



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนชูคุริ

ผู้วิจัย

ณิชา นันทา

เจี๊ยบ พงษ์ทอง

คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2558

โครงการวิจัย ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น
คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริม
การเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิ
ผู้วิจัย เฌอริสา นันทา, เอิบ พงบุญขอ
เดือนและปีที่วิจัยสิ้นสุด พฤษภาคม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษา สาขาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรม
เสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิ โดยกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากร
มนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น รวม 51 คนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ
แบบสอบถามออนไลน์

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลัก
โมโนซุคิ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัด
กิจกรรมเสริมการเรียนรู้และด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =
3.71, S.D = 1.10) ปัญหาที่พบ เช่น ความเบื่อหน่ายหรือความกังวลเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม การมอบหมาย
งานที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร รวมถึงการพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เสริมจุดเด่นของกิจกรรมและตัว
ผู้สอนที่จัดกิจกรรม เช่น การเป็นกิจกรรมที่สอนให้นักศึกษามีความอดทนและตรงต่อเวลา การเปิดโอกาส
ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม ให้ดียิ่งขึ้น จะสามารถช่วย
เพิ่มทัศนคติที่นักศึกษามีต่อกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 1) ปรับลดจำนวนกิจกรรมต่อภาคการศึกษาให้เหมาะสม
คัดเลือกเฉพาะกิจกรรมที่สำคัญเท่านั้นหรือปรับเปลี่ยนเวลาที่ใช้ในการอบรม เพื่อลดความเบื่อหน่ายที่
นักศึกษาเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม 2) ชี้แจงรายละเอียดและลักษณะการดำเนินกิจกรรมให้นักศึกษาเข้าใจทุก
ครั้งเพื่อลดความกังวลของนักศึกษาเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม และ 3) กำกับ ดูแล และสอบถามความคิดเห็น
รายบุคคลของนักศึกษามากขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

Title The Satisfaction of the Human Resource Management Student in the
Business Administration Faculty of Thai-Nichi Institution of Technology by the
Learning Activities of the Monodzukuri Principle
Researcher CherisaNantha, Oeb Pongbugor
Date May 2016

ABSTRACT

This research's objective is studying the level of satisfaction by the Monodzukuri Principle in the 3rd year students of Human Resource Management, Business Administration Faculty of Thai-Nichi Institution of Technology. The population is the 3rd year students in Japanese Human Resource Management, Business Administration Faculty of Thai-Nichi Institution of Technology totally 51 students. The analysis statistics are frequency, percentage, mean and standard deviation. The collective instrument of this research is the online questionnaires.

The shown result of the total satisfaction of all 3 parts of Monodzukuri principle (The attitudes of learning activities, the lecturer and the benefits from learning activities) is in the very satisfaction level. ($\bar{x} = 3.71$, S.D = 1.10) The found problems are the boredom or anxiety of the students when they attended the activities, and the inappropriate assignment. The development of enhanced learning activities such as add the activity which teach the students to have more patient and the punctual habit, or allow the students to have the opportunity to participate more learning activities will help to increase the student's attitude of this learning activities.

The suggestions of next research are 1) Decrease the number of learning activities per semester and adjust time of training to be appropriate. Instructor should select only important activities to reduce the boredom of students when they participate. 2) Explain all details, objectives and activities clearly to reduce the student's anxiety. 3) Supervise, manage and ask more opinions of each student to be more information for adjust the assignments.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยชั้นเรียนเรื่อง “ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิริ” สำเร็จ
ลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความช่วยเหลือจากคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน

คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์ คณบดีคณะ
บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น และอาจารย์เอิบ พงบุญหอ ประธานหลักสูตรการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น เป็นอย่างสูง ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนนี้ อีกทั้งยังคอยกระตุ้น
ให้คำแนะนำ และติดตามผล จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอบคุณสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้ และ
ขอบคุณลูกศิษย์สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นที่น่ารักทุกคนที่ให้ความร่วมมือ ตอบ
แบบสอบถาม และเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสาขาจัดขึ้นด้วยดีเสมอมา คณะผู้วิจัยขอขอบคุณความคิดเห็น
ต่างๆ นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เห็นผลและดียิ่งๆขึ้นไปในปีการศึกษาต่อไป

ท้ายสุดนี้ คุณประโยชน์ของงานวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบแด่ครอบครัวที่ให้การสนับสนุน
และช่วยเหลือ ตลอดจนครู อาจารย์ทุกคนที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

เมธวิสา นันทา และ เอิบ พงบุญหอ

คณะผู้วิจัย

TNI

TAHITI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทคัดย่อ

ค

กิตติกรรมประกาศ

จ

สารบัญ

ฉ

สารบัญตาราง

ช

บทที่ 1 บทนำ

1

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

2

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

2

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4

บทที่ 2 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

5

2.1 แนวคิด และทฤษฎีด้านความพึงพอใจ

5

2.2 แนวคิด และทฤษฎีด้านโมโนซูครี

7

2.3 แนวคิด และทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

9

2.4 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

10

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

13

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

15

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

15

3.2 ตัวแปรในการวิจัย

15

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

15

3.4 วิธีการวิจัย

17

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

18

3.6 ขั้นตอนและผลการดำเนินงาน

18

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	19
บทที่ 5 สรุป และอภิปรายผล	25
5.1 วิเคราะห์และวิจารณ์ข้อมูล	25
5.2 สรุปผลการวิจัย	26
5.3 แนวทางแก้ไขปัญหา	27
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	27
บรรณานุกรม	28
ภาคผนวก ประวัติผู้วิจัย	30

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางแสดงเพศของนักศึกษา	19
ตารางที่ 2 ตารางแสดงความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลักสูตรจัดขึ้นของนักศึกษา	19
ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม	20
ตารางที่ 4 ตารางค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนชูคูริ	21
ตารางที่ 5 ตารางเปรียบเทียบคะแนนด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้	22
ตารางที่ 6 ตารางเปรียบเทียบคะแนนด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้	23
ตารางที่ 7 ตารางเปรียบเทียบคะแนนด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้	24

