

รูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป. ลาว

ณพิชญา เถิดโฉม

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา  
คุษฎีนิพนธ์ของ ฅพิชญา เจ็ด โฉม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมคุษฎีนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทรเรือง)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(พันเอก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรสิทธิ์ เจริญพุดม)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนัน เมธิโยธิน)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สันติพัฒน์ อรุณธารี)

..... กรรมการ

(ดร.ศักดิ์ชาย จันทรเรือง)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์  
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ผู้ชี้แนะแนวทางประเด็นปัญหาการวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เกิดขึ้น และอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง ที่ให้คำปรึกษาแนวทางการวิจัยและเอาใจใส่ ด้วยดีให้เป็นการดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย พร้อมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.อ.ดร.วรสิทธิ์ เจริญพูน ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนิ เมธิโยธิน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติพัฒน์ อรุณชาติ กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำเพื่อให้ คุษฎีนิพนธ์มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ท่านแสงสุวรรณ จันทรวงศ์ ประธานศาล นครหลวงเวียงจันทน์ พร้อมทั้ง ท่านสีทอง พมมะจิต ประธานเขตเศรษฐกิจพิเศษหลวงพระบาง และประธานกลุ่มบริษัท พูลิ กรุ๊ป ที่ให้ความร่วมมือ รวมทั้งการต้อนรับเป็นอย่างดี อีกทั้งยังคอยให้คำแนะนำในส่วนที่เป็น ประโยชน์จนกระบวนการเสร็จสิ้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาจาก นางคำแพง พัดทะดาวงค์ รองประธานกลุ่มการศึกษาแสงสวรรค์กรุ๊ป ที่ได้ให้ความช่วยเหลือทั้งยังช่วยประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลใน สปป. ลาว จนสำเร็จไปได้ด้วยดี ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีก หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว คุณพ่อจินดา-คุณแม่สุชาดา เจ็ด โฉม และ นางสาวอรวรรณ เจ็ด โฉม (น้องสาว) ที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจมาโดยตลอด พร้อมทั้งสนับสนุนทุนทรัพย์ส่งเสริมให้กระบวนการเรียนระดับปริญญาเอกสำเร็จ และขอขอบคุณเพื่อนปริญญาเอก (Ph.D OD 4) ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณณัฐวัฒน์ วงศ์ศิริคุณากร คุณนิสามาศ เลาหรัตนาหิรัญ คุณฐานะมาศ เฟ็งเฟ่ง คุณเยาวณี เสมอวงษ์ และคุณชาลินี ปลุกผลงาม ที่คอยแนะนำให้อุปสรรค ในด้านการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี และเป็นกำลังใจให้กันเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยอบรมสั่งสอนให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา มีความใฝ่เรียนรู้ และประสบความสำเร็จจนตราบนานวันนี้ ข้าพเจ้าจักใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและ สังคมต่อไป

ณพิชญา เจ็ด โฉม

55870001: สาขาวิชา การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์; ปร.ค.

(การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์)

คำสำคัญ: การส่งเสริมแรงงาน/ แรงงานทักษะ/ ไทย/ สปป. ลาว

ณพิชญา เฉิดโถม: รูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป. ลาว (MODELS PROMOTING THAI SKILLED LABORERS TO WORK IN LAO PDR.) กรรมการผู้ควบคุม  
 คุญฉินพันธ์: สักดิ์ชาย จันทรเรือง, ปร.ค., 392 หน้า ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานทักษะจากประเทศอาเซียนใน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ของ สปป. ลาว ศึกษาความต้องการและการสร้าง กระบวนการเตรียมความพร้อม 4 วิชาชีพทักษะของไทยที่จะไปทำงาน ณ สปป.ลาว โดย กระบวนการวิจัยแบบประสานวิธี (Mixed methodology) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้เชี่ยวชาญจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว และประเมินสมรรถนะของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับปริญญาตรีของไทย 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

สรุปผลการวิจัย พบว่า ผู้ประกอบการที่ได้ให้การสัมภาษณ์เห็นตรงกันว่าลาวนั้นมีความขาดแคลนแรงงานจริง ซึ่งวิชาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี มีความต้องการแรงงานไทยไปทำงานนั้นส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าต้องการอย่างแน่นอน ไทยเป็นแรงงานที่ทาง สปป.ลาว ต้องการ คุณสมบัติเบื้องต้นที่ทาง สปป. ลาว พิจารณา ได้แก่ วุฒิมัธยมศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประวัติการฝึกอบรม ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการทำงานเป็นทีม และสัมภาษณ์ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานทักษะที่จะได้รับหากไปทำงานยัง สปป. ลาว สมรรถนะเฉพาะของ 4 แรงงานทักษะ ตำแหน่งวิศวกร ตำแหน่งสถาปนิก ตำแหน่งนักสำรวจ ตำแหน่งนักบัญชี

การส่งเสริมแรงงานทักษะไทยทั้ง 4 สาขาวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจสมรรถนะของนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ในระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมแรงงานทักษะในการออกสู่ตลาดแรงงานในอนาคต และสำรวจความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของทั้ง 4 วิชาชีพ เมื่อทดสอบสมมติฐานความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของทั้ง 4 วิชาชีพ มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และวิเคราะห์สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละสาขาวิชาชีพ เพื่อให้ทาง สปป. ลาว นั้นจัดสรรคุณภาพชีวิตในการทำงานตามที่สาขาวิชานั้นต้องการ และทางประเทศไทยสามารถส่งเสริมแรงงานแต่ละสาขาวิชาชีพให้มีสมรรถนะที่สามารถไปทำงานยังองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตตามที่คาดหวังในอนาคต

55870001: MAJOR: ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN CAPABILITY  
MANAGEMENT; Ph.D. (ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN  
CAPABILITY MANAGEMENT)

KEYWORDS: PROMOTION OF LABOR/ SKILLED WORKERS/ THAILAND/ LAO PDR  
NAPITCHYA CHERDCHOM: MODELS PROMOTING THAI SKILLED LABORERS  
TO WORK IN LAO PDR. THESIS ADVISOR: SAKCHAI JUNROENG, Ph.D., 392 P. 2016.

This research aimed to study (1) Lao PDR's employment models of skilled laborers from ASEAN countries in four professions: engineers, architects, surveyors and accountants, (2) needs and (3) preparation process for workers of these professions to work in Laos PDR. Mixed methodology was utilized in this research. In-depth interviews were performed until the data were saturated. In addition, there was evaluation of the capability of the final year Thai undergraduates prepared for these 4 professions, namely engineers, architects, surveyors and accountants.

The results of the study showed that the interviewed entrepreneurs agreed that there was a real labor shortage in Lao PDR. The most deprived professions consisted of engineers, architects, surveyors and accountants. To the demand for Thai workers to work in Lao PDR, the entrepreneurs agreed that they certainly needed Thai skilled laborers. Thai laborers were required by entrepreneurs in Lao PDR. The basic qualifications which Lao PDR entrepreneurs put into consideration were educational level, educational qualification, working experiences, training experiences, language skills, information technology skills, and teamwork skills. The entrepreneurs in Lao PDR were also interviewed what the life quality of these 4 professions, namely engineers, architects, surveyors, and accountants was like if Thai laborers were recruited to work in Lao PDR.

To promote Thai skilled-laborers in all 4 professions, the researcher conducted a survey on the capability of the final year students in tertiary education in order to use the data for market preparation of skilled-laborers in the future. Moreover, the study was to survey the expectations of work life quality of the four professions in Lao PDR. When hypotheses were tested, all aspects of the life quality in the work of the four professions were differently expected at statistical significance level at .05 ( $p < .05$ ) and the researcher also analyzed the capability which affected the work life quality of each profession so that Lao PDR would allocate the work life quality desired by each professional field. For Thai government, it was possible to promote each professional workforce to have the capability to work in organizations with expected work life quality in the future.

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาเซียนมีการพัฒนาการด้านการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเรื่อยมา เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Agreement: AFTA) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 และพยายามส่งเสริมให้มีความร่วมมือครอบคลุมด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การค้าบริการ การลงทุน ซึ่งได้มีการจัดทำกรอบความตกลงด้านการค้าบริการของอาเซียน (ASEAN Framework Agreement on Services: AFAS) และกรอบความตกลงว่าด้วยเขตการลงทุนอาเซียน (Framework Agreement on the ASEAN Investment Area: AIA) เมื่อปี พ.ศ. 2538 และปี พ.ศ. 2541 ตามลำดับ ปัจจุบันความตกลง AIA ผนวกเข้ากับความตกลงว่าด้วยการคุ้มครองการลงทุนอาเซียน (ASEAN Investment Guarantee Agreement: AIGA) และมีชื่อใหม่ว่า ความตกลงการลงทุนของอาเซียน หรือ ASEAN Comprehensive Investment Agreement: ACIA ประกอบด้วยประเทศสมาชิก “สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” 10 ประเทศ หรือ “อาเซียน” โดยมีเป้าหมายจะก้าวไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015 (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2556)

เศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ประกอบด้วยประเทศสมาชิกในอาเซียน 10 ประเทศ คือ 1) บรูไนดารุสซาลาม 2) ราชอาณาจักรกัมพูชา 3) สาธารณรัฐอินโดนีเซีย 4) สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 5) มาเลเซีย 6) สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ 7) สาธารณรัฐสิงคโปร์ 8) ราชอาณาจักรไทย 9) สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 10) สหภาพพม่า จะกลายเป็นตลาดเดียวกัน (Single market) เป็นเขตการค้าเสรีที่ภายในมี ร้อยละ 0 ในปี พ.ศ. 2558 จะมีข้อตกลงร่วมกันว่าจะทำให้มีการเคลื่อนย้ายเสรี (Free flow) (7 อาชีพ ที่จะทำงานได้อย่างเสรีในประชาคมอาเซียน, 2556.) ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ เสาหลักที่หนึ่ง คือประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ASEAN Political Security Community (APSC) เสาหลักที่สอง คือ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ASEAN Economic Community (AEC) เป็นเสาหลักที่มีผลงานมากที่สุดเพราะมีจุดประสงค์เพื่อให้สมาชิกทั้ง 10 ประเทศ รวมตัวกันเป็นตลาดเดียว (Single Market) และฐานการผลิตเดียว (Single production base) รวมถึงต้องการให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการอย่างอิสระ (Free flow of goods and services) และการลงทุน (Free flow of investment) ส่วนเสาหลักที่สามมีความสำคัญมาก คือ ประชาคมสังคมวัฒนธรรม ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) (นินนาท โอปารวรวุฒิ และหนึ่งหทัย ขอผลกลาง, 2556) และเพื่อให้เป็นไปตามเสาหลักที่สอง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจสร้าง

ความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน เพื่อภูมิภาคมีความเจริญรุ่งเรือง สามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นเน้นความอยู่ดีกินดีของประชาชนในอาเซียน โดยส่งเสริมนโยบายการเงิน เศรษฐกิจ การประกันภัย และภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม พัฒนาร่วมมือ ด้านกฎหมาย การเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว กลุ่มสินค้าและบริการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหลัก (ฝ่ายวิชาการปัญญาชน, 2555) โดยการทำให้อาเซียนทั้งหมดเป็นตลาดเดียวกัน มีฐานการผลิตอันเดียวกัน เคลื่อนย้ายทุน แรงงาน สินค้าและบริการระหว่างกัน ได้อย่างเสรี และเพื่อสอดคล้องกับหลักการ กลุ่มอาเซียนได้มีการกำหนดไว้ว่ามี 8 วิชาชีพที่จะได้รับอนุญาตให้เดินทางข้ามประเทศประกอบอาชีพได้แก่ แพทย์ พยาบาล วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิก บัญชี การบริการและการท่องเที่ยว หากมีความสามารถผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็สามารถเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้สะดวกยิ่งขึ้น (กานธนิกา ชุณหะวัน, รติ พร้อมพรชัย และอำภา อินทร์พลับ, 2557)

การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีอยู่ภายใต้การเจรจาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายบุคคลธรรมดา โดยเป็นเรื่องของบุคลากรวิชาชีพที่ต้องจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ซึ่งเป็นการยอมรับคุณสมบัติในการมีใบอนุญาตทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น เรื่องวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษ เข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิ การศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ (ศศิธร พลัดตเดช และ สุพัตรา ศรีภูมิเพชร, 2557) และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนยังเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยยกระดับอัตราค่าจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำให้เพิ่มสูงขึ้น แล้วยังช่วยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามายังภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากมีฐานแรงงานจำนวนมากเพราะประชากรชั้นกลางมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของสังคมเมือง (Urbanization) สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศต่าง ๆ ได้เสรีมากขึ้น ควบคู่ไปกับการที่เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้มีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง อนุญาตให้แรงงานฝีมือ (Skilled labor) สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ถึงแม้ข้อตกลงจะยังคงจำกัดอยู่เพียงบางอาชีพเท่านั้น แต่ก็ยังเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเชื่อมโยงในภูมิภาคที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (دنุพล อริยสังจากร และสมประวิณ มั่นประเสริฐ, 2558)

การเปิดตลาดแรงงานเสรีอาจจะช่วยให้มีทางเลือกใช้แรงงานมากขึ้นจากประเทศอาเซียน ซึ่งก็ยังไม่มียกเว้นสะทอนชัดเจนนักจากภาคเอกชน แต่ในอีกด้านหนึ่งคือมองในแง่โอกาสว่า ตลาดแรงงานไทยจะไดกว้างขึ้น แรงงานฝีมือไทยจะได้ออกไปทำงานในประเทศอาเซียนมากขึ้น (Thai-aec, 2555) ประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย

ซึ่งจุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกับให้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ควบคู่กันไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องที่จะต้องขับเคลื่อนกลไกต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐควรบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันอย่างบูรณาการ (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2555)

อย่างไรก็ตาม การผลิตและพัฒนาบัณฑิตไทยให้มีคุณภาพในระดับอาเซียนจะไม่บรรลุเป้าหมายหากบัณฑิตไทยไม่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ให้อยู่ในระดับที่ใช้งานได้เนื่องจากใน กฎบัตรอาเซียน (ASEAN charter) ระบุไว้ว่า “The working language of ASEAN shall be English.” แสดงให้เห็นว่า ภาษาอังกฤษ มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อสื่อสาร บัณฑิตไทยจะสามารถไปทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนได้อย่างอิสระเสรีมากขึ้น ดังนั้น นอกจากการพัฒนาคุณลักษณะของบัณฑิตให้ได้ตามที่อาเซียนคาดหวังแล้ว บัณฑิตไทยจะต้องพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษให้สามารถใช้งานได้ด้วย (สุบิน ยุระรัช, 2556)

อย่างไรก็ตาม พบว่า ประเทศในกลุ่มอาเซียน เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว) เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีความใกล้ชิดกับไทยในเชิงประวัติศาสตร์ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม มีเขตแดนติดต่อกับไทยทั้งทางบกและทางน้ำ ถึง 1,810 กิโลเมตร มีพื้นที่ 236,800 ตารางกิโลเมตร (1/2 ของประเทศไทย) ประชากร 6.47 ล้านคน (ข้อมูลเมื่อปี พ.ศ. 2554) (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2556) แต่ประเทศขนาดเล็กที่ว่านี้กลับมีแรงดึงดูดต่อนานาประเทศให้เข้ามาลงทุน กลายเป็นพื้นที่การลงทุนของกลุ่มอาเซียนอันดับต้น ๆ ที่ใคร ๆ ก็จับจ้อง เนื่องจาก สปป. ลาว ยังเป็นประเทศที่ร่ำรวยทรัพยากรทางธรรมชาติและมีค่าแรงต่ำ ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับสถานการณ์ปัจจุบันกับเมื่อ 10 ปีที่แล้วก็ถือว่าเปลี่ยนไปเยอะมาก คือ สปป. ลาวเติบโตขึ้น การลงทุนจากต่างชาติเข้ามามากขึ้น ทั้งเวียดนาม จีน ญี่ปุ่น มาเลเซีย และเกาหลี ขณะที่ทุนไทยก็เพิ่มขึ้นตามมาด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดก็คือทรัพยากรธรรมชาติของลาวที่ยังอุดมสมบูรณ์ มีแรงงาน และศักยภาพอีกอย่างของลาวก็คือสามารถเชื่อมต่อไปยังจีนตอนใต้และเวียดนาม (พิชญ จันทรวีทัน, 2557) แต่มีเงื่อนไขอยู่ว่านักลงทุนต่างชาติจะต้องให้สิทธิการจ้างงานแก่พลเมืองของ สปป. ลาวก่อนเป็นลำดับแรก เว้นแต่ในกรณีจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือชาวต่างชาติยอมกระทำได้ ทั้งนี้บริษัทนั้น ๆ ต้องพัฒนา และยกระดับขีดความสามารถการทำงานของแรงงานชาวลาวควบคู่ไปด้วย ซึ่งการทำงานในประเทศลาวต้องมีการขอวีซ่า และใบอนุญาตทำงานเช่นเดียวกัน (ชูชาติ พุฒเพ็ญ, ม.ป.ป.)



สปป. ลาวเป็นประเทศที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2557) โดยแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจหลักยังคงมาจากภาคการลงทุนและการก่อสร้าง ขณะที่รายได้จากภาคทรัพยากรธรรมชาติคาดว่าจะมีส่วนช่วยสนับสนุนเศรษฐกิจได้บ้าง ตามสัญญาณการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกเป็นสำคัญ

ตารางที่ 1-1 เครื่องชี้วัดเศรษฐกิจ สปป. ลาว (สำนักพัฒนาตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเอเชีย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2559)

เครื่องชี้เศรษฐกิจสำคัญของ สปป.ลาว	ปี 2014	ปี 2015	ปี 2016 (F)
GDP (US\$bn) Current Prices	11.19	12.30	13.52
GDP Per Capita (US\$)	1,707	1,850	2,005
GDP growth (%)	7.7	7.2	7.9
Goods & services exports (%)	6.71	4.84	11.06
Inflation (%)	4.79	4.48	4.17
Unemployment Rate (%)	0.20	0.10	0.10

**ตลาดส่งออกที่สำคัญของสปป. ลาว:** ไทย จีน เวียดนาม ออสเตรเลีย เยอรมนี

**ตลาดนำเข้าที่สำคัญของสปป. ลาว:** ไทย จีน เวียดนาม ญี่ปุ่น เกาหลีใต้

**สินค้าส่งออกที่สำคัญ:** แร่ทองแดง ทองแดงและของใช้ที่ทำด้วยทองแดง ไฟฟ้า

เครื่องนุ่งห่มเครื่องใช้ไฟฟ้า ทองคำผสม ทองคำแท่ง ไม้แปรรูปและผลิตภัณฑ์จากไม้ ยาสูบ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

**สินค้านำเข้าที่สำคัญ:** น้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ พาหนะขนส่งทางบก เหล็กและเครื่องใช้ที่ทำด้วยเหล็ก ชิ้นส่วนรถยนต์และอะไหล่ เหล็ก เหล็กกล้า และผลิตภัณฑ์ ยางและเครื่องใช้ที่ทำด้วยยาง ทองแดงและเครื่องใช้

แต่ สปป. ลาว กลับมีปัญหาระงับการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพอย่างหนักทั้งแรงงานทักษะและแรงงานฝีมือ ทำให้การพัฒนาประเทศนั้นเป็นไปได้ยาก ซึ่งสมาพันธ์สหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยลาว ได้กล่าวว่าการอุปสรรคใหญ่คือเรื่องแรงงาน ซึ่งขาดแคลนอย่างหนักทั้งแรงงานทั่วไปและทักษะ และได้กลายเป็นปัญหาใหญ่เนื่องจากรัฐบาล ได้ตั้งเป้าหมายการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ร้อยละ 7.5 และกำหนดให้ทุกภาคส่วนต้องเร่งทำงานเพื่อทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจถึงเป้า (AEC News, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล ปธานวนิช (2544) ได้กล่าวถึงประเทศที่เริ่มต้นพัฒนา

