards the work of the faculty of Humanities and Social Sciences revealed that gender, age, and working experience had no differences in satisfaction the work, whereas education level and type of agency were statistical significant difference at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(ค)
กิตติกรรมประกาศ.....	(ง)
สารบัญ.....	(จ)
สารบัญตาราง	(ข)
สารบัญรูป.....	(ฅ)
บทที่ 1 1	1
1.1 1	1
1.2 2	2
1.3 3	3
1.4 3	3
1.5 4	4
1.6 5	5
บทที่ 2 6	6
2.1 6	6
2.2 7	7
2.3 8	8
2.4 12	12
2.5 19	19
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 25	25
2.7 28	28
บทที่ 3 29	29
3.1 29	29
3.2 30	30
3.3 31	31
3.4 31	31
3.5 31	31

()

4 	33
5 	73
.....	78
.....	82
.....	83
.....	89

()

()	()
10	46
11	47
12	48
13	49
14	51
15	53
16	54
17	56
18	58

[illegible]

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาระดับสูง เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศ โดยมีบทบาทในการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงานและภาคเศรษฐกิจต่าง ๆ ดังนั้นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา จึงมีภารกิจในการพัฒนาวิชาการ องค์ความรู้ต่าง ๆ การสร้างผู้นำและปัญญาชน เพื่อเป็นกำลังคนที่สำคัญของประเทศในอนาคต และเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณ เพื่อแสดงถึงความสามารถของบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบอาชีพได้ รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม ที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองและสังคมดีขึ้นได้

การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ทั้งในด้านของความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขา ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน และ ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของคณะ และ สาขาวิชาต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งยังสามารถยกระดับแรงงานให้มีคุณภาพและทักษะที่สูงเพียงพอในอนาคต เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก ทำให้สถาบัน การศึกษาต่างๆ เห็นความสำคัญในการผลิตบัณฑิตเพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและของท้องถิ่นในอนาคตที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นหนึ่งหน่วยงานในการผลิตบัณฑิตออกสู่การทำงานหลังจากสำเร็จการศึกษา มีหน้าที่หลักสำคัญประการหนึ่ง คือ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมได้หลายสาขาวิชาชีพ โดยดำเนินการผลิตมาอย่างต่อเนื่อง บัณฑิตที่ผลิตออกไปในแต่ละรุ่นจะมุ่งเน้นทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศ โดยเปิดสอนในสาขาวิชาต่างๆ ดังนี้ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาการบริการการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจบริการ สาขาวิชาภาษาไทย สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ สาขาวิชาศิลปกรรม สาขาวิชาดนตรีและการแสดง สาขาวิชานาฏศิลป์และการละคร สาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชา

นิติศาสตร์ และสาขาวิชาการพัฒนาสังคม ซึ่งหลักสูตรต่างๆ ล้วนแล้วแต่ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เรียน เป็นจำนวนมาก

การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมในการตรวจสอบคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ว่าเมื่อไปประกอบอาชีพยังสถานประกอบการต่างๆ แล้วได้รับความพึงพอใจและการตอบรับจากนายจ้างในแง่ใดบ้าง ผลที่ได้รับจากการสำรวจจะนำไปสู่การปรับปรุง การพัฒนา หรือการเพิ่มเติมคุณภาพบัณฑิตในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อให้บัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่สำเร็จจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น ด้านบัณฑิตก็สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถด้านต่างๆ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญในการผลิตบัณฑิตเพื่อสนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานและของท้องถิ่น จึงได้ดำเนินการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งการวิจัยดังกล่าวเป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและเป็นที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ

1.2.1 ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.2.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และประเภทหน่วยงาน

1.2.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการผลิตบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้ใช้นวัตกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และประเภทหน่วยงาน แตกต่างกัน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้นวัตกรรมต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต พิจารณาคูณลักษณะหลัก 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขา
2. ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ใช้นวัตกรรมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ในระหว่างเดือนธันวาคม 2557 ถึง เดือนมกราคม 2558

กลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อของนายจ้างหรือหัวหน้างานที่เป็นผู้ใช้นวัตกรรมของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95 (ระดับนัยสำคัญ, 2546 : 37) จำนวน 400 คน โดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดตัวอย่าง (Cochran, 1977) ได้เป็น 95 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และประเภทหน่วยงาน และตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

1. ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

1.1 ข้อมูลทั่วไป

1.2 0000

1.3 □□□□□□□□

1.4 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☐

1.5 □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

1.6 ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[illegible]

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1

[illegible]

2.2

2.3

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

[illegible]

1.

[illegible]

2.

เหมาะสมยิ่งขึ้น

[illegible]

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาระบบสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต หมายถึง การที่ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจในการใช้บริการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้ใช้บัณฑิต หมายถึง หัวหน้าหน่วยงานหรือนายจ้างหรือบุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

การพัฒนาระบบสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

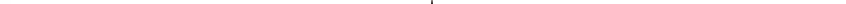
1. หลักการจัดการศึกษาของชาติ
2. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์
3. คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ประกอบการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 หลักการจัดการศึกษาของชาติ

การจัดการศึกษาโดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา (สุวิทย์ มูลคำ, 2554 :38) หรือการสร้างผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขนั้น ผู้มีภารกิจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีความจำเป็นจะต้องเข้าใจองค์ประกอบความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ซึ่งอาจนิยามความหมายได้ดังนี้

คนเก่ง คือ ผู้ที่มีความสามารถด้านหนึ่งด้านใด หรือหลายๆด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทางที่แสดงออกถึงความสามารถได้อย่างเป็นที่ประจักษ์ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ เช่น ความสามารถด้านภาษา คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ความเป็นผู้นำ การรู้จักตนเอง เป็นต้น

คนดี คือ ผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านจิตใจ เช่น เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ รู้หน้าที่ มีวินัย ขยัน อดทน ประหยัด ซื่อสัตย์และเสียสละ มีค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วยคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ทำหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ เคารพกติกาของสังคม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5. 

คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

- [illegible]

2.3 คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ประกอบการ

[illegible][illegible]

1. 
2. 
3. 

4. □□□□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□

5. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ ☐ ☒ ☒ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

2000

[illegible][illegible]

2025年10月25日（星期日）上午10:00

1. ผู้ปฏิบัติที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของ

[illegible]

3. **ထိန်းသိမ်းရေး** နှင့် **ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး** နှစ်ခုလုံးကို အားလုံးက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်။

4.

5. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ

สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในงานของตนได้ดี
ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. 在下列各题中，指出下列命题的真假，并说明理由。

7. _____
_____ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับบริการนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ให้บริการจะต้องตระหนักถึงและจัดให้มีอย่างเพียงพอทำให้เกิดการแข่งขันเพื่อที่จะนำเสนอสิ่งที่ดีกว่าแก่ผู้รับบริการส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ

2.2 อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้บริการที่มีคุณภาพ

อาชีพบริการเนื่องจากผู้ให้บริการที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำงานด้วยบริการกลายเป็นงานที่แพร่หลายมากขึ้นมีบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถเข้าสู่วงการธุรกิจการบริการที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพสูงยิ่งขึ้นต่อไป

ต่อการบริการแบ่งออกได้เป็นความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้บริการเป็นสิ่งที่ผู้ให้บริการจะต้อง

ลักษณะของความพึงพอใจในการให้บริการ

อธิบายถึงลักษณะของความพึงพอใจในการให้บริการ (2538 : 24-37)

1. สิ่งหนึ่งสิ่งใดบุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลรับรู้หลายสิ่งหลายอย่างเกี่ยวกับการบริการไม่ว่าจะเป็นประเภทของการบริการหรือคุณภาพ

2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับ

คำมั่นสัญญาของผู้ให้บริการ เหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้รับบริการใช้เปรียบเทียบกับบริการที่ได้รับ

การวัดความพึงพอใจ

顧客満足度 (2539 : 18, 20-21) 顧客満足度は、顧客が製品やサービスに対して抱く満足感の程度を示す指標である。顧客満足度は、顧客の期待値と実際の体験との差によって決まる。顧客満足度は、顧客のロイヤリティや再購入意欲に大きく影響を与える。顧客満足度を向上させるためには、顧客の期待値を適切に管理し、高品質の製品やサービスを提供することが重要である。

- [illegible]

[illegible]

1. การใช้แบบสอบถามเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะ

2. การบริการที่รวดเร็ว (Speed of Service) การบริการที่รวดเร็วหมายถึงการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

3. การบริการที่มีคุณภาพ (Quality of Service) การบริการที่มีคุณภาพหมายถึงการให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

มิลเลต (Millet 1954 : 53) ได้เสนอแนะการบริการที่ดีควรมี 5 ประการ คือ การบริการที่ยุติธรรม (Equitable Service) การบริการที่รวดเร็ว (Timely Service) การบริการที่เพียงพอ (Ample Service) มีความหลากหลายของบริการและสถานที่ที่เหมาะสม การบริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) การบริการที่ก้าวหน้า (Progressive Service) การบริการที่มีประสิทธิภาพ

Aday, Lu and Andersen (1975 : 45) ได้เสนอแนะการบริการที่ดีควรมี 6 ประการ คือ

ประการที่ 1 การบริการที่สะดวก (Convenience) การบริการที่สะดวกหมายถึงการให้บริการที่สะดวกและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