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มา และความสำคัญของปัญหา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของผู้เรียนในด้านต่างๆ ซึ่งเกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ(ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, n.d.) โดยพิจารณาจากการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพให้กับผู้เรียนตามหลักโมโนซูริ เป็นวิธีการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษานำมาประยุกต์ใช้กับสถานที่จริงและปฏิบัติจริง ซึ่งจะส่งผลต่อจุดประสงค์ของรายวิชา ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและความพึงพอใจ และมาตรฐานการเรียนรู้ที่สถานบันฯ ที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมที่ต้องการทำการวัดประเมินผู้เรียนประกอบด้วย ด้านความรู้ความจำ ด้านความเข้าใจ ด้านการนำไปใช้ด้านการวิเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะหรือแจกแจง ด้านการสังเคราะห์ และด้านการวัดและประเมินค่า และเนื่องด้วยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นได้สนับสนุนการเรียนการสอนตามหลักโมโนซูริ และเป็นค่านิยมร่วมที่อาจารย์ผู้สอนทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติในทุกรายวิชา จึงได้จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้โดยมอบหมายให้นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเอง อาทิเช่น วางแผน เขียนโครงการ ดำเนินโครงการ จัดสรุปผลการดำเนินโครงการตามหลัก PDCA

ดังนั้นผู้ทำวิจัยจึงประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซูริ โดยรวบรวมจาก 3 ด้านได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และ ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องและปรับปรุงกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซูริเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซูริ

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซูริอยู่ในระดับมาก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 เนื้อหาของการวิจัย

ใช้แบบสอบถามทางออนไลน์เพื่อประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้

1.4.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่ 3 สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น รวม 81 คน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 51 คนที่ตอบแบบสอบถาม

1.5.2 กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้สอนจัดขึ้นหรือดูแลตามหลักโมโนซุคิ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเสริมประสบการณ์ให้กับนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรม “HR Challenge” กิจกรรม “สร้างคน สร้างงานกับระบบคุณภาพ สไตล์ญี่ปุ่น”

1.5.3 ผู้สอน หมายถึง อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่มีส่วนรับผิดชอบและสนับสนุนนักศึกษาในการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผล

1.5.4 พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง รัก ชอบใจ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ (ทฤษฎีความพึงพอใจ, 2555) (<https://www.gotoknow.org/posts/492000>) ดิเรก (2528) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีหรือรื่น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลต่อถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์การอีกด้วย (<https://www.gotoknow.org/posts/492000>) วิรุฬห์ (2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะมีความคาดหวังกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้าม

อาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อยสอดคล้องกับ จัตตราชัย (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง(<https://www.gotoknow.org/posts/492000>)

1.5.5 คะแนนความพึงพอใจหมายถึง คะแนนที่ใช้ในการวัดทัศนคติที่นักศึกษามีต่อแต่ละหัวข้อที่ถามในแบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากทฤษฎีมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยไล่จาก 5 คะแนนลงไปถึง 1 คะแนน เกณฑ์การให้ ประกอบด้วย 5 คือระดับมากที่สุด 4 คือ ระดับมาก 3 คือระดับ ปานกลาง 2 คือระดับน้อย และ 1 คือระดับน้อยที่สุด

การแปลผลเกณฑ์การประเมิน

4.21-5.00 คือ มากที่สุด

3.41-4.20 คือ มาก

2.61-3.40 คือปานกลาง

1.81-2.60 คือน้อย

1.00-1.80 คือน้อยที่สุด

สำหรับคำถามที่แสดงทัศนคติทางบวก ถ้ารวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นมาก ในทางตรงข้าม ถ้าได้คะแนนน้อยแสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ส่วนคำถามที่แสดงทัศนคติทางลบ ถ้ารวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นมาก ในทางตรงข้าม ถ้าได้คะแนนน้อยแสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นมาก

โมโนซุกุริ (Monozukuri) เป็นคำภาษาญี่ปุ่น 2 คำมารวมกัน คือ Mono หมายถึง สิ่งของหรือผลิตภัณฑ์ และคำว่า Zukuri หมายถึง การผลิต การสร้างสรรค์ เมื่อรวมกันแล้วหมายความว่า การผลิตสิ่งของหรือสร้างสรรค์ ในการเรียนการสอนตามหลักโมโนซุกุริ เป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างคนที่มีจิตวิญญาณโมโนซุกุริ โดยอาศัยหลักการต่างๆ เช่น สร้างคนที่มีคุณภาพสูง มีทักษะ ความรู้ และเทคโนโลยี มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ คิดเป็นทำเป็น และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีใจรักและทุ่มเทในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด มีการปรับปรุงการสอนอย่างสร้างคนอย่างต่อเนื่องยึดแนวคิดหลักสูตรในการเรียนการสอนที่เน้นให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติจริงทั้งในและนอกห้องเรียน โดยมีกระบวนการการเรียนรู้ผ่านหลักการ 5 จริง คือ สถานที่จริง ของจริง สถานการณ์จริง ทัศนคติจริง หลักปฏิบัติจริง (วิศวธีรานนท์, 2557)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดี ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

1.6.2 นำผลไปปรับใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



TNI

บทที่ 2

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุกุริ ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย ซึ่งจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีด้านความพึงพอใจ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีด้านโมโนซุกุริ
- 2.3 แนวคิด และทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.4 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีด้านความพึงพอใจ

ทวิพงษ์ หินคำ (2541: 8) อ้างอิงใน Pongsapan, 2011 ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น (Pongsapan, 2011)

ความพึงพอใจจากการสรุปของวิรุฬ พรรณเทวี (2542, หน้า 111) หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย (วิชาการ, 2013)

