บทที่ 2
ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเนื้อหาของทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไว้หลายแนวคิด โดยศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวความคิดที่จะใช้เป็นแนวในการศึกษา ได้ครองคลุมและชัดเจนขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอนในมหาวิทยาลัย

2.3 วัตถุประสงค์ และปรัชญาของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.1.1 ความหมายของความคาดหวัง

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy) มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Finn (1921 : 15-16) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ประเมินว่าบุคคลหรือตนเองด้านจิตรู้สำนึกและใช้ความคาดหวังเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

Cecco (1967 : 80-82) กล่าวว่า การกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากจะขึ้นอยู่กับระดับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นด้วย คือ ถ้าบุคคลเคยผ่านประสบผลสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อน ก็จะทำให้การกำหนดความคาดหวังในการทำงานคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของบุคคลนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยสิ่งนั้นๆ อาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ เป็นการประเมินค่าโดยใช้มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัด การคาดการณ์ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจและการเห็นคุณค่าความสำเร็จ

Getzls et.al. (1968 : 45-47) กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันไปเพราะคนเราต่างก็มีความคิดและความต้องการที่ต่างกัน พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจึงต่างกันและบุคคลที่

ได้รับอิทธิพลจากความคาดหวังของคนในองค์กร หรือจากจุดประสงค์ขององค์การ ซึ่งเรียกว่า เป็นฝ่ายสถาบันมิติ (Monothetic Dimension) กับความต้องการส่วนตัว

Schmith (1994 : 22) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความคาดหวังว่า พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม มักจะแสดงโดยอาศัยความนึกคิดคาดคะเนว่าผู้อื่นเห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะปฏิบัติเช่นไร เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ส่วนมากผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมักจะสังเกตหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งอื่น แล้วก็กะหน้าที่ได้กับตำแหน่งของตนเองตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง การสังเกตและการคาดคะเนไม่ตรงกับผู้ดำรงตำแหน่งมักจะไม่สบายใจเวลาดำเนินการอย่างไรลงไปที่ไม่ตรงกับการคาดคะเนความไม่สบายใจเช่นนี้มีผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

สุนีย์ ธีดากร (2524 : 65) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การทำนายเหตุการณ์ว่ามีอะไรเกิดขึ้นข้างหน้าบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นคอยเกิดขึ้นมาก่อน

สุรางค์ จันทร์เอม (2529 :55) กล่าวว่า ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ความเชื่อถือวาสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อถือ หรือคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบความสำเร็จหรือถูกต้องจะมีเจตคติที่ดี หรือความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดในสิ่งใดก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530 : 109) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิด ความต้องการของคนต่อสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต หากผู้ปฏิบัติงานมีความหวังต่อสิ่งใด จะทำให้สนับสนุนสิ่งนั้นอย่างเต็มที่ ถ้าหากความหวังนั้นสามารถไปด้วยกันได้ดีระหว่างบุคคลก็จะก่อให้เกิดการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันขึ้น

นันทา ติงสมบัติยุทธ์ (2538 : 25) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดเห็นหรือความต้องการที่บุคคลมุ่งหวัง หรือคาดคะเนต่อบุคคลอื่นหรือตนเองให้กระทำในสิ่งที่ตนปรารถนาให้เป็นอนาคต

เกศสินี กลิ่นบุศย์ (2540 : 16) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์หรือความคาดหวังเพื่อตอบสนองความต้องการขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคล ประสบการณ์ที่ผ่านมาและการเห็นคุณค่าของการกระทำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของบุคคล ในการตั้งความหวังนั้น บุคคลจะกำหนดระดับความคาดหวังไว้เป็นแนวทางที่จะสามารถประสบผลสำเร็จได้

พัชรี ศรีสุข (2542 : 11) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนหรือความมุ่งหวังของบุคคลกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยอาศัยของมูลจากอดีต ปัจจุบัน เป็นตัวทำนาย ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละบุคคล ความต้องการ บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในการกระทำนั้นๆ

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมหรือการกระทำในสิ่งนั้น อาจเป็นรูปธรรม

หรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิดหรือความคาดหวัง การคาดการณ์ในสิ่งนั้นมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้เป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมชนิดเดียวก็อาจแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้แล้วแต่ประสบการณ์ ความสนใจ แรงจูงใจและการเห็นคุณค่าของความสำเร็จของสิ่งนั้นๆ

2.1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง

1) ทฤษฎีความคาดหวัง Vroom (1964 : 67) ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่าก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใดเขาจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ และความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ ทฤษฎีนี้เสนอว่าแต่ละบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยถือเกณฑ์ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานและการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติที่ว่าการจูงใจขึ้นอยู่กับวิธีการซึ่งบุคคลต้องการและวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าความเชื่อถือของบุคคลอันนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายและเลือกพฤติกรรมที่คาดว่าประสบความสำเร็จสูงสุด

2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandure (1977 : 23) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมโดยเสนอลักษณะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลเป็น 3 มิติ ได้แก่

มิติที่หนึ่งเกี่ยวกับปริมาณความคาดหวัง กล่าวคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือแตกต่างกัน

มิติที่สองเกี่ยวกับการแผ่ขยายความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนอาจจะแผ่ขยายจากสถานที่หนึ่งไปสู่สถานที่หนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้ความคาดหวังของความสามรถของตนแผ่ไปสู่สถานการณ์อื่นๆได้

มิติที่สามเกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนมีความเข้มน้อย คือบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตน เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามรถของตนลดลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมาก บุคคลจะมีความบากบั่นมานะพยายามแม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังบ้างก็ตาม

3) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hieracy of Need Theory) โดยเป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าความต้องการเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการ ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ และความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์ไม่มีความแน่นอน

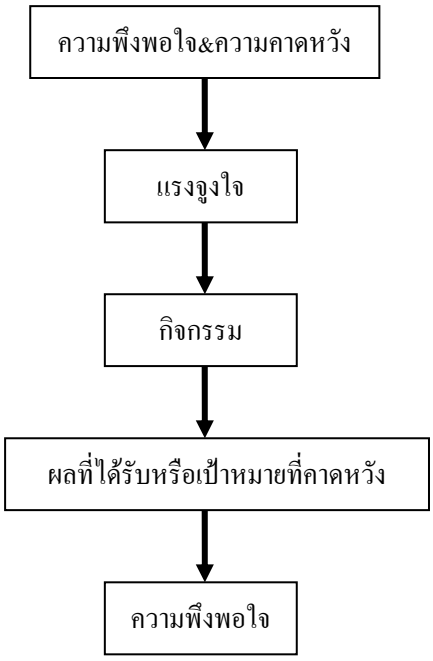
บุญเติม พันธอบ (2548 : 55-61) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังของวิคเตอร์ วรูม ว่าได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากนักจิตวิทยารุ่นแรกหลายคน อาทิเช่น เลวิน (Kurt Lewin) และทอลแมน (Edward Tolman) ต่อมา วิคเตอร์ วรูม ได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาปรับปรุงบางครั้งมีผู้เรียก

ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีย่อๆ ว่า ทฤษฎี V.I.E. Theory เนื่องจากทฤษฎีนี้มีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญคือ

1. V. มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจ ระดับความพึงพอใจ การให้คุณค่ากับสิ่งที่ได้รับ

2. I. มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ วิถีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

3. E. มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้นๆ บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง ทุกชีวิตพยายามดิ้นรนแสวงหาอย่างน้อยที่สุดก็คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ จากความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างเหล่านี้เองทำให้เกิดความพยายามกระทำเพื่อดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่งด้วยสื่อหรือเครื่องมืออย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุความพอใจหรือเพื่อให้ได้รับผลของการดำเนินการนั้น ตามที่ได้แสดงความพยายามนั่นเองเรียกว่า ความคาดหวังและความพอใจสิ่งต่างๆ ความคาดหวังอาจจะเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ดังภาพ ที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง

ที่มา : บุญเติม พันรอบ (2542 : 61)