ประการที่ 2 การบริการที่ประสานงาน (Coordination) การบริการที่ประสานงานหมายถึงการให้บริการที่ประสานงานและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

ประการที่ 3 การบริการที่มีมารยาท (Courtesy) การบริการที่มีมารยาทหมายถึงการให้บริการที่มีมารยาทและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

ประการที่ 4 ข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ วัดจากข้อมูลทั่วไป ได้แก่ วิธีการรับบริการ การบริการที่รวดเร็ว การบริการที่มีคุณภาพ การบริการที่ต่อเนื่อง การบริการที่มีประสิทธิภาพ

ประการที่ 5 คุณภาพของการบริการ (Quality of Service) การบริการที่มีคุณภาพหมายถึงการให้บริการที่มีคุณภาพและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

ประการที่ 6 ค่าใช้จ่าย (Cost) การบริการที่มีค่าใช้จ่ายหมายถึงการให้บริการที่มีค่าใช้จ่ายและถูกต้องตามความต้องการของลูกค้า

การบริการที่ดีควรมี 6 ประการ คือ การบริการที่สะดวก การบริการที่ประสานงาน การบริการที่มีมารยาท การบริการที่มีคุณภาพ การบริการที่ต่อเนื่อง การบริการที่มีประสิทธิภาพ 3

ต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการ
อย่างหนึ่งของงานด้วย ที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้

2. **ความปลอดภัย (Safety or Security Needs)** Maslow บุคคลต้องการความปลอดภัย
ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพ
ความต้องการระดับที่สี่ บุคคลต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตประจำวัน
ความต้องการระดับที่สี่ บุคคลต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตประจำวัน

3. **สังคม (Social Needs)** Maslow บุคคลต้องการสังคม
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการสังคม
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการสังคม
ที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทาง
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการสังคม

4. **การนับถือ (Esteem Needs)** Maslow บุคคลต้องการการนับถือ
ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพ
ความต้องการระดับที่สี่ บุคคลต้องการการนับถือ
ความต้องการระดับที่สี่ บุคคลต้องการการนับถือ
ความต้องการระดับที่สี่ บุคคลต้องการการนับถือ

5. **การเติมเต็ม (Self-Actualization Needs)** Maslow บุคคลต้องการการเติมเต็ม
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการการเติมเต็ม
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการการเติมเต็ม

ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการการเติมเต็ม
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการการเติมเต็ม
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการการเติมเต็ม

Maslow กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ คำสุดท้าย บุคคลต้องการการเติมเต็ม
ความต้องการระดับที่ห้า บุคคลต้องการการเติมเต็ม

Maslow บุคคลต้องการการเติมเต็ม
ก่อนที่จะพวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูงยิ่งกว่านั้น เมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง
ตอบสนองแล้ว ความต้องการนี้ จะไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

Maslow ตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลูกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามลำดับขั้น บุคคลเป็นถึงจุดสูงสุดพฤติกรรม โดยทั่วไป ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นความต้องการอีกต่อไป แต่ถ้าความต้องการที่ไม่ได้ถูกตอบสนอง (Maslow, 1954 : 298 - 303)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

Frederick K. Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งแบ่งความต้องการออกเป็นสองประเภท คือ ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจาก (Motivational Factors) และ (Maintenance or Hygiene Factors)

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivational Factors)

ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะเฉพาะคือ ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไป จะทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำลดลง แต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะไม่ทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้น

1.1 ปัจจัยการบรรลุผล (Achievement)

ปัจจัยการบรรลุผลเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยนี้มีลักษณะเฉพาะคือ ถ้าปัจจัยนี้ขาดหายไป จะทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำลดลง แต่การมีปัจจัยนี้จะไม่ทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้น

1.2 ปัจจัยการยอมรับ (Recognition)

ปัจจัยการยอมรับเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยนี้มีลักษณะเฉพาะคือ ถ้าปัจจัยนี้ขาดหายไป จะทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำลดลง แต่การมีปัจจัยนี้จะไม่ทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้น

1.3 ปัจจัยงาน (The Work Itself)

ปัจจัยงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยนี้มีลักษณะเฉพาะคือ ถ้าปัจจัยนี้ขาดหายไป จะทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำลดลง แต่การมีปัจจัยนี้จะไม่ทำให้ความพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้น

ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจ

1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในหน่วยงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

1.5 การก้าวหน้า (Advancement) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งหมายถึงการได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมและพัฒนาตนเอง

2. ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจ (Maintenance or Hygiene Factors) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่ช่วยให้งานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข

2.1 เงินเดือน (Salary) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน

2.2 โอกาสในการเติบโต (Possibility of Growth) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากโอกาสในการเติบโตในอาชีพการงาน ซึ่งหมายถึงการได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง และเพื่อนร่วมงาน

2.4 สถานะ (Status) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งหมายถึงตำแหน่งหน้าที่การงานที่บุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

2.5 นโยบายและบริหาร (Company Policy and Administration) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากนโยบายและบริหารขององค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากสภาพการทำงาน ซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน เวลาการทำงาน และความปลอดภัย

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลสามารถมีความสุขและพอใจในชีวิตส่วนตัว

2.8 ความปลอดภัย (Security) ปัจจัยที่ดึงดูดและจูงใจที่มาจากความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 監督技術 (Supervision-Technical) の学習プロセス

ข้อนี้ 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็น
ปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน
สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าเงินหรือสุทธศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้

Herzberg

พอใจและการจูงใจซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนั่นเอง

ทฤษฎี ERG ของAlderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer

(1) (E) (2) (R)

(3)

Alderfer มี 3 ขั้น Maslow มี 5 ขั้น

ร่วมกันและหัวหน้าคนงานยืนยันและกระตุ้นให้เพิ่มผลผลิต ยิ่งกว่านั้น Alderfer มี 3 ขั้น Maslow มี 5 ขั้น

การเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow และ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) (Alderfer, 1954 : 307 - 308)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Alderfer (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) เป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่ดัดแปลงมาจากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (Maslow, 1954 : 307 - 308) โดย Alderfer ได้ลดทอนความต้องการของมนุษย์จาก 5 ระดับของ Maslow ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีพ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ซึ่งตรงกับความต้องการระดับล่างของ Maslow ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัย

2. ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการระดับกลางของ Maslow ได้แก่ ความต้องการทางสังคมและความเคารพ

3. ความต้องการในการเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งตรงกับความต้องการระดับสูงของ Maslow ได้แก่ ความต้องการทางปัญญาและความเคารพ

Alderfer ได้เสนอว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ระดับนี้สามารถจัดเรียงเป็นลำดับขั้นได้ โดยความต้องการระดับล่างจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนก่อนที่จะสามารถก้าวไปสู่ความต้องการระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งต่างจากทฤษฎีของ Maslow ที่เสนอว่าความต้องการทั้ง 5 ระดับสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ นอกจากนี้ Alderfer ยังได้เสนอว่าความต้องการระดับสูง (Growth Needs) นั้นมีความสำคัญมากกว่าความต้องการระดับล่าง (Existence Needs) และความต้องการระดับกลาง (Relatedness Needs) เพราะความต้องการระดับสูงนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

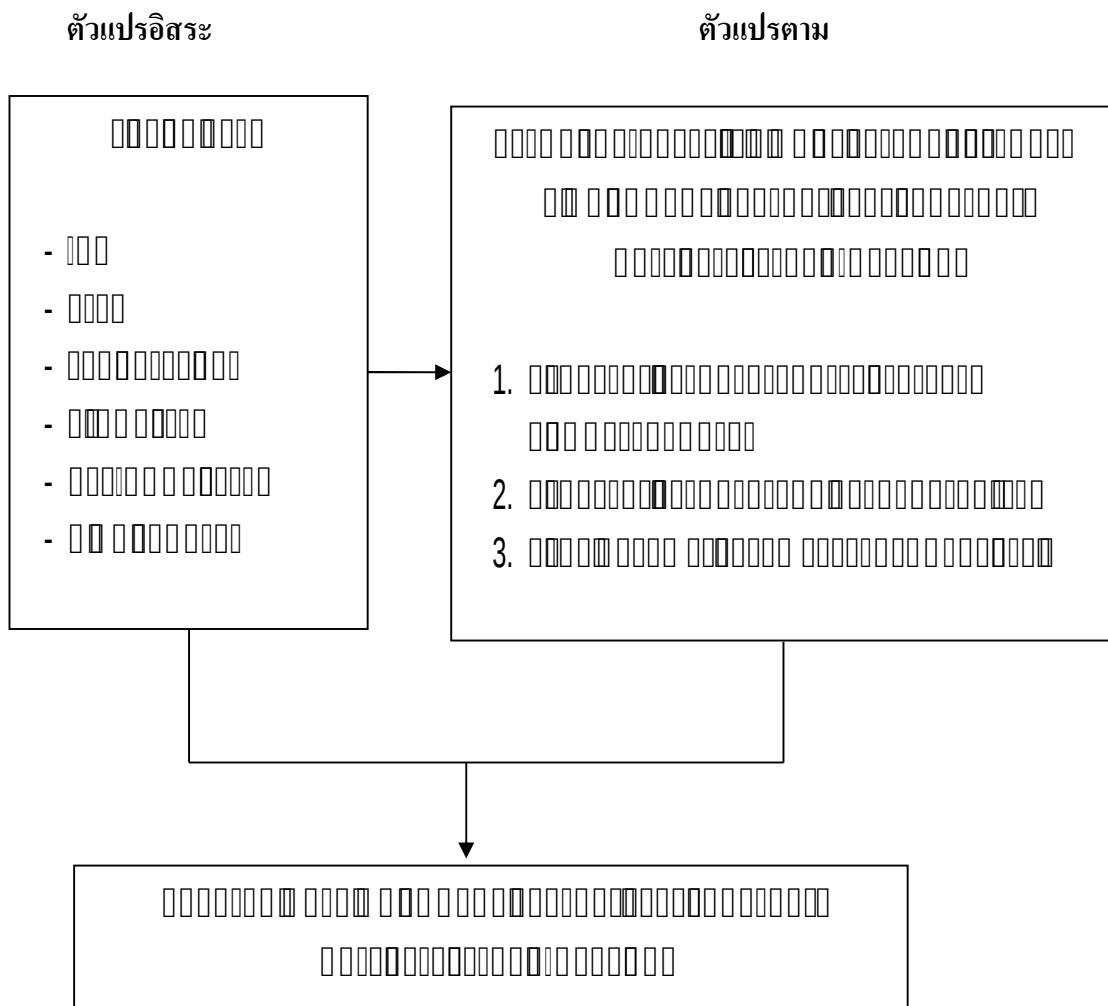
Alderfer ได้เปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow กับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Alderfer โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับหนึ่ง ซึ่งพบว่า Alderfer ได้เสนอว่าความต้องการระดับสูง (Growth Needs) นั้นมีความสำคัญมากกว่าความต้องการระดับล่าง (Existence Needs) และความต้องการระดับกลาง (Relatedness Needs) เพราะความต้องการระดับสูงนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