ความพึงพอใจหมายถึง พอใจ ชอบใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 775) ความพึงพอใจหมายถึงความรู้ที่มีความสุขหรือความพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการ (Quirk, 1987) ความพึงพอใจหมายถึงความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ ต้องการให้เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกที่พอใจ (Hornby, 2000) (วิชาการ, 2013)

สุเทพ (2541) ได้สรุปว่า สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ มีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบกิจกรรมต่างๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการ

ประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย

3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล

4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม (<https://www.gotoknow.org/posts/492000>)

อัญชลี ถนอมทรัพย์ (2553)(ถนอมทรัพย์, 2553)ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาพึงประสงค์ มณี โพธิเสน (2543:15) (โพธิเสน, 2543) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกในสิ่งนั้นๆ เอนก กลยณี (2542 : 11) (กลยณี, 2542) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติต่อการทำงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของนักศึกษา หมายถึง การที่นักศึกษาได้รับในสิ่งที่ต้องการ แต่ต้องอยู่ในขอบเขตที่อาจารย์สามารถจัดหาหรือทำได้ โดยไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์หรือความถูกต้องเหมาะสมในการให้บริการ

ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริการ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมแล้ว ย่อมทำให้มีกำลังใจจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจ มุ่งหวังผลให้ได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อารุง เหมรา (2533 : 17) (เหมรา, 2533) ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจ ดังนี้

1. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. ความพึงพอใจเสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และต่อหน่วยงาน
3. ความพึงพอใจเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
4. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้มีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ สามารถใช้บังคับควบคุมความประพฤติของบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี
5. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการรวมพลังเพื่อขจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน
6. ความพึงพอใจก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติ
7. ความพึงพอใจช่วยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย และปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ การบริหารงาน การนิเทศงาน การส่งเสริม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน กลุ่มงาน และค่าจ้าง การวัดความพึงพอใจ โดยวิธีการสัมภาษณ์ นับว่าเป็นวิธีการที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากวิธีหนึ่ง (อัญชลี ถนอมทรัพย์.2553 :15)

ประโยชน์ที่ได้จากการวัดความพึงพอใจ ทำให้ทราบถึง

เรื่องต่างๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ทราบความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาขามากยิ่งขึ้น
2. ทราบความคาดหวังของนักศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพที่ต้องการ
3. ทราบความต้องการของนักศึกษาต้องการได้รับ เพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม
4. ทราบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะและคุณสมบัติของสินค้าและบริการที่นักศึกษาต้องการได้รับจริง
5. ทราบความแตกต่างระหว่างคุณภาพของสินค้าและบริการที่นักศึกษาได้รับจริง
6. ทราบความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ
7. ทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพของบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา

ดังนั้นที่ได้จากการวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการผลิตการจำหน่าย และการให้บริการให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมชัย พิศาลบุตร. 2549:8-9) (พิศาลบุตร)

2.2 แนวคิด และทฤษฎีของโมโนชูครี

"โมโนชูครี" คือ การสร้างผลิตภัณฑ์(หมายถึงรวมถึงผลิตภัณฑ์ด้านซอฟต์แวร์ด้วย) โดยมนุษย์ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ในการทำให้การใช้ชีวิตในสังคมมีความสะดวกขึ้น ซึ่งจะครอบคลุมขั้นตอนตั้งแต่ แนวคิด การออกแบบ การผลิต การใช้งาน การกำจัด การเก็บกลับ และการรีไซเคิล รวมถึงระบบการทำงานขององค์กรที่ดำเนินการ ทั้งนี้ ผลิตภัณฑ์ที่ได้ออกมานั้น ต้องสร้างคุณค่าในเชิงสังคมและเศรษฐกิจ ในขณะที่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์และระบบนิเวศตามธรรมชาติน้อยที่สุด(โรจน์อารยานนท์, 2558)

คำว่า"โมโนชูครี" เป็นการคิดและทำงานอย่างเป็นระบบแบบญี่ปุ่น ทำให้ได้สินค้าและบริการถึงมือลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด มีการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการอยู่เสมอ จนนำมาซึ่งความสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมวิถีญี่ปุ่นอย่างแท้จริง นับเป็นวัฒนธรรมการบริหารจัดการวิถีตะวันออกตามแบบของญี่ปุ่นโดยตรง ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ ถือเป็นสิ่งที่เป็ความภาคภูมิใจของชาติและเป็นลักษณะเฉพาะเชิงจิตวิญญาณ เป็นแบบของการเป็นผู้ชำนาญการแบบช่างฝีมือแบบญี่ปุ่น ที่ทำให้ญี่ปุ่นมีความสามารถสูงในการดำเนินการและการผลิตเชิงอุตสาหกรรมสมัยใหม่ องค์กรมีความแข็งแกร่ง สามารถ

ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง ในขณะที่ผู้ผลิตก็ผลิตด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้ชำนาญการฝีมือแบบวิถีนีปูนโดยเฉพาะ ทำให้บริษัทใหญ่ๆของญี่ปุ่นมีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมการบริหารจัดการแบบของตนเอง และประสบความสำเร็จอย่างกว้างขวาง(อุทัย, 2553)

2.2.1 บุคลากรด้านโมโนซุกุริคืออะไร(โรจน์อารยานนท์, การพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ Monozukuri, 2559)

โมโนซุกุริเป็นกระบวนการทั้งหมดในการถ่ายทอดข้อมูลการออกแบบไปยังตัวกลางหรือวัสดุที่ใช้ในการผลิต บุคลากรด้านโมโนซุกุริ จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทำงานอยู่ในกระบวนการเหล่านี้ทั้งหมด กล่าวได้ว่า คนที่อยู่ในกระบวนการการตั้งแต่การออกแบบไปจนถึงคนที่ทำหน้าที่การตลาดและการขาย คือ บุคลากรด้านโมโนซุกุรินั่นเอง