Maslow (อ้างใน ราณี อิสิชัยสกุล. 2535 :185-192) กล่าวว่า สาระสำคัญในทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของมนุษย์ว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการ

ตอบสนองแล้วก็จะต้องการได้รับการตอบสนองในลำดับต่อไปจากระดับต่ำไปสู่ความต้องการระดับสูง ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้น คือ

- ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ องค์การต้องตอบสนองความต้องการทางกายภาพ ในรูปของค่าจ้างเงินหรือบริการที่จำเป็น เช่น ค่ารักษาพยาบาล รถรับส่ง เป็นต้น

- ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการเพื่อปกป้องตนเองเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย เช่น การใช้เครื่องป้องกันอันตรายในขณะทำงาน การประกันภัยในรูปแบบต่างๆ เช่น ในด้านสุขภาพอุบัติเหตุและชีวิต เป็นต้น

- ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นในสังคมยอมรับคบค้าสมาคมและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพและความรักต่อกัน เป็นต้น ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ และสร้างความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ความต้องการการยอมรับและยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือความสามารถให้เกียรติ และมีความภาคภูมิใจ เชื่อมั่นและนับถือตนเองซึ่งเกี่ยวโยงกับความสำเร็จและมีอิสระในการตัดสินใจ ตลอดจนชื่อเสียงและเกียรติยศ

- ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความปรารถนาที่จะใช้ฝีมือความสามารถของตนให้เกิดผลสูงสุด เป็นความสำเร็จและความสมหวังในชีวิตความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งจะมีคนจำนวนน้อยที่จะสามารถได้รับความพึงพอใจจากความต้องการขั้นนี้

2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท

โสภณ ภูเก้าล้วน (อ้างใน ดรุณี มโนรัตน์. 2544 : 47-48) ได้เสนอแนวความคิดกับความต้องการของมนุษย์ที่อยู่ในองค์การ (Human Needs and Wants in Organization) ว่ามนุษย์ที่อยู่ในองค์การมีความต้องการต่างๆ ดังนี้ คือ

- ความต้องการที่จะรู้ว่าตนเป็นใคร มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร และสามารถทำอะไรให้กับองค์การใดบ้าง กล่าวคือ มนุษย์ต้องการรู้ว่างานที่ตนทำเกิดประโยชน์อะไรกับองค์การ ผูกพันและเชื่อมโยงภารกิจใดบ้างในองค์การ ความรับผิดชอบมีมากน้อยเพียงไรและต้องทำงานกับใคร เป็นต้น

- ความต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล วางแผนกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งทำให้เขารู้สึกว่าอยู่ในองค์การอย่างมีค่า ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์การแม้เพียงน้อยก็ตาม

- ความต้องการผลสะท้อนกลับจากผู้บริการ เพื่อให้พนักงานทราบโดยแท้จริงว่า เขาทำงานเป็นอย่างไร ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อให้พนักงานได้รับทราบสถานการณ์ปฏิบัติงานของตนเท่านั้น แต่ยังช่วยเปิดโอกาสให้เขาได้แก้ไขปรับปรุงงาน เพื่อสร้างความสำเร็จในงานนั้นๆ

- ความต้องการความช่วยเหลือและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากจะเป็นการช่วยทำให้เขามั่นใจที่อยู่ในองค์การแล้ว ยังทำให้รู้สึกว่าเขาไม่ได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างโดดเดี่ยว

- ความต้องการรางวัลและการลงโทษ (Rewards and Penalties) คนแต่ละคนคาดหวังที่จะได้รับรางวัลตอบแทนในสิ่งที่ตนเองได้ทำดี ประสบความสำเร็จเป็นพิเศษหรือได้ผลเกินที่คาดหมายไว้ รางวัลดังกล่าวอาจเกิดขึ้นในตัวงานเอง เช่น มีเวลาพักผ่อนเมื่อทำงานเสร็จ เป็นต้น รางวัลที่อยู่ในตัวงานเหล่านี้มีค่าในการตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นอย่างมาก บางคนที่ไม่ได้รับจึงแอบให้รางวัลตนเองหรือฉลองความสำเร็จให้ตนเอง ในทางตรงข้ามผู้ที่กระทำความผิดหรือไม่บรรลุเป้าหมายตามคำมั่นสัญญาที่กำหนดไว้ ก็ต้องการได้รับการลงโทษ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ทำโทษก็อาจหาทางลงโทษตัวเองในรูปแบบต่างๆ เช่น ไม่ทานข้าวจนกว่างานจะเสร็จ เป็นต้น