ในระยะแรกจะมีการขยายตัวในรูปแบบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ต้องอาศัยแรงงานฝีมือ ในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและแรงงานทักษะ แต่จะมีผลในด้านแรงงานคือไม่สามารถดึงดูด แรงงานได้อย่างทันทั่วทั้ง

สปป. ลาว กำลังขาดแรงงานมีฝีมืออย่างหนัก หลังจากเศรษฐกิจเติบโตปีละกว่าร้อยละ 8 ในช่วงหลายปีมานี้ และการลงทุนของต่างชาติมุ่งไปที่แขวงเหมืองแร่และผลิตไฟฟ้าพลังน้ำ ทำให้ ขาดช่างก่อสร้างที่มีทักษะทุกประเภท สภาแห่งชาติลาวได้อนุมัติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมปี พ.ศ. 2554-2555 เมื่อเดือนมิถุนายน ที่อนุญาตให้แรงงานมีฝีมือจากต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศ ได้ 7000 คน เพื่อให้ความเชี่ยวชาญของแรงงานเหล่านั้นมาช่วยพัฒนาประเทศและโครงการลงทุน ต่างๆ ของปีงบประมาณถัดไป กระทรวงแผนการและการลงทุนของลาวระบุว่า การลงทุนของ ต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นในลาวจะยิ่งเพิ่มความต้องการแรงงานต่างชาติ ซึ่งลาวเองนั้นไม่สามารถจัดหา แรงงานได้เพียงพอสำหรับภาคส่วนเหมืองแร่และเขื่อนไฟฟ้าที่กำลังเติบโต หลายบริษัทในลาว จำเป็นต้องจัดหาแรงงานต่างชาติด้วยตนเองเพื่อแก้ไขส่วนที่ขาดแคลน ขณะที่รัฐบาลลาวประกาศ แผนที่จะเพิ่มงบประมาณทางการศึกษาจาก ร้อยละ 11 เป็น ร้อยละ 19 จากงบประมาณของรัฐ ทั้งหมดในการฝึกอบรมทักษะให้กับแรงงานมากขึ้น (MGR Online, 2554) ซึ่งจากการสัมภาษณ์ นางคำแพง พัดทะดาวงศ์ (2558) รองประธานกลุ่มสถาบันการศึกษาแสงสวรรค์กรุง สปป.ลาว ได้ ทราบว่า ปัจจุบัน สปป. ลาว สามารถผลิตบัณฑิตแต่ละสาขาวิชาชีพออกมาสู่ตลาดแรงงานระดับ ฝีมือ (Skilled labour) ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เนื่องจาก สถาบันระดับอุดมศึกษาภายในประเทศยังมีน้อย และแรงงานวิชาชีพที่สามารถทำงานในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรมได้ จึงได้มีการนำเข้าแรงงานวิชาชีพส่วนใหญ่จากประเทศไทย

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยยกระดับอัตราค่าจ้าง แรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำให้เพิ่มสูงขึ้น และ ยังช่วยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศมายังภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากการมีฐานแรงงานจำนวนมาก จากการที่ประชากรชั้นกลางมีจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศต่าง ๆ ได้เสรีมากขึ้น ควบคู่ไปกับการที่เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้มีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง อนุญาตให้แรงงานฝีมือ (Skilled labor) สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรี ถึงแม้ข้อตกลงจะยังคงจำกัด อยู่เพียงบางอาชีพเท่านั้น แต่ก็ยังเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของความเชื่อมโยงในภูมิภาคที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต (คณพล อริยสังจักร และสมประวิณ มั่นประเสริฐ, 2558) ตลาดแรงงานอาเซียนจึงเป็น โอกาสของแรงงานระดับสูงของไทยที่จะเข้าไปแข่งขันในการทำงานได้ (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2556)

สปป. ลาว เป็นประเทศที่มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงที่สุดในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน โดยแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจหลักยังคงมาจากภาคการลงทุนและการก่อสร้างเพื่อเร่งพัฒนาประเทศระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ขณะที่รายได้จากภาคทรัพยากรธรรมชาติคาดว่าจะมีส่วนช่วยสนับสนุนเศรษฐกิจได้ตามสัญญาณการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก แต่กลับประสบปัญหาความขาดแคลนแรงงานในระดับทักษะและแรงงานระดับล่างอย่างหนัก ส่วนหนึ่งอาจเพราะค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนด การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยยกระดับอัตราค่าจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกบางประเทศที่มีอัตราค่าจ้างระดับต่ำให้เพิ่มสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น และยังช่วยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามายังภูมิภาคอาเซียนอีกด้วย เนื่องจากการมีฐานแรงงานจำนวนมาก จากการที่มีประชากรชั้นกลางจำนวนเพิ่มขึ้น สามารถเคลื่อนย้ายไปยังประเทศต่าง ๆ ได้เสรีมากขึ้น ควบคู่ไปกับการที่เศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ภูมิภาคอาเซียนมีแนวโน้มเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีต่อความเชื่อมโยงในประเทศสมาชิกอาเซียน ตลาดแรงงานอาเซียนจึงเป็น โอกาสของแรงงานระดับสูงของไทยที่จะเข้าไปแข่งขันในการทำงานได้ ประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับบัณฑิตที่จะออกสู่ตลาดแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องขับเคลื่อนกลไกต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 12

ประเทศไทยจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย ซึ่งจุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมทั้งให้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ควบคู่กันไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องขับเคลื่อนกลไกต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานไทย ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงาน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ไทยสู่ สปป. ลาว เข้าไปทำงานในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ตามข้อตกลงยอมรับร่วมด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ที่ได้มีการลงนามไปแล้ว เพื่อศึกษาถึงความต้องการแรงงานวิชาชีพไทย สำหรับแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพและรองรับการขยายการลงทุนของ สปป. ลาว กับแนวโน้มความสนใจของแรงงานไทยที่สนใจไปทำงานยัง สปป. ลาว และเพื่อเป็นข้อมูลการหาวิธีในการป้องกันปัญหาสมองไหลของประเทศไทยในอนาคต

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานทักษะจากประเทศอาเซียนใน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ของ สปป. ลาว
2. เพื่อศึกษาความต้องการและการสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อม 4 วิชาชีพทักษะของไทยที่จะไปทำงาน ณ สปป. ลาว

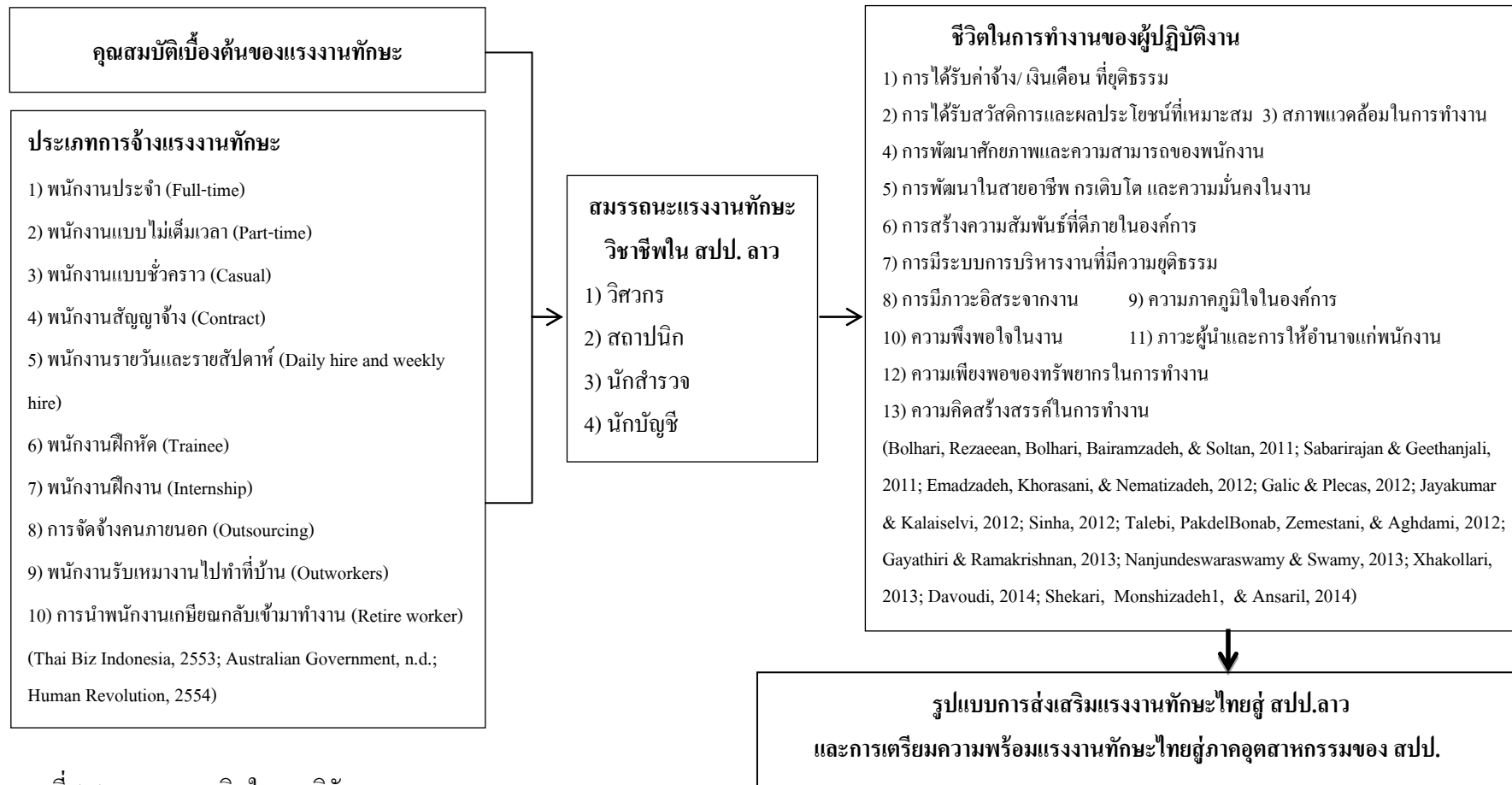
### **คำถามของการวิจัย**

สปป. ลาว มีความต้องการแรงงานทักษะจากประเทศไทยหรือไม่ และจะต้องเตรียมความพร้อมทักษะความสามารถของแรงงาน 4 วิชาชีพ อย่างไรบ้างเพื่อให้มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของ สปป. ลาว