เงื่อนไขจำเป็นสำหรับบุคลากรด้านโมโนซุกุริ

	คีย์เวิร์ด	ความหมาย
หัวใจ (ความตระหนัก)	จิตสำนึกด้านไคเซ็น	ไม่พอใจในสภาพปัจจุบันและมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา
ทักษะ (การปฏิบัติงาน)	เทคนิคและทักษะขั้นสูง	มีเทคนิคและทักษะฝีมือระดับสูงและให้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ร่างกาย (บทบาทหน้าที่)	ความสามารถในการแก้ปัญหา	สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นที่หน้างาน

ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับบุคลากรด้านโมโนซุกุริ

1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill)

เป็นทักษะในการในการจับประเด็นของเหตุการณ์โดยรอบทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงแนวความคิด นั่นคือ เป็นความสามารถในการเข้าใจเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เปรียบเทียบคุณสมบัติทั้งสามคือ “หัวใจ ทักษะ ร่างกาย” จะตรงกับคำว่า “ร่างกาย”

2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

เป็นความสามารถในการสังเกตและวิเคราะห์คำพูดของผู้ที่สนทนาด้วย แล้วสามารถโต้ตอบโดยใช้คำพูดหรือการสื่อสารที่เหมาะสม นั่นคือ เป็นทักษะในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการคบ

หาและทำงานร่วมกับผู้อื่น จำเป็นต้องมีความเข้าใจความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่งด้วย จึงจะทำให้การสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างราบรื่น เปรียบเทียบคุณสมบัติทั้งสามคือ “หัวใจ ทักษะ ร่างกาย” จะตรงกับคำว่า “หัวใจ”

3. ทักษะด้านการทำงาน (Technical Skill)

เป็นทักษะความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุ นั่นคือ เป็นความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นๆ เปรียบเทียบคุณสมบัติทั้งสามคือ “หัวใจ ทักษะ ร่างกาย” จะตรงกับคำว่า “ทักษะ”

ความจำเป็นของทักษะทั้งสามนี้สำหรับบุคลากรแต่ละระดับ อาจกล่าวได้ว่า ทักษะด้านความคิดมีความจำเป็นสูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ทักษะที่สำคัญมากที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษย์มีความสำคัญมากที่สุด เพราะถึงแม้จะพัฒนาทักษะด้านความคิดและทักษะด้านการงานให้สูงขึ้นแค่ไหน ถ้าไม่มีทักษะด้านมนุษย์ในระดับสูงด้วยย่อมทำให้ประสบปัญหาอย่างแน่นอน สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการคนนั่นเอง

2.3 แนวคิด และทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งใส่ใจพัฒนาบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้บุคลากรในองค์การที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยเหตุพหุผลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข(วงศ์สารศรี, 2545)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์การให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์(Robert and David, 2544)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ (Armstrong, 2549)

2.4 ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้นล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร ดังต่อไปนี้คือ

2.1 ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็นซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

2.3 ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร

2.4 ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

2.5 ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น งานบริการคนไข้ในโรงพยาบาลจะต้องทำงาน 24 ชั่วโมง จึงต้องกำหนด

กฎระเบียบให้บุคลากรทำงานในเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก เวรละ 8 ชั่วโมง หมุนเวียนกันไป เพื่อให้สามารถบริการแก่ลูกค้าได้ตลอด 24 ชั่วโมง

2.6 ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัลการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.7 ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร

โดยสรุปแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์การที่ต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนดีมีความสามารถทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์(natnichamen, 2557)

จากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คงจะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ และสามารถที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์การดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันการให้ความสำคัญการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ต่อไปนี้

1. การแข่งขันของโลกธุรกิจยุคใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานให้องค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น หากแต่ได้มีการโยกย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นๆ ที่พอใจมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ และที่สำคัญผู้บริหารไม่ได้บริหารงานโดยอาศัยอำนาจเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งที่จูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะในสภาวะการแข่งขันระหว่างธุรกิจทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

2. กฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ จากความเอาเปรียบระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งธุรกิจจนการเลิกธุรกิจกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่างๆ ที่บัญญัติขึ้นมาทำให้ระบบเศรษฐกิจปัจจุบันถือเป็นผลประโยชน์ของส่วนรวมและความเป็นธรรมในสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะรัฐเข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการปฏิบัติงาน การจ้างแรงงานในวันหยุด และเงินทดแทนต่างๆ ตามกฎหมาย แรงงาน เพื่อไม่ให้ผู้บริหารเอาเปรียบบุคลากรในองค์กร และเน้นกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

3. ความเติบโตด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันบุคลากรปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือ เครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง การปฏิบัติงานย่อมมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน มีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

4. ความซับซ้อนขององค์กร การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่างๆ ได้ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ ความต้องการเงินทุนและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ และพร้อมที่จะปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมา

5. การเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปรัชญาทางการบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป คือจากการบริหารงานที่มุ่งหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมขององค์กรจะเป็นรูปแบบใดย่อมมีผลมาจากปัจจัยทางสังคม การเมือง และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดไว้ เว้นแต่สภาพแวดล้อมปัจจุบันไม่ได้ทำให้ผู้เป็นเจ้าของปัจจัย

การผลิตมีอิทธิพลเหนือผู้บริโภคแต่ฝ่ายเดียวเหมือนแต่ก่อน ดังนั้น วัตถุประสงค์ใหม่ของธุรกิจจึงมุ่งสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ลูกค้า และสังคม ขณะเดียวกันก็ต้องได้รับผลตอบแทนในรูปของกำไร