Turner (1982 : 67) อธิบายถึงทฤษฎีบทบาท โดยเปรียบเทียบเหมือนกับ “การเล่นละครเวที” ซึ่งจะประกอบด้วยลักษณะความคาดหวังทั่วไป 3 ประการ คือ

1. การคาดหวังจาก “บท” หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่างๆ ทางสังคมสามารถเปรียบเทียบได้เหมือนกับละคร ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ทางสังคมโดยมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลควรจะพฤติกรรมเช่นใดในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบและควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างไปตามสถานการณ์และเงื่อนไขทางสังคมที่แตกต่างกันไปในรูปแบบของแต่ละสังคม

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่นๆ หมายถึงการที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเสมือนที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคมดังกล่าวด้วยบุคคลในสังคมจึงต้องการสวมบทบาทซึ่งกันและกัน เพื่อที่บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออก และสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่นๆ

3. ความคาดหวังจากผู้ชม หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานภาพต่างๆ กัน ซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่นที่เป็นเครื่องนำทางไปสู่การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เป็นความคาดหวังร่วมกัน ดังนั้น ความคาดหวัง หมายถึง การคิดไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ ซึ่งอาจจะไม่เป็นไปตามที่คิดไว้แต่ก็มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์

อุทัย หิรัญโต (2526 : 197) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง หน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมหนึ่งๆ หรือพฤติกรรม

ดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมกำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติของบุคคลในสถานะหนึ่ง ที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

ดรุณี มโนรัตน์ (2544 :26) กล่าวว่า บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมคาดหวังหรือกำหนดขึ้น โดยมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และตำแหน่งของบุคคลนั้น ซึ่งดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในสังคม

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาที่สอนในมหาวิทยาลัย

กระบวนการเรียนการสอน สัมพันธ์กับการพิจารณาตัดสินใจหลายอย่าง เช่น การคัดเลือกเนื้อหาวิชา วิธีการสอนและจัดการการสอน ซึ่งการพิจารณาตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของอาจารย์ว่าต้องการให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้เรื่องใด จุดมุ่งหมายเกิดจากทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อการสอนและนักศึกษา จากการศึกษาทัศนะของอาจารย์ต่อการสอนและนักศึกษาของ Gaff และWilson, Eckert และ Williams, Bayer, Cross, Centra (อ้างโดย พรเทพ ไทยรักษ์. 2539 : 15) พบว่า กระบวนการเรียนการสอนเป็นสาเหตุหลักและสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักศึกษามากที่สุด อาจารย์จึงต้องสอนโดยยึดจุดมุ่งหมายในการสอน คือ ความครอบคลุมในเนื้อหาของรายวิชา ตลอดจนวิธีการของสาขาวิชานั้นๆ และตระหนักถึงพัฒนาการทางด้านสติปัญญาและความเป็นมนุษย์ ที่จะเกิดขึ้นในตัวนักศึกษาด้วย การสอนที่ดีนั้น อาจารย์จะต้องมีความรู้ในหลักวิชา และรอบรู้งานศึกษาค้นคว้าที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักวิชานั้นๆ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจนักศึกษา

ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนการสอน การสอนเป็นหลักการและชื่อเรียกเดียวกับการให้ความรู้แก่ผู้เรียน การสอนเป็นวิธีการที่มีระเบียบ และองค์ประกอบที่ซับซ้อน หมายถึง ถูกวิธีแล้วก็จะทำให้การสอนบรรลุผลมากขึ้น สิ่งที่จะช่วยให้การสอนประสบความสำเร็จ คือ ตัวอาจารย์และอาจารย์จะต้องเข้าใจการสอน และความหมายของการสอนเป็นอย่างดี มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการสอนไว้ คือ