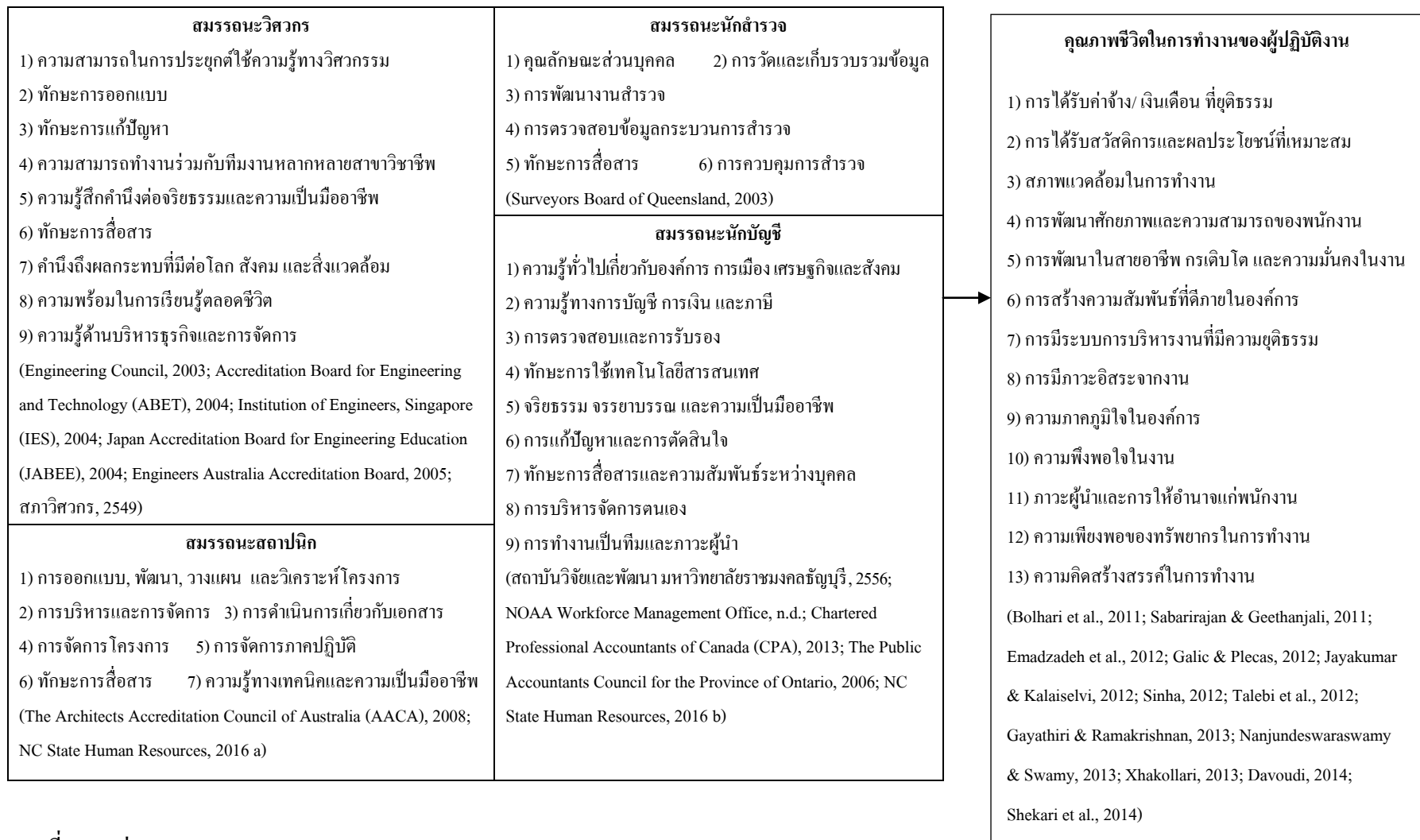
### **สมมติฐานการวิจัย**

1. สาขาวิชาชีพวิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี มีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. สมรรถนะของสาขาวิชาชีพวิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 (ต่อ)

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาคุณสมบัติแรงงานทักษะไทยใน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ที่มีการเปิดให้เคลื่อนย้ายเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าไปทำงานใน สปป. ลาว
2. เพื่อทราบถึงสมรรถนะและสามารถเตรียมการพัฒนาการเรียนการสอน การเตรียมการฝึกอบรมเพื่อให้บัณฑิตที่จะออกสู่ตลาดแรงงานอาเซียน มีสมรรถนะพร้อมสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานและเป็นที่ต้องการในระดับอาเซียน
3. เพื่อทราบถึงความต้องการของแรงงานไทยที่มีแนวโน้มประสงค์จะเข้าไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมของ สปป. ลาว ที่มีความต้องการแรงงานทักษะเป็นจำนวนมาก ทางประเทศไทยจะได้เตรียมการจัดหาแรงงานมาชดเชยในตลาดแรงงานได้ทัน
4. เพื่อให้ทาง สปป. ลาว สามารถจัดหางบจ่ายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความต้องการของแรงงานเพื่อจูงใจและดึงดูดแรงงานทักษะในประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าไปทำงานยังภาคอุตสาหกรรมของ สปป. ลาว ได้

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาถึงรูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยไปทำงานยัง สปป.ลาว มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานของ สปป. ลาว
3. แนวความคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานและรูปแบบการจ้างแรงงานสากล
4. แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการทำงานแบ่งเป็นความสามารถเฉพาะตำแหน่ง 4 วิชาชีพ ดังนี้

- 4.1 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสาขาวิชาชีพวิศวกร ได้แก่ 1) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม 2) ทักษะการออกแบบ 3) ทักษะการแก้ปัญหา
- 4) ความสามารถ ทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ 5) ความรู้ลึกค้ำนึ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ 6) ทักษะการสื่อสาร 7) ค้ำนึ่งถึงผลกระทบที่มีต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 8) ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 9) ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ

4.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสาขาวิชาชีพสถาปนิก ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ 2) ด้านการบริหารและการจัดการ 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร 4) ด้านการจัดการโครงการ 5) ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ 6) ด้านทักษะการสื่อสาร 7) ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

4.3 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสาขาวิชาชีพนักสำรวจ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ด้านการพัฒนางานสำรวจ 4) ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ 5) ด้านทักษะการสื่อสาร 6) ด้านควบคุมการสำรวจ

4.4 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งสาขาวิชาชีพนักบัญชี ได้แก่ 1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 2) ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี 3) การตรวจสอบและการรับรอง 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ 6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 7) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) การบริหารจัดการตนเอง 9) การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ

#### 5. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน สปป. ลาว แบ่งเป็น 13 ด้าน คือ

- 1) การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม 2) การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 5) การพัฒนาในสายอาชีพ ภารกิจ และความมั่นคงในงาน 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
- 7) การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม 8) การมีภาวะอิสระจากงาน 9) ความภาคภูมิใจในองค์กร 10) ความพึงพอใจในงาน 11) ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน 12) ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน และ 13) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

เนื่องจากในงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานยังประเทศอาเซียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะส่งเสริมไปทำงานยัง สปป. ลาว

#### ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาระหว่าง ปี พ.ศ. 2558-2560

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) หมายถึง การร่วมกันทางเศรษฐกิจของประเทศในเขตอาเซียน 10 ประเทศ คือ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย สปป. ลาว มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย เวียดนาม พม่า เพื่อผลประโยชน์ในอำนาจการต่อรอง



ทางเศรษฐกิจ การส่งออก และการนำเข้าของสินค้า

การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี (Labor mobility) หมายถึง จะมีการถ่ายเทแรงงานด้านฝีมือ เพื่อให้สามารถทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ง่ายขึ้นใน 8 สาขาอาชีพ คือ วิศวกร พยาบาล สถาปนิก นักสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และการท่องเที่ยว ซึ่งทำให้ผู้จบการศึกษาในสายวิชาชีพทั้ง 8 ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอกมีตลาดงานที่เปิดกว้างมากขึ้น

แรงงานทักษะวิชาชีพ (Skill labor) หมายถึง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เลือกศึกษาใน 4 วิชาชีพ ที่สามารถเข้าไปทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมจากการเปิด AEC ให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี คือ วิศวกร นักสำรวจ สถาปนิก และนักบัญชี

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ทักษะคิด คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามตำแหน่งและภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่ามาตรฐาน ที่องค์กรกำหนดไว้

วิศวกร (Engineer) หมายถึง ผู้นำเอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับปัญหาต่าง ๆ ในลักษณะการคิดค้นการออกแบบการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมสถานะแวดล้อมให้เหมาะสมกับความเป็อยู่ของมนุษย์ ซึ่งสมรรถนะของวิศวกรในแต่ละด้านสามารถนิยามได้ดังนี้