กล่าวโดยสรุป จะเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร และเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง(วิลาวรรณ รพีพิศล, 2554)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมหมาย เปียถนอม (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนักศึกษาในการได้รับบริการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยผลการวิจัยพบว่า 1) การบริการด้านวิชาการ ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.24 2) การบริการด้านกิจการนักศึกษา ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 และการบริการด้านอาคารสถานที่ ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.02 สมชาย บุญสุน (2554) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียน นิสิตให้ความพึงพอใจต่อผู้สอนในการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจ ชักจูงใจให้นิสิตมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม และมีแนวทางสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรพิจารณาความเหมาะสมด้านเวลา และ ศิริพงษ์ จรัสโรจนกุล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จำนวน 306 คน แสดงความพึงพอใจของผู้ปกครองต่องานฝ่ายกิจการนักศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ย 3.64 ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 2) การจัด

กิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยให้กับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 และ 3) การดูแลนักศึกษาเรื่อง การรักษา
ความสะอาด ระเบียบวินัย ของครูประจำชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

วิจัยเรื่องความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ตามหลักโมโนซุกุริ " มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 3 จำนวน 51 คน

3.2 ตัวแปรในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรได้แก่ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลักสูตรจัดขึ้นบ่อยแค่ไหน กิจกรรมใดบ้างที่นักศึกษาเข้าร่วมกรุณาพิมพ์ชื่อกิจกรรมที่นักศึกษาชื่นชอบมากที่สุด 3 อันดับ

3.2.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรได้แก่ความพึงพอใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุกุริ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และ ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุกุริ กรณีศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 3 โดยนักศึกษาสามารถตอบแบบสอบถามตามมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1.ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2.ไม่เห็นด้วย 3.ไม่แน่ใจ 4.เห็นด้วย 5.เห็นด้วยอย่างยิ่งซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนคำถามต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษามี 3 ข้อ 1) เพศ 2) นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลักสูตรจัดขึ้นบ่อยครั้งแค่ไหน 3) กิจกรรมใดบ้างที่นักศึกษาเข้าร่วม (ตอบได้หลายข้อ)และ 4) กรุณาพิมพ์ชื่อกิจกรรมที่นักศึกษาชื่นชอบมากที่สุด 3 อันดับ (เรียงจากมากไปน้อย)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนตามหลักโมโนซุริ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และด้านข้อเสนอแนะอื่นๆ

ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีคำถามทั้งหมด 17 ข้อ ประกอบด้วย

1. กิจกรรมทำให้เกิดความสนุกสนาน
2. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม
3. รู้สึกกังวลทุกครั้งเมื่อทำและเข้าร่วมกิจกรรม
4. กิจกรรมทำให้กล้าแสดงออก
5. กิจกรรมทำให้เข้าใจเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น
6. ข้าพเจ้ารู้สึกสดชื่นมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำกิจกรรม
7. กิจกรรมทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. กิจกรรมมีผลต่อการประกอบอาชีพในอนาคต
9. กิจกรรมทำให้มีความรู้รอบตัวยิ่งขึ้น
10. กิจกรรมทำให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น
11. กิจกรรมทำให้รับผิดชอบต่องานสูง
12. กิจกรรมทำให้มีความอดทนและตรงต่อเวลา
13. กิจกรรมทำให้มีกิริยาท่าทางสุภาพนุ่มนวล
14. กิจกรรมทำให้เกิดความเชื่อมั่น
15. กิจกรรมสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้
16. กิจกรรมทำให้เกิดสถานการณ์จริงในด้านภาวะผู้นำ การสร้างทีม
17. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม
18. กิจกรรมทำให้เข้าใจวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่น

ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้มีข้อคำถาม 7 ข้อ

1. ชี้แจงการเรียนการสอนให้นักศึกษาทราบ
2. มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม
3. เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม
4. มีเวลาให้คำปรึกษานอกเวลาเรียน
5. มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก เช่น Line ,Facebook และ e-mail
6. มีการใช้แรงจูงใจเพื่อสร้างความสนใจในการจัดกิจกรรม
7. ติดตามผลการดำเนินงานอยู่เสมอ

ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้มีข้อคำถาม 5 ข้อ

1. ได้รับประโยชน์จากการจัดกิจกรรม
2. การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ
3. การเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ได้รับความรู้และเกิดความเข้าใจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น
4. สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
5. สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมสู่บุคคลที่ท่านรู้จักได้

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.4 วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการโดย

- สร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคุริ ของนักศึกษาศาขากิจการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นชั้นปีที่ 3
- ใช้สถิติเบื้องต้นในการวิเคราะห์ เช่น ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำผลจากแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์การจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุริ
กรณีศึกษานักศึกษาศาขากการจัการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-
ญี่ปุ่นมารวบรวมและใช้โปรแกรม Microsoft Excel ในการหาค่าเฉลี่ยโดยสถิติที่ใช้อธิบายข้อมูลได้แก่

1. ค่าร้อยละ
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6 เกณฑ์การแปลผลที่เหมาะสมที่สุดของRating Scale

4.21 - 5.00 มากที่สุด

3.41 - 4.20 มาก

2.61 - 3.40 ปานกลาง

1.81 - 2.60 น้อย

1.00 - 1.80 น้อยที่สุด

3.7 ขั้นตอนและผลการดำเนินงาน

- ได้นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง
- ทำการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในรายงานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคุริ” มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคุริของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ชั้นปีที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ตามตารางข้างล่าง ดังนี้

ตารางที่ 1: ตารางแสดงเพศของนักศึกษา

เพศ	N	ค่าร้อยละ
ชาย	18	35.3
หญิง	33	64.7
รวม	51	100

ตารางที่ 1 พบว่า เพศของนักศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 51 คน ปรากฏว่าเป็นหญิง 33 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นชาย 18 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3

ตารางที่ 2: ตารางแสดงความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลักสูตรจัดขึ้นของนักศึกษา

ความถี่	N	ค่าร้อยละ
เข้าร่วมทุกครั้ง	24	47
เข้าร่วมบางครั้ง	26	51
ไม่เคยเข้าร่วม	1	2
รวม	51	100