2551
 16
 3
 2
 3

2550-2551 2552-2553 2554-2555 2556-2557 2558-2559 2560-2561 2562-2563 2564-2565 2566-2567 2568-2569 2570-2571 2572-2573 2574-2575 2576-2577 2578-2579 2580-2581 2582-2583 2584-2585 2586-2587 2588-2589 2590-2591 2592-2593 2594-2595 2596-2597 2598-2599 2600-2601 2602-2603 2604-2605 2606-2607 2608-2609 2610-2611 2612-2613 2614-2615 2616-2617 2618-2619 2620-2621 2622-2623 2624-2625 2626-2627 2628-2629 2630-2631 2632-2633 2634-2635 2636-2637 2638-2639 2640-2641 2642-2643 2644-2645 2646-2647 2648-2649 2650-2651 2652-2653 2654-2655 2656-2657 2658-2659 2660-2661 2662-2663 2664-2665 2666-2667 2668-2669 2670-2671 2672-2673 2674-2675 2676-2677 2678-2679 2680-2681 2682-2683 2684-2685 2686-2687 2688-2689 2690-2691 2692-2693 2694-2695 2696-2697 2698-2699 2700-2701 2702-2703 2704-2705 2706-2707 2708-2709 2710-2711 2712-2713 2714-2715 2716-2717 2718-2719 2720-2721 2722-2723 2724-2725 2726-2727 2728-2729 2730-2731 2732-2733 2734-2735 2736-2737 2738-2739 2740-2741 2742-2743 2744-2745 2746-2747 2748-2749 2750-2751 2752-2753 2754-2755 2756-2757 2758-2759 2760-2761 2762-2763 2764-2765 2766-2767 2768-2769 2770-2771 2772-2773 2774-2775 2776-2777 2778-2779 2780-2781 2782-2783 2784-2785 2786-2787 2788-2789 2790-2791 2792-2793 2794-2795 2796-2797 2798-2799 2800-2801 2802-2803 2804-2805 2806-2807 2808-2809 2810-2811 2812-2813 2814-2815 2816-2817 2818-2819 2820-2821 2822-2823 2824-2825 2826-2827 2828-2829 2830-2831 2832-2833 2834-2835 2836-2837 2838-2839 2840-2841 2842-2843 2844-2845 2846-2847 2848-2849 2850-2851 2852-2853 2854-2855 2856-2857 2858-2859 2860-2861 2862-2863 2864-2865 2866-2867 2868-2869 2870-2871 2872-2873 2874-2875 2876-2877 2878-2879 2880-2881 2882-2883 2884-2885 2886-2887 2888-2889 2890-2891 2892-2893 2894-2895 2896-2897 2898-2899 2900-2901 2902-2903 2904-2905 2906-2907 2908-2909 2910-2911 2912-2913 2914-2915 2916-2917 2918-2919 2920-2921 2922-2923 2924-2925 2926-2927 2928-2929 2930-2931 2932-2933 2934-2935 2936-2937 2938-2939 2940-2941 2942-2943 2944-2945 2946-2947 2948-2949 2950-2951 2952-2953 2954-2955 2956-2957 2958-2959 2960-2961 2962-2963 2964-2965 2966-2967 2968-2969 2970-2971 2972-2973 2974-2975 2976-2977 2978-2979 2980-2981 2982-2983 2984-2985 2986-2987 2988-2989 2990-2991 2992-2993 2994-2995 2996-2997 2998-2999 3000-3001 3002-3003 3004-3005 3006-3007 3008-3009 3010-3011 3012-3013 3014-3015 3016-3017 3018-3019 3020-3021 3022-3023 3024-3025 3026-3027 3028-3029 3030-3031 3032-3033 3034-3035 3036-3037 3038-3039 3040-3041 3042-3043 3044-3045 3046-3047 3048-3049 3050-3051 3052-3053 3054-3055 3056-3057 3058-3059 3060-3061 3062-3063 3064-3065 3066-3067 3068-3069 3070-3071 3072-3073 3074-3075 3076-3077 3078-3079 3080-3081 3082-3083 3084-3085 3086-3087 3088-3089 3090-3091 3092-3093 3094-3095 3096-3097 3098-3099 3100-3101 3102-3103 3104-3105 3106-3107 3108-3109 3110-3111 3112-3113 3114-3115 3116-3117 3118-3119 3120-3121 3122-3123 3124-3125 3126-3127 3128-3129 3130-3131 3132-3133 3134-3135 3136-3137 3138-3139 3140-3141 3142-3143 3144-3145 3146-3147 3148-3149 3150-3151 3152-3153 3154-3155 3156-3157 3158-3159 3160-3161 3162-3163 3164-3165 3166-3167 3168-3169 3170-3171 3172-3173 3174-3175 3176-3177 3178-3179 3180-3181 3182-3183 3184-3185 3186-3187 3188-3189 3190-3191 3192-3193 3194-3195 3196-3197 3198-3199 3200-3201 3202-3203 3204-3205 3206-3207 3208-3209 3210-3211 3212-3213 3214-3215 3216-3217 3218-3219 3220-3221 3222-3223 3224-3225 3226-3227 3228-3229 3230-3231 3232-3233 3234-3235 3236-3237 3238-3239 3240-3241 3242-3243 3244-3245 3246-3247 3248-3249 3250-3251 3252-3253 3254-3255 3256-3257 3258-3259 3260-3261 3262-3263 3264-3265 3266-3267 3268-3269 3270-3271 3272-3273 3274-3275 3276-3277 3278-3279 3280-3281 3282-3283 3284-3285 3286-3287 3288-3289 3290-3291 3292-3293 3294-3295 3296-3297 3298-3299 3300-3301 3302-3303 3304-3305 3306-3307 3308-3309 3310-3311 3312-3313 3314-3315 3316-3317 3318-3319 3320-3321 3322-3323 3324-3325 3326-3327 3328-3329 3330-3331 3332-3333 3334-3335 3336-3337 3338-3339 3340-3341 3342-3343 3344-3345 3346-3347 3348-3349 3350-3351 3352-3353 3354-3355 3356-3357 3358-3359 3360-3361 3362-3363 3364-3365 3366-3367 3

[illegible]

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต และศึกษาแนวทางการพัฒนาการผลิตบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ใช้บัณฑิตของ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ในระหว่างเดือนธันวาคม 2557 ถึง เดือนมกราคม 2558

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ใช้บัณฑิตของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในระหว่าง เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม 2558 แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2546 : 37) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

เมื่อ n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

z แทน ระดับความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

p	แทน สัดส่วนของประชากร เท่ากับ 0.5
q	แทน 1-p
E	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ กำหนด 0.05

จากสูตรข้างต้น แทนค่าในสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(1-0.5)}{(0.05^2)}$$

$$= 384.16$$

$$= 385 \text{ คน}$$

สำรวจจำนวนตัวอย่าง 4% = 15 คน

รวมกลุ่มตัวอย่าง = 400 คน

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนานักศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ใช้บัณฑิต ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทหน่วยงาน และบัณฑิตจบสาขา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานในสาขา ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (อ้างอิงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ 2547 : 137 - 138) โดยกำหนดความหมายของคะแนน เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นการดำเนินการจากการนำข้อมูลขั้นตอนที่ 1 ที่ได้รับคะแนนในระดับปานกลาง และน้อย มาสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของคณะ จำนวน 18 คน โดยวิธีสัมภาษณ์

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อให้ได้รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย และการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ศึกษา
2. สร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อความครอบคลุม ความตรงเชิงเนื้อหา
3. นำแบบสอบถาม ไปสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกรอกข้อมูล และรับกลับด้วยตนเอง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 ชุด ในระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน

2558

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการรับรู้ (Rating Scale) 5 ระดับ ของกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่าง 1 และ กลุ่มตัวอย่าง 2) (2547 : 137 - 138) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ โดยกำหนด วัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	การรับรู้
5	การรับรู้ที่มากที่สุด
4	การรับรู้ที่มาก
3	การรับรู้ที่พอ
2	การรับรู้ที่น้อย
1	การรับรู้ที่น้อยที่สุด

การคำนวณค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2547 : 56)

4.51 - 5.00	การรับรู้	การรับรู้ที่มากที่สุด	การรับรู้
3.51 - 4.50	การรับรู้	การรับรู้ที่มาก	การรับรู้
2.51 - 3.50	การรับรู้	การรับรู้ที่พอ	การรับรู้
1.51 - 2.50	การรับรู้	การรับรู้ที่น้อย	การรับรู้
1.00 - 1.50	การรับรู้	การรับรู้ที่น้อยที่สุด	การรับรู้

3. วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการรับรู้ (Rating Scale) 5 ระดับ ของกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่าง 1 และ กลุ่มตัวอย่าง 2) (2547 : 137 - 138) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ โดยกำหนด วัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 5 ระดับ ดังนี้

4. วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการรับรู้ (Rating Scale) 5 ระดับ ของกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มตัวอย่าง 1 และ กลุ่มตัวอย่าง 2) (2547 : 137 - 138) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและให้ค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ โดยกำหนด วัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 5 ระดับ ดังนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใช้สัญลักษณ์ย่อต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีการนำเสนอการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทหน่วยงาน และบัณฑิตจบสาขา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2.1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ตามลักษณะงานในสาขา ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานในการทำงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และประเภทหน่วยงาน ดังนี้

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุ

2.2.3 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

2.2.4 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามอายุการทำงาน

2.2.5 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิต
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

นำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ค้นคว้าอิสระนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	318	79.50
- หญิง	82	20.50
อายุ		
- ต่ำกว่า 35 ปี	30	7.50
- 35 – 40 ปี	60	15.00
- 41 – 45 ปี	111	27.75
- 46 ปี ขึ้นไป	199	49.75
สถานภาพสมรส		
- สมรส	37	9.25
- โสด	223	55.75
- หย่าร้าง	140	35.00
ระยะเวลาสมรส		
- 1-5 ปี	52	13.00
- 6 – 10 ปี	33	8.25
- 11 – 15 ปี	43	10.75
- มากกว่า 15 ปี	272	68.00
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	267	66.75
- ปริญญาโท	58	14.50
- ปริญญาเอก	75	18.75

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเภทการดำเนินงาน	จำนวน	ร้อยละ
รวม การดำเนินงาน		
- การดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ	74	18.50
- การดำเนินงานด้านการป้องกันโรค	4	1.00
- การดำเนินงานด้านการควบคุมโรค	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการขยะ	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการน้ำ	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการพลังงาน	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการข้อมูล	71	17.75
- การดำเนินงานด้านการจัดการความรู้	21	5.25
- การดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากร	115	28.75
- การดำเนินงานด้านการจัดการสังคม	33	8.25
- การดำเนินงานด้านการจัดการวัฒนธรรม	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการศาสนา	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการศิลปะ	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการกีฬา	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการนันทนาการ	0	0
- การดำเนินงานด้านการจัดการอื่น ๆ	82	20.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากร มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 รองลงมา เพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

ส่วนใหญ่มากกว่า 46 ปี มีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 49.75 รองลงมา อายุ 41-45 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 อายุระหว่าง 35-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

การดำเนินงานด้านการจัดการข้อมูล มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 รองลงมา คือ ปัญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25

ร้อยละ 15 มีอายุ 272 ปี ร้อยละ 68.00 มีอายุ 1-5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 11-15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 และน้อย 6-10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25

ประเภทหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานราชการ จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.75 ประเภทอื่น ๆ ได้แก่ 75 ราย ร้อยละ 18.75 ประเภทอื่น ๆ ได้แก่ 58 ราย ร้อยละ 14.50

บัณฑิต ส่วนใหญ่ จบสาขาการบริหารการปกครองท้องถิ่น จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 ประเภทอื่น ๆ ได้แก่ 82 ราย ร้อยละ 20.50 ประเภทอื่น ๆ ได้แก่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 สาขารัฐศาสตร์ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 สาขาการพัฒนาสังคม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และน้อยที่สุด สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อ
 การบริการ การสอน การสนับสนุน การอำนวยความสะดวก การบริการวิชาการ การบริการ
 การบริการชุมชน การบริการสังคม การบริการสังคม

การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน		
	$\bar{X}$	S.D	ค่าเฉลี่ย
1. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.71	1.066	ค่าเฉลี่ย
2. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.02	.808	ค่าเฉลี่ย
3. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.45	1.018	ค่าเฉลี่ย
4. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.68	1.034	ค่าเฉลี่ย
5. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.53	1.052	ค่าเฉลี่ย
6. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.65	1.121	ค่าเฉลี่ย
7. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.58	.920	ค่าเฉลี่ย
8. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.69	.795	ค่าเฉลี่ย
9. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.53	.762	ค่าเฉลี่ย
10. การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน	3.32	.945	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.52	.952	ค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อ
 การบริการ การสอน การสนับสนุน การอำนวยความสะดวก การบริการวิชาการ การบริการ
 การบริการชุมชน การบริการสังคม การบริการสังคม ($\bar{X} = 3.52$) แสดงให้เห็นว่า
 ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน ($\bar{X} = 3.71$)
 การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน ($\bar{X} = 3.69$) การบริการ
 การบริการวิชาการ การบริการสังคม การบริการชุมชน ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับ
 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษา
 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา...

การรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
	$\bar{X}$	S.D	ค่าเฉลี่ย
1. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.72	.971	ค่าเฉลี่ย
2. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.26	1.176	ค่าเฉลี่ย
3. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.07	1.135	ค่าเฉลี่ย
4. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.02	1.121	ค่าเฉลี่ย
5. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.85	1.122	ค่าเฉลี่ย
6. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.36	.961	ค่าเฉลี่ย
7. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.88	1.085	ค่าเฉลี่ย
8. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.90	1.057	ค่าเฉลี่ย
9. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.68	.975	ค่าเฉลี่ย
10. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.76	1.012	ค่าเฉลี่ย
11. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.76	.964	ค่าเฉลี่ย
12. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.84	1.020	ค่าเฉลี่ย
13. ความมั่นใจในเนื้อหาเพื่อเผยแพร่ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.59	1.044	ค่าเฉลี่ย
14. การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ	3.64	1.041	ค่าเฉลี่ย
รวม	3.59	1.049	ค่าเฉลี่ย

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับ
 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษา
 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา... ($\bar{X} = 3.59$)
 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.90$)
 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.88$)
 การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 3.85$)

ข้อ 5 ผู้เรียนพึงปฏิบัติตนอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
 ข้อ 6 ผู้เรียนพึงปฏิบัติตนอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19
 ข้อ 7 ผู้เรียนพึงปฏิบัติตนอย่างไรเมื่ออยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ	ข้อมูลทั่วไป		
	$\bar{X}$	S.D	ข้อ
1. มีความซื่อตรงต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.78	.941	ข้อ
2. ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม	3.61	.949	ข้อ
3. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.76	.972	ข้อ
4. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.72	1.007	ข้อ
5. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.79	.917	ข้อ
6. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.78	1.035	ข้อ
7. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.66	1.033	ข้อ
8. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.74	1.115	ข้อ
9. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.88	1.046	ข้อ
10. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.87	1.036	ข้อ
11. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.94	1.025	ข้อ
12. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.68	.975	ข้อ
13. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.76	1.012	ข้อ
14. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.20	1.093	ข้อ
15. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.84	1.020	ข้อ
16. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.59	1.044	ข้อ
17. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.64	1.041	ข้อ
18. ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.58	.841	ข้อ
รวม	3.71	1.005	ข้อ

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้
 ข้อ 1 มีความซื่อตรงต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 3.78$) ข้อ 2 ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.61$) ข้อ 3 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.76$) ข้อ 4 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.72$) ข้อ 5 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.79$) ข้อ 6 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.78$) ข้อ 7 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.66$) ข้อ 8 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.74$) ข้อ 9 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.88$) ข้อ 10 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.87$) ข้อ 11 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.94$) ข้อ 12 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.68$) ข้อ 13 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.76$) ข้อ 14 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.20$) ข้อ 15 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.84$) ข้อ 16 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.59$) ข้อ 17 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.64$) ข้อ 18 ปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.58$)

2.2

[illegible]

2.2.1

6 - 9

6

[illegible]

* □□□□□□□□□□□□□□□□ .05

[illegible][illegible]

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.				t-test	Sig.
	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.		1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	3.70	1.067	3.73	1.066	.912	.012*
2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	3.07	.817	2.83	.750	.985	.000*
3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	3.48	.994	3.35	1.104	.255	.134
4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	3.71	1.019	3.56	1.090	.354	.552
5. 6. 7. 8. 9. 10.	3.55	1.018	3.49	1.178	.810	.052
6. 7. 8. 9. 10.	3.65	1.089	3.63	1.242	.763	.017*
7. 8. 9. 10.	3.58	.897	3.54	1.009	.924	.166
8. 9. 10.	3.67	.788	3.77	.821	.264	.608
9. 10.	3.50	.761	3.67	.754	.148	.701
10.	3.31	.944	3.32	.954	.157	.692
1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	3.52	.939	3.49	.997	.557	.293

* 0.05

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.