สุมิตร คุณานุกร อ้างอิงมาจาก พุทธทาส ภิกขุ (2518 : 135) การสอน คือการนำทาง วิญญาณ และครูคือ ผู้นำทางวิญญาณ

กาญจนา เกียรติประวัติ (2524 : 45) ได้ให้ความหมายว่า การสอนคือการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การสอนมิได้หมายถึง การบอกเพียงแต่อย่างเดียว แต่รวมถึงกระบวนการต่างๆ ที่ผู้สอนกระทำไปเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา

การที่ผู้เรียนจะเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น อาจารย์ วิทยากร ห้องสมุดและแหล่งวิชาการชุมชน การเรียนรู้อาจจะเรียนจากสิ่งที่อาจารย์สอนโดยตรง จากการค้นคว้า สังเกต ทดลอง หรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แต่การเรียนการสอนของอาจารย์โดยตรงนั้น เราสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง

การเรียนการสอนได้ชัดเจน หลักการจัดการเรียนการสอนหรือแนวทางในการจัดการสอนโดยมีนักการศึกษาหลายท่านจัดไว้ คือ

หาญชัย สงวนให้ อ้างอิงมาจาก อุบล เรียงสุวรรณ และคณะ (2522 :65)

1. สอนจากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้
2. สอนจากสิ่งที่เข้าใจง่ายไปหาสิ่งที่เข้าใจยาก
3. สอนจากสิ่งที่มีตัวตนไปหาสิ่งที่ไม่มีตัวตน
4. สอนจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียนไปหาเหตุผล
5. สอนจากเนื้อหาที่ง่ายไปหาเนื้อหาที่ยาก
6. สอนจากสิ่งที่ไม่แน่นอนไปหาสิ่งที่แน่นอน

กล่าวโดยสรุป การสอนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอน เพราะการสอนนั้นเป็นการจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปพัฒนาตนเอง ทำอย่างไรจะให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสอนจึงจัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ส่วนการเลือกการใช้วิธีการสอนหรือรูปแบบการสอนอย่างไรนั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้สอนจะเลือกให้เหมาะสมกับผู้เรียน และประโยชน์แก่ผู้เรียนมากที่สุด

การสอนเป็นเพียงหลักการ และชื่อที่เรียกเกี่ยวกับการให้การศึกษา การสอนเป็นวิธีการที่มีระเบียบ และองค์ประกอบที่ซับซ้อน หากทำได้ถูกวิธี และสนองความต้องการขององค์ประกอบต่างๆ อย่างเต็มที่แล้วก็จะทำให้การสอนนั้นๆ บรรลุผลมากขึ้น สิ่งที่จะช่วยให้การสอนประสบผลสำเร็จได้ก็คือ อาจารย์ อาจารย์ที่ทำการสอนต้องเข้าใจองค์ประกอบในการสอนเป็นอย่างดี ซึ่งพอสรุปหลักการสอนไว้เป็นข้อๆ คือ

1. การสอนต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียน
2. การสอนต้องคำนึงถึงเนื้อหาที่จะสอน
3. การสอนจะต้องสอนจากประสบการณ์ของผู้เรียน
4. การสอนจะต้องใช้อุปกรณ์และสื่อในการเรียนการสอน และ
5. การสอนจะต้องมีการประเมินผลการสอน

นอกจากนี้ การคัดเลือกเนื้อหาวิชาก็ถือได้ว่าเป็นงานที่ยากอย่างหนึ่งของผู้สอน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความต้องการของนักศึกษาที่มุ่งสนองความต้องการด้านการตลาดแรงงาน ทำให้มีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง หลักสูตรเพื่อให้ทันต่อความต้องการของพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจสังคม ดังนั้น วิธีจัดการเรียนการสอนของผู้สอนจึงต้องปรับปรุงให้เข้ากับวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่

สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานและสังคม (ปาริชาต ทุมนันท์. 2545 : 29)

การคัดเลือกเนื้อหาวิชามีหลักเกณฑ์ ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอไว้ เช่น Toba (ปาริชาต ทุมนันท์. 2545 : 29) มีหลักการในการเลือกเนื้อหาวิชา ดังนี้ คือ