ตารางที่ 2 พบว่าความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลักสูตรจัดขึ้นของนักศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 51 คน มีนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ทุกครั้ง 24 คนคิดเป็นร้อยละ 47 เข้าร่วมบางครั้ง 26 คนคิดเป็นร้อยละ 51 และไม่เคยเข้าร่วม 1 คนคิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 3: ตารางแสดงจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม

กิจกรรม	N	ค่าร้อยละ
นิทรรศการการเขียนอักษรญี่ปุ่นด้วยฟู่กัน	45	90
สร้างคน สร้างงานกับระบบคุณภาพ สไตลญี่ปุ่น	44	88
Train to The Trainer	43	86
กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ภาวะผู้นำ	38	76
HR Challenge	37	74
คิดบวกกับการบริหารคน บริหารงาน	36	72
พัฒนาคน สไตลญี่ปุ่น	30	60
หัวหน้างานสไตลญี่ปุ่น	28	56
โครงการนิทรรศการสัปดาห์องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ปีที่ 2	26	58
โครงการพัฒนา Leadership LAB	16	32
เรียนรู้จากฎีกาแรงงาน	16	32

ตารางที่ 3 พบว่า จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม กิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 51 คนคือกิจกรรมนิทรรศการเขียนอักษรญี่ปุ่นด้วยฟู่กัน จำนวน 45 คนคิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาเป็นกิจกรรมสร้างคน สร้างงานกับระบบคุณภาพ สไตลญี่ปุ่น จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 88 และกิจกรรม Train to The Trainer จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 86 และกิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมน้อยที่สุดคือ โครงการพัฒนา Leadership LAB จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และเรียนรู้จากฎีกาแรงงาน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 16 คนคิดเป็นร้อยละ 32.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ตารางค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบ
ญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการ
เรียนตามหลักโมโนซุคุริ

หัวข้อ	-	SD	ระดับ
ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียน	3.77	1.06	มาก
ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียน	3.75	1.10	มาก
ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียน	3.60	1.15	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	1.10	มาก

ตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุคุริ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 โดยในแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 และด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 5: ตารางเปรียบเทียบคะแนนด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้

หัวข้อ	-	SD	ระดับ
1.12 กิจกรรมทำให้มีความอดทน และตรงต่อเวลา	4.17	0.96	มาก
1.10 กิจกรรมทำให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น	4.14	1.08	มาก
1.11 กิจกรรมทำให้รับผิดชอบต่องานสูง	4.10	1.02	มาก
1.17 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม	4.02	0.91	มาก
1.9 กิจกรรมทำให้มีความรู้รอบตัวยิ่งขึ้น	3.98	1.16	มาก
1.7 กิจกรรมทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.93	0.90	มาก
1.8 กิจกรรมมีผลต่อการประกอบอาชีพในอนาคต	3.90	1.07	มาก
1.4 กิจกรรมทำให้กล้าแสดงออก	3.90	1.08	มาก
1.14 กิจกรรมทำให้เกิดความเชื่อมั่น	3.89	0.78	มาก
1.16 กิจกรรมทำให้เกิดสถานการณ์จริงในด้านภาวะผู้นำ การสร้างทีม	3.86	1.12	มาก
1.15 กิจกรรมสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ได้	3.83	1.04	มาก
1.1 กิจกรรมทำให้เกิดความสนุกสนาน	3.78	1.14	มาก
1.13 กิจกรรมทำให้มีกิริยาท่าทางสุภาพนุ่มนวล	3.72	1.16	มาก
1.5 กิจกรรมทำให้เข้าใจเนื้อหาที่เรียนมากยิ่งขึ้น	3.70	1.08	มาก
1.18 กิจกรรมทำให้เข้าใจวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่น	3.65	1.18	มาก
1.6 ข้าพเจ้ารู้สึกสดชื่นมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำกิจกรรม	3.35	0.97	มาก
1.2 ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม	3.00	1.15	ปานกลาง
1.3 รู้สึกกังวลทุกครั้งเมื่อทำและเข้าร่วมกิจกรรม	2.94	1.19	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	1.06	มาก

ตารางที่ 5พบว่าคะแนนด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ย 3.77 สำหรับรายหัวข้อกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจมากใน 3 อันดับแรกคือ กิจกรรมทำให้มีความอดทน และตรงต่อเวลา ได้ค่าเฉลี่ย 4.17 กิจกรรมทำให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ได้ค่าเฉลี่ย 4.14 และกิจกรรมทำให้ผู้รับผิดชอบต่องานสูง ได้ค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

เจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด 3 อันดับแรกคือ รู้สึกกังวลทุกครั้งเมื่อทำและเข้ากิจกรรม ค่าเฉลี่ย 2.94 เข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 3.00 และเข้าพเจ้ารู้สึกสดชื่นมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 6: ตารางเปรียบเทียบคะแนนด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้

หัวข้อ	-	SD	ระดับ
2.5 มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก เช่น Line, Facebook และ e-mail	3.84	1.20	มาก
2.3 เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม	3.80	1.07	มาก
2.7 ติดตามผลการดำเนินงานอยู่เสมอ	3.77	1.15	มาก
2.4 มีเวลาให้คำปรึกษานอกเวลาเรียน	3.66	1.20	มาก
2.1 ชี้แจงการเรียนการสอนให้นักศึกษาทราบ	3.63	1.08	มาก
2.6 มีการใช้แรงจูงใจเพื่อสร้างความสนใจในการจัดกิจกรรม	3.35	1.27	ปานกลาง
2.2 มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม	3.15	1.07	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	1.15	มาก

ตารางที่ 6 พบว่าคะแนนด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 สำหรับความพึงพอใจรายข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก เช่น Line, Facebook และ e-mail ค่าเฉลี่ย 3.84 เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 3.80 และติดตามผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ สำหรับหัวข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.15