แบบสอบถาม 8 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อวัดระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ
การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โดย
แบบสอบถามทั้ง 8 แบบสอบถามมีลักษณะดังนี้

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อวัดระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	แบบสอบถาม				t-test	Sig.
	แบบสอบถามที่ 1		แบบสอบถามที่ 2			
	N = 318		N = 82			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.69	.976	3.84	.949	.260	.611
2. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.24	1.189	3.32	1.132	.624	.203
3. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.12	1.152	2.89	1.054	.340	.021*
4. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.08	1.130	2.79	1.063	.370	.124
5. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.89	1.089	3.68	1.236	.912	.026
6. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.33	.923	3.50	1.091	.742	.003*
7. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.89	1.114	3.85	.970	.364	.547
8. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.92	1.071	3.80	.999	.968	.094
9. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	3.63	.980	3.89	.930	.155	.694
10. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.74	1.010	3.84	1.024	.904	.015*
11. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.74	.943	3.87	1.039	.733	.392
12. ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.83	1.043	3.85	.931	.953	.330
13. ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.64	1.047	3.43	1.019	.117	.733
14. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3.68	1.049	3.48	.997	.935	.033*
รวม	3.69	1.051	3.57	1.031	0.598	.273

* ค่าความน่าจะเป็นที่น้อยกว่า .05

แบบสอบถามที่ 8 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อวัดระดับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ
การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โดย
แบบสอบถามทั้ง 8 แบบสอบถามมีลักษณะดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับความสำคัญของการดูแลสุขภาพจิตของตนเองและผู้อื่น โดยใช้การทดสอบ t-test แบบ dependent samples ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับความสำคัญของการดูแลสุขภาพจิตของตนเองและผู้อื่น โดยใช้การทดสอบ t-test แบบ dependent samples ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ข้อความที่แสดงถึงพฤติกรรมสุขภาพจิต	ค่าเฉลี่ย				t-test	Sig.
	กลุ่ม A		กลุ่ม B			
	N = 318		N = 82			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. มีความซื่อตรงต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.80	.953	3.71	.896	.281	.596
2. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.61	.956	3.61	.926	.836	.036*
3. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.75	.949	3.79	1.063	.565	.060
4. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.70	1.021	3.78	.956	.241	.624
5. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.81	.918	3.73	.917	.996	.002*
6. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.77	1.025	3.82	1.079	.179	.278
7. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.64	1.028	3.72	1.057	.486	.486
8. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.79	1.082	3.56	1.228	.255	.040*
9. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.85	1.038	4.01	1.071	.353	.245
10. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.87	1.048	3.87	.991	.599	.053
11. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.97	1.041	3.82	.957	.098	.755
12. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.63	.980	3.89	.930	.155	.694
13. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.74	1.010	3.84	1.024	.915	.015*
14. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.16	1.071	3.35	1.169	.716	.055
15. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.83	1.043	3.85	.931	.953	.330
16. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.64	1.047	3.43	1.019	.117	.733
17. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.68	1.049	3.48	.997	.835	.035*
18. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่	3.60	.653	3.61	.996	.263	.096
รวม	3.72	.995	3.72	1.011	.491	.285

* ค่า p-value น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง
ตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษา
ต่ำกว่า 35 ปี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา 36-40 ปี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา 41-45 ปี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา
มากกว่า 46 ปี)

การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง ตามระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา								F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 35 ปี N = 30		36-40 ปี N = 60		41-45 ปี N = 111		มากกว่า 46 ปี N = 199			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.90	.960	3.45	1.096	3.75	.939	3.76	.943	2.071	.104
2. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร	3.40	1.248	3.10	1.145	3.26	1.196	3.28	1.167	.520	.668
3. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.53	1.332	2.82	.948	3.01	1.140	3.11	1.136	2.895	.035*
4. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.37	1.245	2.88	1.121	2.99	1.108	3.04	1.107	1.290	.278
5. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.67	.802	4.12	1.010	3.59	1.324	3.93	1.047	3.719	.012*
6. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.67	.994	3.48	.873	3.46	.961	3.23	.966	3.078	.027*
7. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.97	.964	4.05	.964	4.01	1.100	3.75	1.118	2.065	.104
8. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	4.17	.986	3.95	.946	4.13	.964	3.71	1.117	4.676	.003*
9. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.80	1.031	3.87	.929	3.73	1.035	3.58	.939	1.719	.163
10. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.83	.747	3.77	1.254	3.83	.933	3.71	1.013	.394	.757
11. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.93	.907	3.97	.991	3.75	.939	3.68	.972	1.676	.172
12. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.90	.712	3.80	1.246	3.90	.990	3.80	1.005	.300	.826
13. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.87	.973	3.62	1.091	3.64	1.051	3.52	1.034	1.119	.341
14. การรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง	3.97	1.066	3.67	.968	3.65	1.084	3.58	1.031	1.239	.295
รวม	3.79	.998	3.61	1.042	3.62	1.054	3.55	1.042	1.912	.270

* ค่าวิกฤติ การทดสอบทีระดับ .05

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเมือง
ตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม (เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษา
ต่ำกว่า 35 ปี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา 36-40 ปี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา 41-45 ปี และกลุ่มที่มีระดับการศึกษา
มากกว่า 46 ปี)

การเปรียบเทียบความถี่ของการใช้ผลิตภัณฑ์สมุนไพรในชุมชนเมืองและชนบท โดยใช้การทดสอบไคสกี (Chi-square test) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (p < .05)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการใช้ผลิตภัณฑ์สมุนไพรในชุมชนเมืองและชนบท โดยแบ่งตามอายุ (ต่ำกว่า 35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี, มากกว่า 46 ปี) และเพศ (ชาย, หญิง) พบว่าค่าเฉลี่ยของการใช้ผลิตภัณฑ์สมุนไพรในชุมชนเมืองและชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (p < .05)

ประเภทผลิตภัณฑ์สมุนไพร	อายุ								F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 35 ปี N = 30		36-40 ปี N = 60		41-45 ปี N = 111		มากกว่า 46 ปี N = 199			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. มีความเชื่อตรงต่อตนเอง และเชื่อสัจย์ 										

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)	กลุ่มอายุ (Age Group)								F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 35 ปี		36-40 ปี		41-45 ปี		มากกว่า 46 ปี			
	N = 30		N = 60		N = 111		N = 199			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
17. ความพึงพอใจต่อการบริการ	3.97	1.066	3.67	.968	3.65	1.084	3.58	1.031	1.239	.295
18. ความพึงพอใจต่อการบริการ	3.73	.674	3.65	.987	3.76	.771	3.71	.613	.211	.017*
รวม	3.86	.902	3.72	1.002	3.79	1.006	3.66	.989	1.454	.331

* ค่าความน่าจะเป็นที่น้อยกว่า .05

ตารางที่ 13 แสดงถึง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ (ANOVA) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อการบริการ (Dependent Variable) ระหว่างกลุ่มอายุ (Age Group) ที่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่า 35 ปี, 36-40 ปี, 41-45 ปี, และมากกว่า 46 ปี (Independent Variable) ผลการวิเคราะห์พบว่า สำหรับตัวแปร 17. ความพึงพอใจต่อการบริการ ค่าความแตกต่าง (F-test) เท่ากับ 1.239 และค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ .295 ซึ่งมากกว่าค่าความน่าจะเป็นที่น้อยกว่า .05 แสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มอายุ สำหรับตัวแปร 18. ความพึงพอใจต่อการบริการ ค่าความแตกต่าง (F-test) เท่ากับ .211 และค่าความน่าจะเป็น (Sig.) เท่ากับ .017* ซึ่งน้อยกว่าค่าความน่าจะเป็นที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มอายุ

2.2.3 不同處理組對不同時期採集之土壤樣品中微生物之影響

本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。

本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。

不同處理組之土壤樣品 不同時期採集之土壤樣品	不同時期採集之土壤樣品						F- test	Sig.	Scheffe
	第 14 日 不同處理組之土壤樣品 N = 37		第 17 日 不同處理組之土壤樣品 N = 223		第 17 日 不同處理組之土壤樣品 N = 140				
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D			
1. 不同處理組之土壤樣品 不同時期採集之土壤樣品	3.61	.992	3.58	.968	3.38	.892	3.273	.022*	1#2, 2#3
2. 不同處理組之土壤樣品 不同時期採集之土壤樣品	3.58	1.099	3.64	1.048	3.53	1.014	3.283	.032*	1#3
3. 不同處理組之土壤樣品 不同時期採集之土壤樣品	3.71	1.077	3.74	.991	3.69	1.011	2.794	.041*	1#2
總平均	3.63	1.056	3.65	1.002	3.53	0.972	3.12	.031*	1#2,1#3 2#3

* 表示處理組之差異在 .05 水平上。

本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。

1. 不同處理組之土壤樣品

本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。本研究以不同處理組之土壤樣品，分別於採集後第 14、17 日，分別進行微生物之影響。

15. **Table 15** Comparison of the mean scores of the participants in the pre-test and post-test phases of the study. The data are presented in the following table. The mean scores of the participants in the pre-test phase are compared with the mean scores of the participants in the post-test phase. The results show that the mean scores of the participants in the post-test phase are significantly higher than the mean scores of the participants in the pre-test phase.

تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	میانگین نمرات آزمون‌های مختلف						F-test	Sig.
	گروه اول N = 37		گروه دوم N = 223		گروه سوم N = 140			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.89	1.100	3.83	1.069	3.46	1.013	6.027	.003*
2. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.05	.941	3.05	.751	2.96	.860	.557	.013*
3. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.49	1.121	3.58	1.049	3.24	.905	4.791	.009*
4. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.89	1.100	3.82	1.054	3.41	.928	7.981	.000*
5. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.70	.968	3.63	1.119	3.34	.935	3.724	.025*
6. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	4.08	1.038	3.65	1.195	3.54	.992	3.508	.031*
7. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.51	1.121	3.64	.853	3.49	.963	1.144	.020*
8. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.62	.861	3.76	.790	3.59	.777	2.279	.004*
9. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.41	.798	3.60	.775	3.46	.724	1.983	.039*
10. تفاوت میانگین نمرات آزمون‌های مختلف در بین گروه‌های مختلف تحصیلی	3.49	.870	3.28	1.025	3.32	.825	.743	.076
مجموع	3.61	.992	3.58	.968	3.38	.892	3.273	.022*

* Comparison of the mean scores of the participants in the pre-test and post-test phases of the study. .05

15. **Table 15** Comparison of the mean scores of the participants in the pre-test and post-test phases of the study. The data are presented in the following table. The mean scores of the participants in the pre-test phase are compared with the mean scores of the participants in the post-test phase. The results show that the mean scores of the participants in the post-test phase are significantly higher than the mean scores of the participants in the pre-test phase.

การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้ใช้และผู้ไม่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้ค่าสถิติ t เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญ $.05$ ผลการทดสอบพบว่าค่าสถิติ t ที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่าสถิติ t ที่ตารางแจกแจงค่าสถิติ t กำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม

การเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้ใช้และผู้ไม่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยใช้ค่าสถิติ F เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยใช้ระดับนัยสำคัญ $.05$ ผลการทดสอบพบว่าค่าสถิติ F ที่คำนวณได้มีค่าต่ำกว่าค่าสถิติ F ที่ตารางแจกแจงค่าสถิติ F กำหนดไว้ที่ระดับนัยสำคัญ $.05$ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม

การสื่อสาร การสื่อสาร การสื่อสาร	การสื่อสาร						F-test	Sig.
	การสื่อสาร การสื่อสาร N = 37		การสื่อสาร N = 223		การสื่อสาร การสื่อสาร N = 140			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. การสื่อสาร	3.54	1.070	3.89	.967	3.50	.902	8.010	.000*
2. การสื่อสาร	3.22	1.205	3.20	1.188	3.36	1.151	.816	.43*
3. การสื่อสาร	2.76	1.065	3.22	1.189	2.92	1.032	4.512	.012*
4. การสื่อสาร	2.73	.902	3.17	1.200	2.87	1.010	4.550	.011*
5. การสื่อสาร	4.43	.987	3.73	1.099	3.88	1.147	6.555	.002*
6. การสื่อสาร	3.32	1.029	3.41	.982	3.29	.910	.698	.498
7. การสื่อสาร	4.03	1.142	3.75	1.077	4.05	1.062	3.625	.028*
8. การสื่อสาร	4.00	1.027	3.78	1.056	4.04	1.052	2.791	.063
9. การสื่อสาร	3.38	1.210	3.77	.944	3.62	.940	2.937	.054
10. มีความสามารถในการทำงาน	3.78	1.084	3.84	1.014	3.63	.984	1.869	.016*
11. การสื่อสาร	3.59	1.117	3.90	.932	3.59	.944	4.998	.007*
12. ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน	3.95	1.224	3.91	1.012	3.68	.962	2.568	.078

แบบสอบถาม 17 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						F-test	Sig.
	แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร		แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร			
	N = 37		N = 223		N = 140			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.65	1.060	3.85	.937	3.70	.911	1.443	.37*
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.35	1.060	3.70	.872	3.54	1.021	2.823	.061
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.65	1.086	3.87	.913	3.61	1.015	3.280	.039*
4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.54	1.169	3.79	.947	3.66	1.051	1.390	.50*
5. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.70	1.051	3.88	.862	3.67	.955	2.510	.083
6. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.51	.989	3.91	1.005	3.64	1.068	4.430	.013*
7. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.27	1.018	3.79	.975	3.56	1.095	5.179	.006*
8. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.14	1.032	3.57	1.116	3.91	1.089	6.828	.001*
9. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.08	.983	3.79	1.055	3.97	1.038	2.071	.127*
10. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.32	.852	3.70	1.049	4.01	1.007	3.915	.000*
11. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.05	1.079	3.81	1.044	4.11	.957	3.891	.021*
12. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.38	1.210	3.77	.944	3.62	.940	2.937	.054
13. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.78	1.084	3.84	1.014	3.63	.984	1.869	.156
14. ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงความคิดเห็น	3.24	1.211	3.16	1.134	3.26	.994	.442	.543*
15. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.95	1.224	3.91	1.012	3.68	.962	2.568	.078
16. แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.76	1.140	3.62	1.032	3.51	1.035	.998	.370

Table 17 (cont)

Control variables and dependent variables	Descriptive statistics						F-test	Sig.
	Control variables N = 37		Dependent variables N = 223		Independent variables N = 140			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
17. Control variables and dependent variables	3.62	1.187	3.70	.992	3.54	1.075	1.038	.55
18. Control variables and dependent variables	3.61	.960	3.74	.938	3.74	.983	2.684	.037*
Total	3.71	1.077	3.74	.991	3.69	1.011	2.794	.041*

* Significant at the 0.05 level

Table 17 (cont) presents the descriptive statistics for the control variables, dependent variables, and independent variables. The control variables have a mean of 3.62 and a standard deviation of 1.187. The dependent variables have a mean of 3.70 and a standard deviation of .992. The independent variables have a mean of 3.54 and a standard deviation of 1.075. The F-test for the control variables is 1.038, and the significance level is .55. The F-test for the dependent variables is 2.684, and the significance level is .037*. The F-test for the independent variables is 2.794, and the significance level is .041*.

2.2.4 不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的滿意度

本研究以「我對自己的身體感到滿意」為因變數，探討不同年齡組對身體滿意度的差異。根據表 2-18 至 2-21 的數據，可以發現不同年齡組對身體滿意度的差異。

表 2-18 顯示了不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的滿意度。根據表 2-18 的數據，可以發現不同年齡組對身體滿意度的差異。根據表 2-18 的數據，可以發現不同年齡組對身體滿意度的差異。

不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的滿意度	不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的滿意度								F-test	Sig.
	1-5 歲		6-10 歲		11-15 歲		16-20 歲			
	N = 52	N = 33	N = 43	N = 272						
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. 我對自己的身體感到滿意	3.65	.792	3.46	.881	3.64	.915	3.47	.987	1.553	.282
2. 我對自己的身體感到滿意	3.71	.996	3.55	.987	3.45	1.049	3.61	1.059	1.825	.321
3. 我對自己的身體感到滿意	3.86	.934	3.66	.964	3.59	.982	3.72	1.022	1.646	.284
總計	3.74	.907	3.56	.944	3.56	.982	3.61	1.022	1.675	.295

* 表示在 .05 水平上具有顯著差異。

根據表 2-18 的數據，可以發現不同年齡組對身體滿意度的差異。根據表 2-18 的數據，可以發現不同年齡組對身體滿意度的差異。根據表 2-18 的數據，可以發現不同年齡組對身體滿意度的差異。

แบบสอบถาม 19 เป็นแบบสอบถามที่วัดการรับรู้ของเกษตรกรเกี่ยวกับผลกระทบของภัยแล้งที่มีต่อเกษตรกร โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม ซึ่งเกษตรกรต้องตอบคำถามเหล่านี้โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 โดย 1 หมายถึง ไม่เป็นไรเลย และ 5 หมายถึง มากที่สุด

ข้อคำถามเกี่ยวกับผลกระทบของภัยแล้งที่มีต่อเกษตรกร	การรับรู้ของเกษตรกร								F-test	Sig.
	1-5 ปี N = 52		6-10 ปี N = 33		11-15 ปี N = 43		มากกว่า 15 ปี N = 272			
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.75	.926	3.73	1.098	3.70	1.059	3.69	1.093	.988	.044*
2. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.23	.614	3.03	.467	3.12	.823	2.97	.865	1.783	.150
3. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.63	.908	3.33	.957	3.67	1.107	3.40	1.026	1.665	.174
4. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.83	.857	3.42	.969	3.91	1.109	3.65	1.055	1.796	.147
5. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.73	.952	3.42	.867	3.95	1.045	3.44	1.075	3.732	.011*
6. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.67	.901	3.73	1.153	3.93	.856	3.59	1.187	1.232	.298
7. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.73	.660	3.61	.899	3.53	.855	3.55	.975	.614	.606
8. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.79	.637	3.67	.777	3.67	.778	3.67	.828	.321	.810
9. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.65	.556	3.42	.830	3.58	.794	3.52	.782	.749	.523
10. ภัยแล้งส่งผลกระทบต่อเกษตรกรอย่างไร	3.48	.918	3.24	.792	3.60	.728	3.25	.988	2.450	.063
รวม	3.65	.792	3.46	.881	3.64	.915	3.47	.987	1.553	.282

* ค่าวิกฤตที่ระดับความเชื่อมั่น .05

แบบสอบถาม 19 เป็นแบบสอบถามที่วัดการรับรู้ของเกษตรกรเกี่ยวกับผลกระทบของภัยแล้งที่มีต่อเกษตรกร โดยแบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม ซึ่งเกษตรกรต้องตอบคำถามเหล่านี้โดยให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 โดย 1 หมายถึง ไม่เป็นไรเลย และ 5 หมายถึง มากที่สุด