1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรม (Ability to apply knowledge) หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์มาใช้ในการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และซ่อมบำรุงรักษาผลิตภัณฑ์รวมทั้งระบบการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้ได้มากขึ้น และสามารถทำได้มีประสิทธิภาพ คำนึงถึงการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ทักษะการออกแบบ (Design skills) หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์อย่างสร้างสรรค์เพื่อการออกแบบและพัฒนา โครงสร้าง, เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการผลิต หรืองานเพื่อการใช้ประโยชน์สิ่งเหล่านี้ หรือประยุกต์เข้าด้วยกัน หรือเพื่อการสร้างหรือใช้งานสิ่งเหล่านั้นด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ใช้งานอย่างหมดจด เพื่อการตอบสนองต่อจุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างปลอดภัย

3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills) หมายถึง สามารถคิดวิเคราะห์ ระบุถึงปัญหา และเสนอวิธีการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จได้ ใช้ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ (Ability to work in multidisciplinary teams) หมายถึง สามารถทำงานร่วมกับทีมงานเดียวกันและติดต่อประสานงานกับ

ทีมงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5. ความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Sensitivity towards ethics and professionalism) หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่มีคุณธรรม และจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต สร้างความน่าเชื่อถือในการประกอบวิชาชีพทั้งในระดับประเทศและสากล

6. ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง มีทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการติดต่อสื่อสารในการประสานงาน การถ่ายทอดความคิด ข้อมูล หรือเสนอแนะได้ทั้งที่อยู่ในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสร้างความเข้าใจกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถนำเสนอชี้แจงรวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ หรือสื่อโฆษณาที่เกี่ยวข้อง

7. คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม (Sensitivity towards global, societal, and environmental issues) หมายถึง พัฒนาทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ และสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สังคม และสิ่งแวดล้อม

8. ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Readiness for life-long learning) หมายถึง วิศวกรจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จำเป็นต้องมีความรู้วิชาการด้านวิศวกรรมมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ ต้องพัฒนาความรู้และเรียนรู้การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านวิศวกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ (Business and management knowledge) หมายถึง มีความรู้ในด้านการประกอบธุรกิจขององค์กร มีความรู้พื้นฐานด้านการตลาด การเงิน และบัญชี วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายของรัฐ หรือในด้านโครงสร้าง การตลาด วิเคราะห์คู่แข่งทางธุรกิจ และพฤติกรรมของลูกค้า ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

สถาปนิก (Architecture) หมายถึง ผู้ที่จะทำหน้าที่ออกแบบอาคาร สิ่งก่อสร้าง และควบคุมการก่อสร้างร่วมกับวิศวกร คำนวณวัสดุ เวลา และราคาของค่าแบบก่อสร้างและการก่อสร้างที่เหมาะสมให้คำแนะนำในเรื่องวัสดุก่อสร้างที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ว่าจ้างและเป็นไปตามกฎข้อบังคับของท้องถิ่น และแบบลักษณะทางสถาปัตยกรรม ซึ่งสมรรถนะของสถาปนิกในแต่ละด้านสามารถนิยามได้ดังนี้

1. การออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ หมายถึง การออกแบบในทางสถาปัตยกรรม หมายถึง การสำรวจ การประเมินแนวคิด และการนำเสนอแนวคิด เพื่อให้ได้มติที่เกี่ยวกับการออกแบบ ในแต่ละกระบวนการ ตั้งแต่แนวคิดจนถึงกำหนดการและรายละเอียดการออกแบบต่าง ๆ

2. ด้านการบริหารและการจัดการ ความรู้เกี่ยวกับหลักการธุรกิจและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์/ การแก้ปัญหาการจัดการทรัพยากร การสร้างแบบจำลองทรัพยากรมนุษย์ การเป็นผู้นำการประสานงานของทรัพยากร

3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร (Documentation) หมายถึง จัดการด้านเอกสารและการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน เกี่ยวกับโครงการทางสถาปัตยกรรม เพื่อให้คำนวณต้นทุน ก่อสร้าง ให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของโครงการแบบย่อ และสอดคล้องตามกำหนดเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนด ดำเนินการด้านเอกสารเพื่อให้เกิดการดำเนินโครงการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิงสำหรับโครงการในอนาคต

4. ด้านการจัดการโครงการ (Project Management) หมายถึง กระบวนการการบริหารจัดการโครงการของการสร้าง การบำรุงรักษา และการตรวจสอบระบบต่าง ๆ ที่จะต้องสำเร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเทียบกับค่าใช้จ่าย การส่งมอบที่มีประสิทธิภาพของโครงการสถาปัตยกรรม

5. ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ (Practice management) หมายถึง การจัดการการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีระบบที่เหมาะสมกับสถานที่ และมีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการปฏิบัติงานด้านสถาปัตยกรรม

6. ด้านทักษะการสื่อสาร สถาปนิกที่ดีจะต้องมีทักษะการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจาที่ดีเยี่ยมและสามารถสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพกับลูกค้า และผู้รับเหมา กล่าวว่าการสถาปนิกจะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสถาปัตยกรรมให้มีความเรียบร้อย เป็นไปตามแผนโครงการอย่างราบรื่น

7. ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ คือ สถาปนิกมีหน้าที่การออกแบบและสร้างอาคารจากการวิเคราะห์และการเขียนโปรแกรมผ่านปิด การทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง, เครื่องกล, ไฟฟ้า, การสื่อสาร, ระบบสาธารณูปโภค, ระบบประปา, และ/ หรือระบบ/ ส่วนประกอบเฉพาะทางสถาปัตยกรรมมีประสบการณ์ในการบริหารและจัดการ โครงการบริการลูกค้าและคำแนะนำข้อกำหนดด้านอาคารการอนุญาต

นักสำรวจ (Surveying Qualifications) หมายถึง ผู้ควบคุมและทำการสำรวจพื้นดินและท้องน้ำ เพื่องานทำแผนที่หรือแผนภูมิงานก่อสร้าง งานเหมืองแร่ หรือเพื่องานอื่น ๆ โดยการกำหนดสถานที่ตั้ง และวาดภาพแสดงลักษณะภูมิประเทศรวมถึงการสำรวจบริเวณพื้นดินและท้องน้ำ การสำรวจบริเวณทะเล และเหมืองแร่ และการสำรวจประเภทอื่น ๆ เป็นผู้ช่วยนักสำรวจเกี่ยวกับการใช้ และดูแลรักษาเครื่องมือต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงาน ช่วยแปลข้อมูลที่ได้จากงานสนาม และทำงานอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสมรรถนะของนักสำรวจในแต่ละด้านสามารถนิยามได้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal qualities) หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาหลักสูตรด้านการสำรวจและได้ขึ้นทะเบียนเป็นนักสำรวจ ต้องมีความอดทนสามารถปฏิบัติงานเผชิญแดดฝน ได้อย่างเป็นมืออาชีพและยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของนักสำรวจ พัฒนาทักษะ ความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล (Collection of data and measurement) หมายถึง ข้อมูลจะต้องมีการวัดซ้ำที่เพียงพอสามารถตรวจสอบได้ ถูกต้องตามกฎหมาย เลือกรูปแบบการวัดที่แตกต่างกัน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภูมิประเทศ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการพัฒนาางานสำรวจ (Development surveys) หมายถึง กำหนดลำดับของงาน และสามารถอธิบายให้ลูกค้า พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาในด้านอื่น ๆ เข้าใจรายละเอียด เมื่อดำเนินการสำรวจความหลากหลายของภูมิประเทศ และเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องจากการวัด มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยถูกต้องตามกฎหมาย

4. ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ (Process field measurements) หมายถึง สามารถตรวจสอบและสังเกตความผิดพลาดของข้อมูลที่มีอยู่ แก้ไขเพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์ในการวางแผนส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานที่มีความถูกต้อง มีความละเอียดรอบคอบต่อข้อมูลที่บันทึกไว้ก่อน ตรวจสอบบันทึก แผนที่ แผนผัง โฉนด และเอกสารที่เกี่ยวข้องตลอดจนทำการคำนวณเบื้องต้น

5. ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication) หมายถึง สามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำในประเด็นต่าง ๆ ทั้งการพูดและการเขียน ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจแก่ผู้ร่วมประชุม จัดทำรายงานที่สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล สามารถรับรองในขอบเขตงานของตนได้ และให้อธิบายแนะนำรายละเอียดกับลูกค้าและเพื่อนร่วมอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านควบคุมการสำรวจ (Control survey) หมายถึง ใช้ระบบการสำรวจหรือซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมเพื่อหาพิกัดของพื้นที่ อธิบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจโครงสร้างพื้นฐาน ในการกำหนดแผนที่ ดำเนินการตรวจวัดระดับได้อย่างแม่นยำโดยใช้ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติ และใช้อุปกรณ์และกำหนดวิธีการที่ถูกต้องเพื่อให้มีความแม่นยำ ลดข้อผิดพลาดและลดผลกระทบ

นักบัญชี (Accountant) หมายถึง ผู้ให้บริการทางการบัญชีแก่สถานประกอบการธุรกิจ สถาบันเอกชน หรือหน่วยงานรัฐบาล รวมถึงการดูแลการทำบัญชี และการตรวจสอบบัญชี ซึ่งสมรรถนะของนักบัญชีในแต่ละด้านสามารถนิยามได้ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (Organization, Political, Economic and social) หมายถึง มีความรู้ด้านการจัดการองค์การและการประกอบธุรกิจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ เช่น สถานการณ์ทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้้องค์การสามารถวางแผนทางการเงินและตัดสินใจทางธุรกิจ
2. ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี (Management Accounting, Financial and taxation) หมายถึง นักบัญชีต้องมีความรู้ด้านบัญชี การเงิน และด้านภาษี เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ สามารถจัดทำรายงานการทำธุรกรรมต่าง ๆ ขององค์การ จัดทำงบประมาณรายงานทางการเงินขององค์การ สามารถวางแผนการจัดเก็บภาษีขององค์การให้ถูกต้องตามกฎหมาย
3. การตรวจสอบและการรับรอง (Audit and assurance) หมายถึง สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการตรวจสอบรับรองจากองค์การภายนอก ติดตามและเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความถูกต้องให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฏระเบียบ/กฎหมาย
4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) หมายถึง สามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ เพื่อให้สามารถใช้ระบบการจัดการสารสนเทศด้านการบัญชีให้มีความทันสมัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประมวลผล และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดี
5. จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ (Professional and ethical) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง และปฏิบัติงานอย่างอิสระ ปกป้องผลประโยชน์ขององค์การและลูกค้า ปฏิบัติตามกฎหมาย กฏระเบียบ/กฎหมาย เป็นไปตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ
6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem-solving and decision-making) หมายถึง สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาเพื่อระงับความขัดแย้งได้ สามารถคิดในเชิงนวัตกรรมและบูรณาการเชื่อมโยงความคิดจากเพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญ และสามารถเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก การเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดและสามารถประมวลผลให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่
7. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Communication and interpersonal) หมายถึง สามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับองค์การถึงแม้ข้อมูลมีความซับซ้อน มีศิลปะในการจูงใจและเจรจาต่อรอง มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ
8. การบริหารจัดการตนเอง (Self-management) หมายถึง แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญในด้านบัญชี มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

สามารถจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วิเคราะห์ได้ตรง และนำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้ดีขึ้น

9. การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Teamwork and leadership) หมายถึง ความสามารถในการสร้างทีมงาน เป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีการวางแผนกระบวนการดำเนินงาน ความร่วมมือ การเอาใจใส่ มีความยืดหยุ่น และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และได้รับผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลที่ดีและการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านสามารถนิยามได้ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม (Fair wage/ salary) หมายถึง การได้รับฐานค่าจ้างและเงินเดือนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับมาตรฐานและองค์กรอื่น ๆ สอดรับกับสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ณ ขณะนั้น

2. การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (Appropriate fringe benefit and allowance) หมายถึง องค์กรมีการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ที่พัก รถรับส่ง อาหารกลางวันที่มีราคาเหมาะสม วันพักผ่อน เงินโบนัส และอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของพนักงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace environment) หมายถึง ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

4. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Training for employee potential and ability improvement) หมายถึง การที่องค์กรมีแผนหรือ โปรแกรมการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้แก่พนักงาน การจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานต่างองค์กรทั้งในและต่างประเทศ สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5. การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (Career improvement, growth and stability) หมายถึง การสร้างโอกาสก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของขึ้นเงินเดือน และการเติบโตในตำแหน่งงาน รวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ที่เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น จะต้องมีความมั่นคงไม่โดนลงโทษ หรือถูกให้ออกโดยไม่มีเหตุผลที่เพียงพอ

6. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Good relationship building in organization)

หมายถึง องค์กรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือต่างแผนกและสายงาน เพื่อมีส่วนร่วมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

7. การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม (Fair administrative system) หมายถึง

มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน องค์กรจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีจริยธรรม และความยุติธรรม อีกทั้งการจัดช่องทางการร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นสำหรับพนักงาน

8. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ความสมดุลระหว่างเวลาการ

ทำงานกับเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายในระหว่างการปฏิบัติงาน มีเวลาสำหรับครอบครัว การท่องเที่ยวและการพักผ่อน และเวลาในการทำประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชน

9. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ไม่อายใครที่จะบอกต่อ

เพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และทำหน้าที่อยู่ในส่วนใดขององค์กร

10. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการ

กำหนดขอบเขตงาน การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ การออกแบบงานต่าง ๆ เหมาะสมกับขีดความสามารถของตัวบุคคลและตำแหน่งงานนั้น ๆ จะทำให้พนักงานมีความสุขและรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

11. ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน (Leadership and authority granted to

employees) หมายถึง เป็นการให้อำนาจ อิสระความรู้และความชำนาญ เพื่อให้พนักงานเกิดการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานบางอย่างสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งผู้ใด

12. ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (Sufficient resources for work) หมายถึง

การมีอุปกรณ์ ข้อมูล เพื่อในการทำงานอย่างเพียงพอ ไม่เช่นนั้นจะไปลดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

13. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity in work) หมายถึง ความรู้สึกลึกซึ้งใน

การปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขต่อการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่และวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จได้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป. ลาว” ผู้วิจัยได้  
ทำการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร จากการทบทวนวรรณกรรมดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน
2. แนวความคิดวัฒนธรรมการทำงานสาธารณสุขวิชาชีพไทยประชาชนลาว
3. แนวความคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานและรูปแบบการจ้างแรงงานสากล
4. แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงาน
5. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### แนวความคิดเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในอาเซียน

การรวมกลุ่มอาเซียน หมายถึง การที่ประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียน 10 ประเทศ ได้แก่  
ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา  
(ในอนาคตจะมี 11 ประเทศ โดยมีติมอร์ เลสเต้ เข้ามารวมตัวด้วย) เข้าร่วมตัวกันเพื่อผนึกกำลังให้  
เกิดศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในหมู่ประเทศสมาชิกมากยิ่งขึ้น โดยเปิดเสรีให้  
ประชาชนในประเทศเหล่านี้ เดินทางไปมาในกลุ่มประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี ดัดต่อทำธุรกรรม  
การค้าต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ ทำให้ความเป็นอยู่ของประเทศสมาชิกดีขึ้น โดยอาเซียน หรือสมาคม  
ประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN: The Association of South East Asian Nations)  
ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 และรวมตัวกันให้สำเร็จภายในปี พ.ศ. 2558 หรือ ค.ศ. 2015  
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรุ่งเรือง ความก้าวหน้าในภูมิภาคอาเซียนเป็นสำคัญ (กานธนิกา  
ชุนหะวัน และคณะ, 2557)

เพื่อให้การรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 บรรลุผลสำเร็จที่  
ประชุมอาเซียนจึงกำหนดประชาคมหลักซึ่งเป็นเหมือนหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศสมาชิกใน  
ด้านต่าง ๆ ออกเป็น 3 ประชาคมหลัก หรือที่นิยมเรียกกันว่าเสาหลักอาเซียน (ทีมนักวิชาการอาเซียน,  
2555) ได้แก่

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน หรือเอพีเอสซี (ASEAN Political-Security Community: APSC) เพื่อให้ประชากรในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติมีความปลอดภัยและมั่นคง
2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือเออีซี (ASEAN Economic Community: AEC) เพื่อให้ประชากรแต่ละประเทศอาเซียนอยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทาง



สังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคม

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน หรือเอเอสซีซี (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชากรในประเทศอาเซียน

ตามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในประเทศสมาชิกอาเซียน ฉบับที่ 2 (Bali concord II) ซึ่งเป็นผลมาจากการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2547 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ด้านคุณสมบัติสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานเชี่ยวชาญหรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าวเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานทักษะและจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ตามข้อตกลง MRAs ของอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีจะเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) ซึ่งวัตถุประสงค์ของ MRAs ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายบุคลากรวิชาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียน
2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practices) ในการสอนและฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพ โดยใช้สมรรถนะเป็นหลัก (Competency-based) ทั้งนี้เพื่อร่วมมือและเสริมสร้างความสามารถในหมู่สมาชิกอาเซียน และช่วยยกระดับมาตรฐานและการลดช่องว่างความแตกต่างของบุคลากร

ดังนั้นจะเห็นว่าข้อตกลง MRA จะช่วยให้นักวิชาชีพอาเซียนสามารถเข้าไปทำงานในประเทศสมาชิกได้สะดวกมากขึ้นภายในกลุ่มอาเซียนที่ได้ผลตอบแทนมากกว่าได้สะดวกขึ้น โดย MRAs นั้นได้ช่วยลดขั้นตอนการตรวจสอบและรับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพนั้น ๆ ให้แล้ว แต่ยังคงต้องดำเนินการขั้นตอนการเข้าเมืองอย่างถูกต้องตามข้อกำหนดของประเทศนั้น ๆ

การกำหนดให้จัดทำความตกลงยอมรับร่วม (MRA) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักภายในปี พ.ศ. 2551 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ/ แรงงานเชี่ยวชาญ/ ผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ซึ่งการลงนามข้อตกลง MRA มีทั้งหมด 8 ฉบับ (กาญจนา พูลแก้ว, 2556) ได้แก่

- |                             |                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 1. บริการวิชาชีพวิศวกรรม    | (ลงนามในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2548)   |
| 2. บริการวิชาชีพพยาบาล      | (ลงนามในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2549)   |
| 3. บริการวิชาชีพสถาปัตยกรรม | (ลงนามในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2550) |
| 4. บริการวิชาชีพสำรวจ       | (ลงนามในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2550) |

- |                               |                                    |
|-------------------------------|------------------------------------|
| 5. บริการวิชาชีพแพทย์         | (ลงนามในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552) |
| 6. บริการวิชาชีพทันตแพทย์     | (ลงนามในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552) |
| 7. บริการวิชาชีพบัญชี         | (ลงนามในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552) |
| 8. บริการวิชาชีพการท่องเที่ยว | (ลงนามในเดือนมกราคม พ.ศ. 2552)     |

โดย 9 ประเทศ สำหรับประเทศไทยลงนามเป็นประเทศสุดท้าย เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 เนื่องจากประสบปัญหาความไม่มั่นคงทางการเมือง)

ปัจจัยที่จะทำการส่งเสริมแรงงานไปทำงานในอาเซียนได้สำเร็จภายใต้ประชาคมอาเซียน อย่างเป็นทางการ คือ การที่ทุกประเทศสมาชิกของอาเซียนต่างได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี โดยไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ทุกประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แรงงานฝีมือทั้งภูมิภาคมีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น เพราะตลาดแรงงานขยายใหญ่ขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสในการแก้ไขปัญหาคาขาดแคลนแรงงานฝีมือของแต่ละประเทศอีกด้วย ดังนั้น ประเทศไทยจะต้องเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเพื่อไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งจุดอ่อนของแรงงานไทยคือ ภาษา ระเบียบวินัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ ฉะนั้นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในด้านภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกับเรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ ควบคู่กันไป เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานไทย (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