1. เนื้อหาที่เลือกนั้น แม่นตรงและร่วมสมัยกับวิทยาการปัจจุบัน
2. เนื้อหาที่เลือกตรงกับสภาพจริงของสังคม
3. เนื้อหาที่เลือกนั้นเป็นเครื่องมือนำไปสู่วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ต้องการ
4. เนื้อหาวิชาที่เลือกนั้น ท้าทายความสนใจของครู

Tyler (อ้างโดย พรเทพ ไทยรักษ์. 2539 : 33) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ผู้เรียนมีโอกาสปฏิบัติการเกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
2. ผู้เรียนได้รับความพึงพอใจ จากการแสดงพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย
3. คำนึงถึงประสบการณ์เฉพาะที่อาจนำมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. แสดงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของผู้เรียน
5. คำนึงผลผลิตหลายอย่างที่เกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเดียว

ชัยชาญ วงศ์สามัญ (2543 : 125) กล่าวว่า การคัดเลือกเนื้อหาวิชาควรคัดเลือกเพื่อนำมาสู่กระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ควรเริ่มจากสิ่งที่ผู้เรียนต้องรู้ หลังจากนั้นก็ควรเป็นเนื้อหาที่ผู้เรียนควรรู้ น่ารู้ และสิ่งที่เกี่ยวข้องเล็กน้อยแต่ไม่ควรคัดเลือกเนื้อหาที่ไม่เกี่ยวข้อง

สุนีย์ ช่างเจริญ (2527 : 148) สรุปว่า การคัดเลือกเนื้อหาวิชาควรจะยึดแก่นสารของความรู้ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมและความสอดคล้องกับวุฒิภาวะในการเรียนรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนด้วย โดยในการกำหนดเนื้อหานั้น ควรจะต้องพิจารณาปรัชญา และจุดมุ่งหมายของสถาบันการศึกษาให้ชัดเจนก่อน และพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ความต้องการของผู้เรียน แนวนโยบายของสาขาวิชา หรือคณะหรือมหาวิทยาลัยประกอบกัน หลังจากนั้นจึงกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์เป็นขั้นตอนต่อไป โดยทั่วไปหลักสูตรอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับบัณฑิตศึกษานั้นจะเน้นเนื้อหาเป็นหลักสำคัญ เมื่อได้เนื้อหาและประสบการณ์ที่แน่นอนแล้ว การดำเนินการขั้นต่อไป คือการทำให้จุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชาเหล่านั้นให้มีผลในทางปฏิบัติ นั่นคือ การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวทางที่วางไว้ บุคคลสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรประสบผล สำเร็จอย่างแท้จริง คือ อาจารย์ผู้สอน เช่นเดียวกับแนวคิดของ สมคิด อิสระวัฒน์ (อ้างโดย ปาริชาต ทุมนันท์. 2545 :29) ได้แสดงความเห็นว่า การคัดเลือกเนื้อหาวิชามีข้อควรพิจารณา ประกอบด้วย 4 ข้อ คือ

1. เนื้อหาควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิชา

2. เนื้อหาควรกว้างขวาง สมบูรณ์ และครบถ้วนตามที่ควรจะเป็น โดยยึดหลักผู้เรียนควรรู้อะไร

3. เนื้อหาควรทันสมัย

4. ถ้ามีผลงานวิจัยและการค้นคว้าสนับสนุนจะทำให้มีน้ำหนักและความน่าเชื่อถือ วิธีการเลือกเนื้อหาควรเลือกจากง่ายไปยาก รูปธรรมไปนามธรรม และจากใกล้ตัวไปไกลตัว

2.3 วัตถุประสงค์และปรัชญาของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

ในการจัดทำหลักสูตรดังกล่าวมีแนวคิดในการผสมผสาน สาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์ และการจัดการเข้าด้วยกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ยังขาดบุคลากรในด้านนี้ ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับบริหารขององค์การและสถานประกอบการ ได้ รวมทั้งจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับปรัชญาในการผลิตบัณฑิตของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มุ่งเน้นทางด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

ชื่อปริญญา

ชื่อเต็ม : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อย่อ : บธ.ม.