ตารางที่ 7: ตารางเปรียบเทียบคะแนนด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้

หัวข้อ	-	SD	ระดับ
3.1 ได้รับประโยชน์จากการจัดกิจกรรม	3.85	1.03	มาก
3.5 สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมสู่บุคคลที่ท่านรู้จักได้	3.83	1.07	มาก
3.4 สามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	3.78	1.20	มาก
3.3 การเข้าร่วมกิจกรรม ทำให้ได้รับความรู้และเกิดความเข้าใจด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น	3.68	1.22	มาก
3.2 การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ	3.62	0.99	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	1.10	มาก

ตารางที่ 7 พบว่าคะแนนด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ภาพรวมได้คะแนนระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 สำหรับหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดคือ ได้รับประโยชน์จากการจัดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.85 ส่วนหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่ำสุดคือการเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย 3.62 แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

ในรายงานวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิริ”มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจจากการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิริของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ชั้นปีที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น รวม 51 คน

กำหนดให้ตัวแปรอิสระ ได้แก่ หัวข้อที่ใช้ถามนักศึกษาเพื่อประเมินความพึงพอใจจากการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิริ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และ ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตัวแปรตาม ได้แก่ คะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีในแต่ละหัวข้อ

5.1 วิเคราะห์และวิจารณ์ข้อมูล

จากส่วนที่ 1 ด้านข้อมูลนักศึกษา (ตารางที่ 1 ถึง ตารางที่ 3) พบว่ามีนักศึกษานหญิงตอบแบบสอบถามมากกว่านักศึกษาชายถึง 15 คนคิดเป็นร้อยละ 29.4 จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งและจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมบางครั้งแตกต่างกันเพียง 2 คนหรือร้อยละ 4 เท่านั้น ด้านกิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ นิทรรศการการเขียนอักษรญี่ปุ่นด้วยฟู่กันสร้างคน สร้างงานกับระบบคุณภาพ สไตล์ญี่ปุ่น Train to The Trainer ตามลำดับ

สำหรับส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิริ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ (ตารางที่ 4) พบว่า 2 หัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยมากที่สุด (ให้คะแนนมากที่สุด) ได้แก่ 1.12 กิจกรรมทำให้มีความอดทนและตรงต่อเวลา 1.10 กิจกรรมทำให้มีความรับผิดชอบต่องานและผู้อื่น ส่วนหัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยน้อยที่สุด 2 หัวข้อ ได้แก่ 1.3 รู้สึกกังวลทุกครั้งเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม 1.2 ขำพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม และหากนำหัวข้อที่แสดงทัศนคติเชิงบวก (1.1 และ 1.4-1.18) มาหาค่าเฉลี่ยจะได้ค่าเฉลี่ยที่ 3.87 ขณะที่หัวข้อที่แสดงทัศนคติเชิงลบ (1.2-1.3) มีค่าเฉลี่ยที่ 2.97

แสดงว่านักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ โดยประโยชน์ที่เห็นผลได้ชัดเจนมากที่สุด คือการทำให้ นักศึกษามีความอดทนและตรงต่อเวลา รวมถึงการฝึกความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องตามหลักทฤษฎี Monozukuri (โรจน์อารยานนท์, 2558) แต่ในขณะเดียวกัน นักศึกษายังมีความรู้สึกเบื่อหน่ายและกังวลเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับหนึ่งเช่นกัน

ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ (ตารางที่ 5) พบว่าหัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยมากที่สุดคือ 2.5 มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก เช่น Line, Facebook และ e-mail ส่วนหัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ 2.2 มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม และค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทุกหัวข้อเท่ากับ 3.6

แสดงว่านักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ โดยมองว่าผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้มีช่องทางให้นักศึกษาติดต่อสื่อสารที่สะดวก และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม แต่นักศึกษายังมองว่าการมอบหมายงานของผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ (ตารางที่ 6) นักศึกษาเห็นถึงประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้หลายด้านและคิดว่ามีประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาเองในการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลที่นักศึกษารู้จักได้

5.2 สรุปผลการวิจัย

ในภาพรวมคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุกุริ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้และ ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามหลักของ Likert นั้นหมายความว่านักศึกษามีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อทั้งตัวกิจกรรม ผู้สอนกิจกรรม และประโยชน์จากการเข้าร่วมซึ่งหากสามารถแก้ไขปัญหานักศึกษาพบเจอ เช่น การเบื่อหน่ายหรือความกังวลเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมการมอบหมายงานที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร รวมถึงการพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เสริมจุดเด่นของกิจกรรมและตัวผู้สอนที่จัดกิจกรรม เช่น การเป็นกิจกรรมที่สอนให้นักศึกษามีความอดทนและตรงต่อเวลา การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกิจกรรมซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม ให้ดียิ่งขึ้น จะสามารถช่วยเพิ่มทัศนคติที่นักศึกษามีต่อกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย บุญสุน (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนิสิต ที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ นิสิตให้ความพึงพอใจต่อผู้สอนในการที่

เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจ ชักจูงให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม และมีแนวทางการจัดกิจกรรมควรพิจารณาความเหมาะสมของระยะเวลา