กล่าวโดยสรุป การเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะสามารถแก้ไขปัญหาคาขาดแคลนแรงงานได้ เนื่องจากจะมีแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้าไปทำงานในประเทศที่ขาดแคลนได้สะดวก อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานวิชาชีพไทยที่เปิดให้มีการเคลื่อนย้ายใน 8 วิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกันแล้ว ทั้งนี้การที่ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนต่างได้รับผลประโยชน์จากการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพ โดยไม่แตกต่างกันมากนักหรือทุกประเทศได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน แรงงานทั้งภูมิภาคมีโอกาสหางานทำได้มากขึ้น เพราะตลาดแรงงานขยายใหญ่ขึ้น ดังนั้น แต่ละประเทศจึงต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับแรงงานที่จะมีการเคลื่อนย้าย ไม่ว่าจะเป็นในด้านภาษา กฎระเบียบ และเทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมกับให้เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอื่น ๆ ในอาเซียนควบคู่กันไปเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงาน

### **แนวความคิดวัฒนธรรมการทำงานสาธารณประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของ สปป.ลาว ฉบับที่ 7 ระหว่างปี พ.ศ. 2011-2015 ได้วางเป้าหมายการขยายตัวของจีดีพีไว้สูง ประมาณ ร้อยละ 8 ต่อปี โดยได้คาดการณ์ว่าจะมีการลงทุนจากภาคธุรกิจทั้งภายในและต่างประเทศปีละ 1.7 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบ

ของกรมส่งเสริมการลงทุน จึงมีนโยบายที่เปิดกว้างทางการลงทุนและประชาสัมพันธ์ให้ต่างประเทศ ได้รับรู้ (ปีงบประมาณ ตั้งศรีวงศ์, 2554) ปัจจุบัน สปป. ลาว ได้มีการปรับปรุงและแก้ไขแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สปป. ลาว ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2559-2563) ที่สำคัญ สปป. ลาวพยายามผลักดันตัวเองจากประเทศด้อยพัฒนาให้เป็นประเทศกำลังพัฒนา ในแผนพัฒนา เศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 9 มูลค่าการเข้าไปลงทุนจากต่างประเทศปัจจุบันใน สปป. ลาวมีเข้ามาอย่างต่อเนื่อง และส่งผลให้เศรษฐกิจของ สปป.ลาวขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2560 คาดการณ์การขยายตัว ทางเศรษฐกิจอยู่ที่ ร้อยละ 7 (ยานี ศรีมีชัย, 2560)

จากการขยายตัวทางการลงทุนทำให้ สปป. ลาว มีความต้องการแรงงานทักษะอย่างมาก เพื่อตอบสนองในภาคอุตสาหกรรม และการทำงานของแรงงานต่างชาติใน สปป. ลาว กฎหมาย แรงงานกำหนดหลักเกณฑ์ในการควบคุมการใช้แรงงานเวลาทำงาน ดังนี้

การทำสัญญาแรงงานและยกเลิกสัญญาแรงงาน (ศูนย์อาเซียน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2558)

1. การทำสัญญาแรงงานถือเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น ทั้งนี้ อาจทำด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแต่ลักษณะของการว่าจ้างซึ่งอาจกำหนดเวลาหรือไม่ก็ได้
2. การขอใบอนุญาตทำงาน (Work permit) ใน สปป. ลาว ใช้เวลาอย่างน้อย 15 วัน
3. การทดลองงานมีกำหนดไม่เกิน 1 เดือน สำหรับแรงงานไร้ฝีมือและไม่เกิน 3 เดือน สำหรับแรงงานฝีมือ

สปป. ลาว มีการกำหนดเวลาทำงานและการหยุดงานแรงงาน (ศูนย์อาเซียน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2558) ไว้ดังนี้

1. เวลาทำงาน: งานธรรมดา สัปดาห์ละไม่เกิน 6 วัน วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง หรือ สัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง งานหนัก (ได้แก่ งานที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพได้ง่าย และมีความเสี่ยงสูงเมื่อคนงานต้องสัมผัสกับรังสีหรือสารเคมี) วันละไม่เกิน 6 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละไม่เกิน 36 ชั่วโมง
2. ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาหากทำงานนอกเวลาปกติ แต่การทำงานนั้นจะต้องไม่เกิน 3 ชั่วโมงต่อวัน ไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อเดือน หรือหากมีความจำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาเกิน 30 ชั่วโมงต่อเดือน จะต้องขออนุญาตเป็นการเฉพาะต่อองค์กร คุ้มครองแรงงาน โดยมีหนังสือรับรองเห็นชอบจากกรรมการ หรือผู้แทนแรงงาน เพื่อพิจารณาอนุญาตเสียก่อนจึงจะทำได้
3. มีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ ส่วนวันหยุดราชการรัฐบาลจะเป็นผู้กำหนด

4. วันหยุดนักขัตฤกษ์ ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับการพักผ่อนตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงานตามปกติถ้าวันหยุดนักขัตฤกษ์ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้มีการหยุดชดเชยแทน

5. การลาป่วยไม่เกิน 30 วันต่อปี หากเกิน 30 วัน ผู้ป่วยจะใช้กองทุนอุดหนุนทดแทนตามระเบียบการประกันสังคม ซึ่งผู้ใช้แรงงานจะได้รับเงินเดือนตามปกติแต่ไม่เกิน 180 วัน และจะได้รับเพียงร้อยละ 50 หากเกิน 180 วัน

6. การลาพักผ่อนประจำปี (เฉพาะลูกจ้างรายเดือนที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 1 ปี) มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ปีละไม่เกิน 18 วันหากผู้ใดไม่ต้องการลา ก็มีสิทธิเรียกเงินอุดหนุนตามจำนวนวันที่มีสิทธิ์ลาหยุด โดยให้คิดเท่ากับรายได้ของวันทำงานปกติ

วันหยุดราชการประจำปี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2553)

1. วันที่ 1 มกราคม วันปีใหม่สากล
2. วันที่ 20 มกราคม วันสร้างตึกกองทัพประชาชนลาว
3. วันที่ 8 มีนาคม วันแม่หญิง (วันสตรีสากล)
4. วันที่ 22 มีนาคม วันสร้างตึกพรรคประชาชนปฏิวัติลาว
5. วันที่ 13-15 เมษายน วันปีใหม่ลาว
6. วันที่ 1 พฤษภาคม วันกรรมกร (วันแรงงานสากล)
7. วันที่ 1 มิถุนายน วันเด็ก
8. วันที่ 15 สิงหาคม วันรัฐธรรมนูญ
9. วันที่ 7 ตุลาคม วันครูแห่งชาติ
10. วันที่ 12 ตุลาคม วันประกาศเอกราช
11. วันที่ 2 ธันวาคม วันชาติ (วันสร้างตึก สปป. ลาว)
12. วันที่ 31 ธันวาคม วันสิ้นปี

วัน-เวลาทำการ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2553)

ราชการ: จันทร์-ศุกร์ (08.00-11.00 น. และ 13.00-16.00 น.)

ธุรกิจ: วันเสาร์เปิดค้าขายเพียงครั้งวัน ในวันอาทิตย์ธุรกิจส่วนมากมักปิด

ธนาคาร: เปิดทำการเวลา 08.30-16.00 น.หยุดวันเสาร์-อาทิตย์

แม้ว่า สปป. ลาว เป็นชาติที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์จึงทำให้มีวัฒนธรรมและภาษาหลากหลายและแตกต่างกัน แต่มีอยู่ภาษาเดียวที่ทั้งทางราชการใช้กันและสถาปนาให้เป็นภาษาประจำชาติ ซึ่งมีชื่อเดียวกับชื่อประเทศ ภาษาลาวเป็นภาษาที่มีวรรณยุกต์ในภาษากลุ่มไตและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับภาษาอีสานของไทย ส่วนระบบการเขียนในภาษาลาวใช้อักษรลาว

ซึ่งประกอบด้วย พยัญชนะ 33 รูป 21 เสียง และสระ 28 รูป 27 เสียง ระบบการเขียนในภาษาลาว เริ่มจากซ้ายไปขวา และมีความซับซ้อนน้อยกว่าในภาษาไทยและภาษาเขมร จึงสามารถเข้าใจได้ง่ายกว่า แม้ว่าภาษาลาวจะเป็นภาษาประจำชาติ แต่ก็มีการใช้ภาษาไทย อังกฤษ และฝรั่งเศสกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงธุรกิจการค้า

## **แนวความคิดและทฤษฎีการเคลื่อนย้ายแรงงานและรูปแบบการจ้างแรงงานสากล**

การย้ายถิ่นเป็นรูปแบบของการเคลื่อนไหวเชิงพื้นที่ของประชากรจากท้องที่หนึ่งไปยังอีกหรือจากประเทศหนึ่งไปยังที่อื่น ๆ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานะที่อยู่อาศัย (Pivoda & Boarcas, 2009) การเคลื่อนย้ายของแรงงานหรือการย้ายถิ่นฐานของประชากรเกิดจากการผลักดันและการดึงดูดจากโอกาสที่น่าสนใจ โดยทั่วไปปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นคือ การเมือง เศรษฐกิจ ประชากร และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจจะส่งผลมากที่สุด (Bodvarsson & Van den Berg, 2009)