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการ
การดำเนินงาน .05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการ
การดำเนินงาน .05

การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการ การดำเนินงาน	การรับรู้การมีส่วนร่วม								F-test	Sig.
	1-5 ปี N = 52		6-10 ปี N = 33		11-15 ปี N = 43		มากกว่า 15 ปี N = 272			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโครงการ การดำเนินงาน	3.79	.776	3.76	1.091	3.53	.827	3.74	1.011	.643	.587
2. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร	3.12	1.166	3.06	1.088	3.51	1.279	3.26	1.170	1.235	.297
3. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการดำเนินงาน	3.04	1.102	2.94	1.171	3.05	1.308	3.10	1.113	.210	.889
4. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	2.98	1.111	2.97	1.185	3.07	1.298	3.03	1.091	.981	.981
5. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	3.75	.988	3.67	1.137	3.91	1.065	3.88	1.155	.509	.676
6. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	3.42	.957	3.18	.769	3.19	.880	3.40	.993	1.085	.355
7. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	4.10	1.053	3.79	1.083	3.95	1.068	3.84	1.094	.944	.419
8. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	4.08	1.118	4.03	.883	3.86	1.060	3.85	1.064	.878	.452
9. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	3.94	.938	3.64	.962	3.16	.785	3.72	.986	5.633	.001*
10. มีความสามารถในการทำงาน ในการดำเนินงาน	4.02	.939	3.76	.936	3.33	.993	3.78	1.021	3.892	.009*
11. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	4.00	.970	3.76	.830	3.42	.852	3.77	.983	2.930	.033*
12. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	4.04	.907	3.85	.939	3.44	1.076	3.86	1.030	2.903	.035*
13. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	3.92	1.026	3.52	.870	3.28	.984	3.59	1.062	3.144	.025*
14. การรับรู้การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการ ดำเนินงาน	3.79	.893	3.73	.876	3.56	1.221	3.61	1.056	.574	.633
รวม	3.71	.996	3.55	.987	3.45	1.049	3.61	1.059	1.825	.321

* ค่า p-value น้อยกว่า 0.05

แบบสอบถาม 20 มี 10 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้ 5 ระดับ คือ 1. ไม่เป็นอันขาด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน โดยใช้ระดับนัยสำคัญ (Significance Level) เท่ากับ .05

แบบสอบถาม 21 มี 13 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้ 5 ระดับ คือ

1. ไม่เป็นอันขาด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะต่างกัน โดยใช้ระดับนัยสำคัญ (Significance Level) เท่ากับ .05

ข้อคำถาม การปฏิบัติตามกฎจราจร การปฏิบัติตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบ การปฏิบัติตามคำสั่ง การปฏิบัติตามมติ การปฏิบัติตามข้อตกลง การปฏิบัติตามสัญญา การปฏิบัติตามคำขอ การปฏิบัติตามคำแนะ การปฏิบัติตามคำเตือน การปฏิบัติตามคำขอร้อง การปฏิบัติตามคำขอร้อง การปฏิบัติตามคำขอร้อง	แบบสอบถาม 20								F-test	Sig.
	1-5 ปี N = 52		6-10 ปี N = 33		11-15 ปี N = 43		มากกว่า 15 ปี N = 272			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. การปฏิบัติตามกฎจราจร	3.92	.813	3.82	.917	3.65	.923	3.76	.970	.709	.547
2. การปฏิบัติตามกฎหมาย	3.83	.760	3.67	.957	3.42	1.006	3.59	.968	1.568	.197
3. การปฏิบัติตามระเบียบ	3.79	.848	3.73	.944	3.70	1.013	3.77	.995	.992	.664
4. การปฏิบัติตามคำสั่ง	3.88	.832	3.64	.962	3.58	1.096	3.72	1.029	.809	.489
5. การปฏิบัติตามมติ	3.92	.837	3.64	.859	3.70	1.013	3.80	.924	.831	.478
6. การปฏิบัติตามข้อตกลง	3.94	.895	3.70	1.104	3.58	1.006	3.79	1.055	1.029	.380
7. การปฏิบัติตามสัญญา	3.85	.894	3.55	.971	3.49	1.142	3.67	1.046	1.097	.350
8. การปฏิบัติตามคำขอ	3.96	1.009	3.58	1.173	4.00	1.024	3.68	1.135	1.976	.117
9. การปฏิบัติตามคำแนะ	4.00	1.010	3.79	1.111	4.05	.950	3.84	1.059	.796	.497
10. การปฏิบัติตามคำเตือน	3.96	1.066	3.76	1.062	4.00	.926	3.84	1.045	.555	.645
11. การปฏิบัติตามคำขอร้อง	3.88	1.166	3.73	.911	4.21	.888	3.93	1.027	1.527	.207
12. การปฏิบัติตามคำขอร้อง	3.94	.938	3.64	.962	3.16	.785	3.72	.986	5.633	.001*
13. การปฏิบัติตามคำขอร้อง	4.02	.939	3.76	.936	3.33	.993	3.78	1.021	3.892	.009*

2.2.5 不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分有顯著差異嗎？
 我們使用單因子變異數分析（ANOVA）來檢驗不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分是否有顯著差異。結果顯示，不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分有顯著差異（ $F(2, 25) = 2.24, p = .043$ ）。

圖 2.2.5 顯示了不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分。從圖中可以看出，18-24 歲組對「我對自己的身體感到滿意」的得分最高，其次是 25-34 歲組，最後是 35 歲以上組。這與我們的假設一致，即年輕組對自己的身體感到更滿意。

不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分	ANOVA 結果						F-test	Sig.	Scheffe
	18-24 歲組 N = 267		25-34 歲組 N = 58		35 歲以上組 N = 75				
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D			
1. 我對自己的身體感到滿意	3.53	.947	3.39	1.037	3.57	.763	2.224	.036*	1#2, 1#3
2. 我對自己的身體感到不滿意	3.58	1.076	3.51	1.099	3.72	.854	1.691	.043*	1#3
3. 我對自己的身體感到一般	3.67	1.035	3.75	1.067	3.87	.823	2.805	.049*	1#3
總計	3.59	1.019	3.55	1.068	3.72	.813	2.241	.043*	1#2,1#3

* 表示在 .05 水平上具有顯著差異。

圖 2.2.5 顯示了不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分。從圖中可以看出，18-24 歲組對「我對自己的身體感到滿意」的得分最高，其次是 25-34 歲組，最後是 35 歲以上組。這與我們的假設一致，即年輕組對自己的身體感到更滿意。我們使用 Scheffe 事後檢驗來進一步分析，結果顯示，18-24 歲組與 35 歲以上組之間存在顯著差異（ $p = .036$ ），而 25-34 歲組與 35 歲以上組之間也存在顯著差異（ $p = .043$ ）。因此，我們拒絕了原假設，認為不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分存在顯著差異。

ANOVA 結果如下：

1. 我對自己的身體感到滿意：ANOVA 結果顯示，不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分有顯著差異（ $F(2, 25) = 2.24, p = .043$ ）。進一步的 Scheffe 事後檢驗顯示，18-24 歲組與 35 歲以上組之間存在顯著差異（ $p = .036$ ），而 25-34 歲組與 35 歲以上組之間也存在顯著差異（ $p = .043$ ）。因此，我們拒絕了原假設，認為不同年齡組對「我對自己的身體感到滿意」的得分存在顯著差異。

23. **Table 23** Comparison of the mean scores of the participants in the pre-test and post-test phases of the study. The data are presented in the following table. The table shows the mean scores and standard deviations for each item in the pre-test and post-test phases. The F-test and Sig. values are also provided for each item.

مقارنة بين المجموعتين في المتغيرات التالية	المتغيرات المستقلة						F-test	Sig.
	المجموعة الأولى		المجموعة الثانية		المجموعة الثالثة			
	N = 267		N = 58		N = 75			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. معرفة المتغيرات البيئية	3.80	1.074	3.31	1.046	3.68	.989	5.112	.006*
2. معرفة المتغيرات الاجتماعية	3.02	.820	2.74	.849	3.25	.660	6.756	.001*
3. معرفة المتغيرات الاقتصادية	3.48	1.038	3.45	1.111	3.37	.866	.296	.044*
4. معرفة المتغيرات السياسية	3.73	1.067	3.57	1.126	3.60	.822	.873	.018*
5. معرفة المتغيرات الثقافية	3.56	1.062	3.47	1.231	3.49	.860	.271	.063
6. معرفة المتغيرات التعليمية	3.70	1.138	3.48	1.188	3.60	1.000	.950	.088
7. معرفة المتغيرات الصحية	3.50	.927	3.60	1.107	3.81	.672	3.429	.033*
8. معرفة المتغيرات الرياضية	3.67	.829	3.64	.873	3.77	.583	.587	.057
9. معرفة المتغيرات العلمية	3.51	.796	3.53	.842	3.64	.536	.911	.003*
10. معرفة المتغيرات الفنية	3.30	.996	3.12	.993	3.52	.644	3.057	.048*
المتوسط	3.53	.947	3.39	1.037	3.57	.763	2.224	.036*

* Comparison of the mean scores of the participants in the pre-test and post-test phases of the study. .05

23. **Table 23** Comparison of the mean scores of the participants in the pre-test and post-test phases of the study. The data are presented in the following table. The table shows the mean scores and standard deviations for each item in the pre-test and post-test phases. The F-test and Sig. values are also provided for each item.

25. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
 ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
 ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2564 ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ข้อควรปฏิบัติในการปฏิบัติงาน	การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน						F-test	Sig.
	ก่อนการปฏิบัติงาน		ระหว่างการปฏิบัติงาน		หลังการปฏิบัติงาน			
	N = 267		N = 58		N = 75			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.67	.987	4.02	.827	3.97	.788	5.351	.005*
2. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.52	.967	3.69	1.030	3.88	.753	4.610	.010*
3. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.72	.980	3.74	1.101	3.91	.825	1.060	.47*
4. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.62	1.024	3.83	1.110	3.99	.797	4.302	.014*
5. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.73	.934	3.79	.951	4.00	.805	2.478	.085
6. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.71	1.028	3.79	1.267	4.01	.814	2.579	.077
7. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.55	1.007	3.78	1.257	3.95	.868	4.738	.009*
8. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.70	1.094	3.90	1.385	3.79	.949	.837	.34*
9. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.79	1.084	4.33	.925	3.87	.905	6.565	.002*
10. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.83	1.085	4.16	.933	3.77	.894	2.733	.066
11. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.94	1.064	3.78	.992	4.05	.899	1.201	.052
12. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.62	1.032	3.78	.879	3.83	.812	1.676	.048*
13. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.75	1.044	3.59	1.185	3.93	.684	1.979	.140
14. ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก	3.22	1.110	3.09	1.128	3.23	1.008	.384	.042*
15. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.82	1.067	3.69	1.111	3.99	.726	1.437	.039*
16. ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด	3.61	1.069	3.28	1.152	3.79	.793	4.053	.018*

Table 25 (cont.)

變異來源 Source of Variation	變異平方和與自由度 Sum of Squares and Degrees of Freedom						F-test	Sig.
	組間變異 Between Groups		組內變異 Within Groups		總變異 Total			
	N = 267		N = 58		N = 75			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
17. 總變異平方和 Total Sum of Squares	3.60	1.097	3.53	1.096	3.85	.730	2.053	.030*
18. 組間變異平方和 Between Groups Sum of Squares	3.65	.963	3.68	.887	3.77	.767	2.471	.025*
組內變異平方和 Within Groups Sum of Squares								
總平方和 Total	3.67	1.035	3.75	1.067	3.87	.823	2.805	.049*

* Significant at the .05 level

Table 25 presents the descriptive statistics for the three groups. The overall mean for the first group is 3.60, for the second group is 3.53, and for the third group is 3.85. The overall mean for the first group is 3.65, for the second group is 3.68, and for the third group is 3.77. The overall mean for the first group is 3.67, for the second group is 3.75, and for the third group is 3.87. The F-test results show that the differences between the groups are significant at the .05 level.

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2. เพื่อเปรียบเทียบเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และประเภทหน่วยงาน และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการผลิตบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นายจ้างหรือหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ใช้บัณฑิตของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบปิดแบบ Likert 5 ระดับ (Cronbach's alpha = 0.82) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Checklist) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามแบบปลายเปิด

5.1 สรุป

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ร้อยละ 79.50 รองลงมา เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20.50 ส่วนใหญ่ มากกว่า 46 ปี รองลงมา อายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.75 อายุ และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ระดับการศึกษาปริญญาโท หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 35.00 และน้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.00 ประเภทหน่วยงาน 68.00 และน้อยที่สุด 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.00 และน้อยที่สุด 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.25

บัณฑิต ต้องการคนที่มีความรู้ในด้านภาษา ซึ่งจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในภาษาอังกฤษ
เทคโนโลยี บัณฑิตจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2543). การศึกษาสถานภาพทาง
ด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : กอง
นโยบายและแผน.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ : ธรรม
สาร จำกัด.
- กาญจนา อรุณสอนศรี. (2546). ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการดำเนินงานของสหกรณ์
การเกษตรไชยปราการ จำกัด อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิตติศักดิ์ มีฤทธิ์. (2545). การพัฒนาอาจารย์ในโรงเรียนเทคโนโลยีและพัฒนการนครพิจิตร ตาม
มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง. (2551). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่
สำเร็จการศึกษาจากคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอ่างทอง.
- จารุศรี ศิริอังกาฐ. (2545). ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีบริการของบริษัท WDI
Electrolid Co Ltd. สารนิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2542). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เล่ม1. กรุงเทพฯ : ศูนย์กฎหมาย
ธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2538). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยาการบริการ. เอกสารการสอน
ชุดวิชาจิตวิทยาการบริการ หน่วยที่ 1 สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- ชรีณี เดชจินดา. (2530). ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์บริการจำกัดกากอุตสาหกรรม
แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธีระศักดิ์ คาแก้ว. (2553). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จ
การศึกษาจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2551-2552.
- ทัศนีย์ แสงศักดิ์. (2531). การศึกษาทำให้คนทำงานได้ หรือไม่ในวารสารการศึกษาเพื่อพลเมืองดี.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ กุรุสภา,
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : B&B Publishing.
- ประภากรณ สุรปภา. (2544). เทคนิคการให้บริการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักต์
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิชั่นอาร์ตคอร์ปอเรชัน.
- พิณทิพย์ แก้วแกมทอง. (2550). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2548-2549.
- พิเชษฐ์ พรหมสุข และคณะ (2553). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล จังหวัดนครราชสีมา รุ่นปีการศึกษา 2551.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2516). สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.
- ภณิดา ชัยปัญญา. (2541). ความพึงพอใจของเกษตรกรต่อกิจกรรมไร่นาสวนผสมภายใต้โครงการปรับโครงสร้างและระบบการผลิตการเกษตรของจังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2538). ทฤษฎีการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). การพัฒนานิสิตนักศึกษา. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิมลสิทธิ์ หรยางกูร. (2526). พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ คุณเจริญ. (2544). ความพึงพอใจของมหาบัณฑิตต่อโครงการปริญญาโท สาขาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนของการให้บริการหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรม. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). **กลยุทธ์การตลาดและการบริการการตลาด**. กรุงเทพฯ : ไคมอนด์อิน บิซิเนส.
- _____. (2539). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สถาบันวิจัย และพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. (2551). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ปีการศึกษา 2550-2551**.
- สมชาติ กิจขรรณ. (2548). **พัฒนาคน พัฒนางานการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า กรู๊ป.
- สมยศ นาวิการ. (2543). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : ดวงกมล.
- สมหมาย เปียถนอม. (2551). **ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการต่อการปฏิบัติงานและ คุณลักษณะของบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2549**.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2554). **เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). **จิตวิทยาสัมพันธ. พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาส์น.
- อารี เพชรสุค. (2530). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุบลลักษณ์ ไชยชนะ. (2543). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการเรียนกับความ สอดคล้อง ในการเลือกคณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุทัยพรรณ สุกใจ. (2545). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**.
- Aday, L.A. and Andersen, R. (1975). **Access to Medical Care**. Ann Arbor Michigan : Health Administration Press.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw Hill Book Company.
- Gillmer, Von Haller B. (1965). **Applied Psychology**. New York : Mc Graw – Hill.
- Kotler Phillip. (2000). **Marketing Management**. Prentice Hall.
- Millet. (1954). **Management in the Public Service**. The quest for effective performance. New York : McGraw-Hill Book.
- Oliver, R.L. (1997). **Satisfaction : A Behavioral Perspective on the Consumer**. McGraw-Hill : New York.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Tiffin, and J. & McCormick, E. J. (1965). **Industrial Psychology**. New Jersey : Prentice Hall.
- Vroom, W.H. (1964). **Work and motivation**. New York : John Wiley and Sons Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
4. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน วัตถุประสงค์					
5. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้อง					
6. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
7. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน					
8. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้อง					
9. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
10. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
11. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
12. ความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
13. ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง					
14. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
ด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ					
1. มีความซื่อตรงต่อตนเอง และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่					
2. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
3. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน วัตถุประสงค์					
4. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้อง วัตถุประสงค์					
5. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
6. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
7. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน					
8. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้อง					
9. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					
10. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความเหมาะสม					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ได้รับความรู้จากคู่มือ					
12. ได้รับความรู้จากเอกสาร					
13. ได้รับความรู้จากสื่อ					
14. ได้รับความรู้จากวิทยากร					
15. ได้รับความรู้จากสื่อ					
16. ได้รับความรู้จากสื่อ					
17. ได้รับความรู้จากสื่อ					
18. ได้รับความรู้จากสื่อ					

ตอนที่ 3 วัตถุประสงค์ของการประชุม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่าน

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางชญาณันท์ ภัชภัคปฐมภพ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ถ.สระบุรี-หล่มสัก ต.สะเดียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ รหัสไปรษณีย์ 67000 โทรศัพท์ 056-717134
สถานที่ทำงาน	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ถ.สระบุรี-หล่มสัก ต.สะเดียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ รหัสไปรษณีย์ 67000 โทรศัพท์ 056-717134
ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวรัตนลวดี โปสุวรรณ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ถ.สระบุรี-หล่มสัก ต.สะเดียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ รหัสไปรษณีย์ 67000 โทรศัพท์ 056-717134
สถานที่ทำงาน	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ถ.สระบุรี-หล่มสัก ต.สะเดียง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ รหัสไปรษณีย์ 67000 โทรศัพท์ 056-717134