5.3 แนวทางแก้ไขปัญห

1. ปรับลดจำนวนกิจกรรมต่อภาคการศึกษาให้เหมาะสม คัดเลือกเฉพาะกิจกรรมที่สำคัญเท่านั้น หรือปรับเปลี่ยนเวลาที่ใช้ในการอบรม เพื่อลดความเบียดเบียนที่นักศึกษาเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม
2. ชี้แจงรายละเอียดและลักษณะการดำเนินกิจกรรมให้นักศึกษาเข้าใจทุกครั้งเพื่อลดความกังวลของนักศึกษาเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม
3. กำกับ ดูแล และสอบถามความคิดเห็นรายบุคคลของนักศึกษามากขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคิ เป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่จะจัดขึ้นในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น แต่รายงานฉบับนี้ยังมีจุดอ่อนและแนวทางแก้ไขในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามสั้น และใช้ช่องทางในการสื่อสารน้อย ทำให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามเพียง 51 คน จึงควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามและเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร
2. หัวข้อที่ใช้ในแบบสอบถามควรแก้หัวข้อให้มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกันหรือแยกลักษณะของหัวข้อออกจากกันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามอาจมีความเข้าใจต่อหัวข้อในแต่ละหัวข้อไม่ตรงกัน อาจปรับการตอบแบบสอบถามจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ไปใช้แบบสอบถามที่เป็นกระดาษแจกให้นักศึกษาทำพร้อมกันในห้องเรียนแทน

บรรณานุกรม

- Maitree Pongsapan. (18 March 2011). แนวคิดความพึงพอใจ. เรียกใช้เมื่อ 30 January 2017 จาก แนวคิดความพึงพอใจ: <http://maitree3.blogspot.com/2011/03/blog-post.html>
- Michael Armstrong. (2549). ใน Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management Practice (10th edition ed.)*. London: Kogan Page.
- natnichamen. (20 มิถุนายน 2557). *HRM...ตอนที่ 2: ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เรียกใช้เมื่อ 28 มิถุนายน 2559 จาก วิชาการ: <http://www.vcharkarn.com/lesson/1651>
- Rensis A. Likert. (2504). ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ. ใน Rensis A. Likert, *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- กฤษฎา วิสวัณนธ์. (2557). แนวทางการเรียนการสอนตามหลัก Monozukuri. *ข่าวสารสารวิชาการ*, 2.
- ณัฐกานต์. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน *วิลาวรรณ ทรัพย์สิน, การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จิจิตร์นิตกร.
- ทฤษฎีความพึงพอใจ. (2555). เรียกใช้เมื่อ จันทร์ มกราคม 2560 จาก GotoKnow: <https://www.gotoknow.org/posts/492000>
- บัณฑิต ไรจน์อารยานนท์. (2558). โมโนซุกุริกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศญี่ปุ่น. *ศูนย์วิจัยและบริการธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น*.
- ปราณี กองจินดา. (2549). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และทักษะการคิดเลขในใจของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามรูปแบบชิปปาโดยใช้แบบฝึกหัดที่เน้นทักษะการคิดเลขในใจกับนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้คู่มือครู. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. (ม.ป.ป.). เข้าถึงได้จาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน: <http://www.nana-bio.com/Research/image%20research/research%20work/Achievement/Achievement02.html>
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2548). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แบนเนจเม้นท์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (26 กันยายน 2553). เรียกใช้เมื่อ 23 มิถุนายน 2559 จาก bLOGGang: <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=orangebasket&month=11-2012&date=05&group=6&gblog=5>
- วิชาการ. (13 July 2013). *สาระความรู้และวิชาการ*. เรียกใช้เมื่อ 30 January 2017 จาก ทฤษฎีความพึงพอใจ: http://thongkred99.blogspot.com/2013/07/blog-post_1289.html

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน วิลาวรรณ รพีพิศาล,การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ วิจิตรทัศน์การ.

ศิริพงษ์ จรัสโรจนกุล. (2556). ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2555.

สมชาย บุญสุน. (2554). ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย . พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมชาย บุญสุน. (11 สิงหาคม 2556). ความพึงพอใจของนิสิต ที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. เข้าถึงได้จาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย:
www.mcu.ac.th/site/thesiscontent_desc.php?ct=1&t_id=938

สมพร เชื้อพันธ์. (2547). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติ. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมหมาย เปียตโนม. (2551). ความพึงพอใจของนักศึกษาในการได้รับการบริการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. เข้าถึงได้จาก <http://home.npru.ac.th/sommay/ebooks/book1.pdf>

TNI

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ภาคผนวก

TNI

THAI - JAPANESE INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล : นางสาวเมธริสา นันทา

วัน เดือน ปีที่เกิด : 25 พฤศจิกายน 2518

สถานที่เกิด : จังหวัดกาฬสินธุ์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : 1268 หมู่ 2 หมู่บ้านริงบึง ตำบลวังก้ง อำเภอบรบือ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน : อาจารย์

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ประวัติการศึกษา :

ปริญญาตรี : คอมพิวเตอร์ธุรกิจ (บธ.บ) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปริญญาโท : เทคโนโลยีสารสนเทศ (วท.ม) มหาวิทยาลัยนเรศวร

TNI

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล:

นายเอิบ พงษ์ทอง

สถานที่ทำงาน: คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

การศึกษา:

- การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ประสบการณ์:

- คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ)
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน)
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (ที่ปรึกษาด้านบุคคล ภาคอุตสาหกรรมการผลิต)
- กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและเหมืองแร่ (ที่ปรึกษาด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชน)
- สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (ประธานหลักสูตรสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น)
- คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ)
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรรมการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
- (วิทยากรและที่ปรึกษา โครงการ คลินิก SMEs)
- สถาบันองค์ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

- (คณะกรรมการประเมินคัดเลือก โครงการสร้าง SMEs ไทยสู่เวทีการค้าสากล (ต้นกล้า ทุไกล) (ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก) กลุ่มสินค้าอาหาร เครื่องดื่ม แฟชั่นและสิ่งทอ)
- ศูนย์วิจัยโลจิสติกส์และการจัดการ มหาวิทยาลัยบูรพา/กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (ที่ปรึกษา ระบบISO 9001)
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (คณะกรรมการบริหารเครือข่ายที่ปรึกษาด้านการจัดการ)
- วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (รองคณบดีฝ่ายบริหาร วิชาการ)
- บริษัทจาโนเม่ (ไทยแลนด์) จำกัด (ผู้จัดการส่วนขาย (IMPORT-EXPORT-BOI)

TNI