เว็บไซต์ : http://www.kmitl.ac.th/MBA

โครงสร้างหลักสูตร (หลักสูตร พ.ศ.2551)

แผน ก แบบ ก 1

จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร	**39**	**หน่วยกิต**
หมวดวิชาปรับพื้นฐาน (ไม่นับหนวยกิต)	6	หน่วยกิต
หมวดวิชาวิทยานิพนธ์	39	หน่วยกิต

แผน ก แบบ ก 2

จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร	**39**	**หน่วยกิต**
หมวดวิชาปรับพื้นฐาน (ไม่นับหนวยกิต)	6	หน่วยกิต
หมวดวิชาบังคับ	24	หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือก	3	หน่วยกิต
หมวดวิชาวิทยานิพนธ์	12	หน่วยกิต

แผน ก แบบ ข

จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร	**39**	**หน่วยกิต**
หมวดวิชาปรับพื้นฐาน (ไม่นับหนวยกิต)	6	หน่วยกิต
หมวดวิชาบังคับ	24	หน่วยกิต
หมวดวิชาเลือก	12	หน่วยกิต
หมวดวิชาการค้นคว้าอิสระ	3	หน่วยกิต

แผนการศึกษา

แผน ก 2 (มีวิทยานิพนธ์)

ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1

รหัสวิชา	**ชื่อวิชา**	**หน่วยกิต (บรรยาย-ปฏิบัติ-ศึกษาด้วยตนเอง)**
14047100	การจัดการการตลาด	3 (3 - 0 - 6)
14047102	การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์	3 (3 - 0 - 6)
14047121	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (1) การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจ	3 (3 - 0 - 6)
	รวม	**9 (9 - 0 - 18)**

ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2

14047101	การจัดการเชิงปฏิบัติการ	3 (3 - 0 - 6)
14047124	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (2) การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมเชิงกลยุทธ์	3 (3 - 0 - 6)
14047120	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (3) สถิติและระเบียบวิธีการวิจัย	3 (3 - 0 - 6)
14047122	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (4) การจัดการการเงินและบัญชีสำหรับผู้บริหาร	3 (3 - 0 - 6)
	รวม	**12 (12 - 0 - 24)**

ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 1

14047123	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (5) การจัดการเชิงปฏิบัติการขั้นสูง	3 (3 - 0 - 6)
xxxxxxxx	วิชาเลือก 1	3 (3 - 0 - 6)
14047601	วิทยานิพนธ์ 1	6 (0 - 18 - 9)
	รวม	**12 (6 - 18 - 21)**

ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2

14047602	วิทยานิพนธ์ 2	6 (0 - 18 - 9)
	รวม	**6 (0 - 18 - 9)**

แผน ข (ไม่มีวิทยานิพนธ์)

ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1

รหัสวิชา	**ชื่อวิชา**	**หน่วยกิต (บรรยาย-ปฏิบัติ-ศึกษาด้วยตนเอง)**
14047100	การจัดการการตลาด	3 (3 - 0 - 6)
14047102	การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์	3 (3 - 0 - 6)
14047121	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (1) การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจ	3 (3 - 0 - 6)
	รวม	**9 (9 - 0 - 18)**

ปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2

14047101	การจัดการเชิงปฏิบัติการ	3 (3 - 0 - 6)
14047124	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (2) การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมเชิงกลยุทธ์	3 (3 - 0 - 6)
14047120	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (3) สถิติและระเบียบวิธีการวิจัย	3 (3 - 0 - 6)
14047122	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (4) การจัดการการเงินและบัญชีสำหรับผู้บริหาร	3 (3 - 0 - 6)
	รวม	**12 (12 - 0 - 24)**

ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 1

14047123	วิชาบังคับเฉพาะแขนง (5) การจัดการเชิงปฏิบัติการขั้นสูง	3 (3 - 0 - 6)
xxxxxxxx	วิชาเลือก 1	3 (3 - 0 - 6)
xxxxxxxx	วิชาเลือก 2	3 (3 - 0 - 6)
	รวม	**9 (9 - 0 - 18)**

ปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 2

14047701	การศึกษาอิสระ	3 (3 - 0 - 6)
xxxxxxxx	วิชาเลือก 3	3 (3 - 0 - 6)
xxxxxxxx	วิชาเลือก 4	3 (3 - 0 - 6)
	รวม	**9 (9 - 0 - 18)**

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทพร มธุรพจนานุกูล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติและความคาดหวังของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารอื่นๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การธุรกิจ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การ ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางที่หน่วยงานทรัพยากรบุคคลควรปฏิบัติต่อไปในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารอื่นๆ มีความเห็นว่าปัจจุบันหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในองค์การมีบทบาทการทำงานในลักษณะตามหน้าที่ มีบทบาทในการเป็นหน่วยงานสนับสนุน และมีบทบาทในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานอื่นๆ ในองค์การ ในด้านคุณภาพบุคลากรและการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลและมีผู้บริหารส่วนหนึ่งที่เห็นว่าควรมีการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องความรู้ในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากร ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเรียนรู้ศาสตร์ใหม่ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การรักษาความเป็นกลางระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และแนวทางต่อไปในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล คุณสมบัติของบุคคลกรในหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ควรมีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี เป็นผู้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

ดรุณี มโนรัตน์ (2544 : บทคัดเลือก) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทยในปี ค.ศ. 2000-2009 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมรถยนต์ไทย ซึ่งประกอบด้วยระดับความคาดหวังและเปรียบเทียบความคาดหวังของพนักงานที่ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันรวมทั้งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคาดหวังของพนักงานต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอแนวทางในการปรับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ค.ศ. 2000-2009 โดยมีการเปรียบเทียบความคาดหวังของพนักงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานประกอบการ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้รวมที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในบทบาทด้านการสรรหา/คัดเลือกบทบาทด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม บทบาทด้านการรักษา บทบาทด้านการใช้ประโยชน์ แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลปี ค.ศ. 2000-2009 ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขันการค้าเสรี นโยบายรัฐบาล และเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ระบบการศึกษา ยังเป็นปัจจัยภายนอกอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ

ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลปี ค.ศ. 2000-2009 ได้แก่ เป้าหมายนโยบายการบริหาร เงินทุน กำลังการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีการผลิตนั้น ไม่ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ

สำหรับความคาดหวังของพนักงานนั้น พนักงานในอุตสาหกรรมรถยนต์มีความคาดหวังมาก/สูงต่อบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.29 มีความคาดหวังในด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล/บุคลากรในองค์การมากที่สุด รองลงมา คือ การใช้พนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสรรหา/คัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

วรนารถ แสงมณี (2556: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังจากการเรียนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ของนักศึกษาระดับปริญญาเอก ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาเอกที่ลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความคาดหวังจากการเรียนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.345)

2. นักศึกษาที่มีเพศ อายุ ชั้นปีที่เรียน ภูมิลำเนาปัจจุบัน ลักษณะของงานอาชีพ ระยะเวลาในการทำงาน และความต้องการทำงานหลังเรียนจบ มีความคาดหวังจากการเรียนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ไม่แตกต่างกัน

3. นักศึกษาที่มีสถานภาพสมรส และระดับรายได้ต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรนารถ แสงมณี (2556: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการจัดการกลยุทธ์ทางธุรกิจเกษตร ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ลงทะเบียนเรียน ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2555 ในวิชาการจัดการกลยุทธ์ทางธุรกิจเกษตร จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อโดยวิธีการทดสอบ t – test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษามีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์จากการเรียนในวิชาการจัดการกลยุทธ์ทางธุรกิจเกษตร อยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.298)

2. นักศึกษาที่มีเพศ เกรดเฉลี่ยรวม ภูมิลำเนาเดิม การมีความรู้ด้านการเกษตรมาก่อน และความพร้อมในงานอาชีพด้านธุรกิจเกษตรต่างกัน มีความคาดหวังจากการเรียนในวิชาการจัดการกลยุทธ์ทางธุรกิจเกษตรไม่แตกต่างกัน