การเคลื่อนย้ายกำลังคนหรือแรงงาน สามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การเคลื่อนย้ายแรงงานตามสาขาวิชาชีพ (Occupational mobility) คือ การเปลี่ยนงานหรืออาจเปลี่ยนหน้าที่ เช่น การโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กร 2) การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างสาขาทางเศรษฐกิจ (Industrial mobility) หมายถึง การเข้า-ออกจากกิจการหรือธุรกิจ สามารถจำแนกสาขาทางเศรษฐกิจออกเป็น 3 สาขา คือ สาขาเกษตรกรรม สาขาอุตสาหกรรม และสาขาบริการ 3) การเคลื่อนย้ายแรงงานทางภูมิศาสตร์ (Geographical mobility) คือ การเคลื่อนย้ายกำลังคนหรือการย้ายถิ่น โดยใช้สถานที่เป็นเกณฑ์ เช่น ใช้เขตการปกครอง ลักษณะความเป็นเมืองหรือสถานที่เกิด เป็นต้น การเคลื่อนย้ายแรงงานมีความสำคัญยิ่งต่อการวางแผนกำลังคน เพื่อให้รัฐสามารถกำหนดนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการกระจายกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การพัฒนาประเทศกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล มีการกระจายความเจริญไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ (วิภาวี พิจิตบันดาล, 2545)

### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน**

#### **1. ทฤษฎีอุปสงค์และอุปทานแรงงาน**

##### **1.1 อุปสงค์ของแรงงาน (Labor demand)**

อุปสงค์ของแรงงาน คือ ความต้องการแรงงานตามระบบเศรษฐกิจตามจำนวนของงานและตำแหน่งงานว่าง (Williams, 2004) และความต้องการแรงงานนั้นจะขึ้นอยู่กับรากฐานทางเศรษฐศาสตร์จุลภาคซึ่งเกี่ยวกับความต้องการสินค้าและบริการ แต่หากกล่าวถึงทางด้านแรงงานจะหมายถึง ค่าจ้าง การจ้างงาน และการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

ทั้งภาครัฐและเอกชนจะพยายามคัดสรรอย่างดีสำหรับการใช้แรงงานและทุน ซึ่งก่อนมีความต้องการแรงงานจะต้องมีความต้องการสินค้าและบริการที่องค์การผลิต (Clancy, 2009) สอดคล้องกับ พรณี จรัมย์พร (2548) ที่กล่าวว่าอุปสงค์แรงงานขึ้นอยู่กับหรือได้มาจากอุปสงค์ต่อสินค้าหรือบริการที่ต้องการใช้แรงงานในการผลิต ในอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานเป็นที่ต้องการเพื่อนำมาผลิตสินค้าต่าง ๆ เช่น รถยนต์ โทรทัศน์ หรือขนมปัง เป็นต้น ดังนั้น ถ้าอุปสงค์ต่อรถยนต์ลดลงจะลดอุปสงค์ต่อแรงงานที่ใช้ผลิตรถยนต์ลงด้วย ซึ่ง ชวลิต สละ (2551) ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ความต้องการของแรงงานนั้นนายจ้างสามารถจ้างได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในระดับค่าจ้างต่าง ๆ โดยที่ความต้องการแรงงานนี้เกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือเมื่อมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมอีก จินตนา พรพิไลพรรณ (2556) ยังเสริมอีกว่าอัตราค่าจ้างนั้น นายจ้างไม่ได้เป็นผู้กำหนดแต่ถูกกำหนดโดยตลาด

อุปสงค์แรงงานมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวอยู่ 4 ประการ ดังนี้ 1) อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงานเป็นผลสืบเนื่องจากอุปสงค์อื่น หรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงงาน คือ อุปสงค์สินค้าและบริการเพิ่มขึ้น และการลงทุนขยายงาน 2) อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ร่วม หมายความว่า การเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์แรงงานจะเป็นไปพร้อมกันกับการเกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์ในปัจจัยอื่น ๆ ด้วย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์แรงงานกับทุน ทั้งแรงงานและทุนก็เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญทั้งคู่ เมื่ออุปสงค์สินค้าเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลให้การลงทุนผลิตสินค้าเปลี่ยนแปลงไป 4) การเปลี่ยนแปลงอุปสงค์แรงงาน โดยมีสาเหตุคือ อัตราค่าจ้างเปลี่ยนแปลง อุปสงค์ในสินค้าและบริการเปลี่ยนแปลง และราคาของปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ (ชวลิต สละ, 2551)

สรุปว่า อุปสงค์แรงงาน คือ ความต้องการแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งของกระบวนการผลิต และเป็นที่ต้องการของผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการซึ่งอยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้าง และประสงค์จะว่าจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างตามตกลง ที่นายจ้างสามารถจ้างได้ในช่วงระยะเวลาที่นายจ้างกำหนด ความต้องการจ้างแรงงานนี้อาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือเมื่อมีการลงทุนใหม่ หรือมีการลงทุนในการผลิตเพิ่มเติมขึ้นอีก ซึ่งทั้งสองกรณีหลังนี้จะต้องมีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้น

## 1.2 อุปทานของแรงงาน (Labor supply)

อุปทานของแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดแรงงานในคาบเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถสนองความต้องการได้ แรงงานในที่นี้คือจำนวนคนในวัยทำงานที่อยู่ในกำลังแรงงานทั้งหมด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.) การจัดหาแรงงานจะขึ้นอยู่กับรูปแบบของผู้บริโภคตัดสินใจเลือกกระหว่างการบริโภคสินค้ามากขึ้นและการบริโภคที่เดินทางมาพักผ่อน

มากขึ้น สามารถอธิบายคุณสมบัติของการจัดหาระงงานและเริ่มที่จะเข้าใจเงื่อนไขของการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน รูปแบบที่ได้รับการปรับปรุงน่านับการที่จะทำให้ทฤษฎีของอุปทานแรงงานที่แม่นยำมากขึ้นและบางครั้งการปรับเปลี่ยนหลักการ โดยคำนึงถึงการผลิตของใช้ในครัวเรือนในภาพรวมของการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดหาระงงานและชีวิต (The MIT Press, n.d.)

Riley (2014) ได้อธิบายถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อให้เกิดอุปทานแรงงานไว้ดังนี้

1. อัตราค่าจ้างที่แท้จริงที่นำเสนอในอุตสาหกรรม ค่าจ้างที่สูงขึ้นเพิ่มโอกาสของผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นและควรเพิ่มจำนวนของแรงงานที่เต็มใจและสามารถที่จะทำงานได้
2. ค่าล่วงเวลา โอกาสในการเพิ่มรายได้โดยการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาในการผลิตที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจ่ายเงินตามผลผลิตและแผนการลงทุน
3. การประกอบอาชีพชดเชย อัตราค่าจ้างที่แท้จริงได้รับเสนอจากการจ้างงานที่มีผลกระทบต่อการแข่งขันเรื่องค่าจ้างและรายได้ที่แตกต่างกันระหว่างแรงงานหรืออาชีพอื่น ๆ อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนงานได้
4. อุปสรรคในการเข้างาน ข้อจำกัดในการจัดหาระงงานเข้าสู่อุตสาหกรรม เช่น การกำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้สมัคร สามารถจำกัดการจัดหาระงงาน การบังคับระดับการจ่ายค่าแรงงานซึ่งขึ้นอยู่กับตำแหน่งวิชาชีพ
5. การเคลื่อนย้ายของแรงงานในการแสวงหาโอกาสของอาชีพ ตัวอย่างเช่น ผู้คนจำนวนมากต้องการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นในการทำงานในอาชีพแบบเฉพาะเจาะจง
6. ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินจากลักษณะเฉพาะของงาน คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความเสี่ยงจากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน โอกาสในการได้เลื่อนขั้น โอกาสได้ไปทำงานยังต่างประเทศ การจัดให้มีการฝึกอบรม ประกันสุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และผลประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงเงินบำนาญในการประกอบอาชีพ
7. การย้ายถิ่นสุทธิแรงงาน สหราชอาณาจักรเป็นสมาชิกของสหภาพยุโรปตลาดเดียวที่กำหนดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน หลักการของการไหลเวียนที่เพิ่มขึ้นของคนที่กำลังมองหาการทำงานในสหราชอาณาจักรจะทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดอุปทานของแรงงานที่มีให้หลายอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะเพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับคนงาน

สรุปว่า อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่อยู่ในวัยทำงานต้องการทำงานให้กับนายจ้างช่วงระยะเวลาหนึ่งตามอัตราค่าจ้างที่กำหนด โดยที่จำนวนของอุปทานแรงงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ขนาดและส่วนประกอบของประชากรในประเทศ จำนวนวันและเวลาที่ทำงานได้ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ระดับรายได้และความคาดหวังต่อรายได้ที่

ต้องการ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้แสดงถึงขนาดของอุปทานแรงงาน

## 2. ทฤษฎีของ อี.จี. ราเวนสไตน์

ทฤษฎีของ อี.จี. ราเวนสไตน์ (Ravenstein, 1985 อ้างถึงใน บุญคง หันจางสิทธิ์, 2553) ได้ทำการศึกษาการอพยพและได้ตั้งกฎการอพยพ (The law of migration) ไว้ดังนี้

2.1 อัตราการย้ายถิ่นระหว่างสองจุดจะแปรผกผันอย่างผกผันกับระยะทางระหว่างสองจุดนั้น นั่นคือ ถ้าสองจุดใกล้กันอัตราการอพยพระหว่างสองจุดจะสูง แต่ถ้าสองจุดอยู่ห่างกันอัตราการอพยพระหว่างสองจุดจะต่ำ

2.2 การอพยพย้ายถิ่นของประชากรจะกระทำดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอน เริ่มจากขั้นแรกจะอพยพไปอาศัยอยู่ในเมืองเล็กก่อน แต่ในที่สุดก็จะย้ายเข้าสู่เมืองใหญ่ที่มีการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็ว

2.3 กระแสของการอพยพ เช่น การอพยพจากชนบทสู่เมืองจะมีการอพยพแบบทวนกระแสเสมอ (Counterstream of reverse migration) นั่นคือ กระแสกลับกันกลายเป็นการอพยพจากเมืองไปสู่ชนบท ดังนั้น ผลลัพธ์ของการย้ายถิ่นจะน้อยกว่าการอพยพรวมเสมอ

2.4 ผู้ที่เป็นคนเมืองโดยกำเนิด (The natives of towns) มีความเป็นไปได้ที่จะอพยพน้อยกว่าผู้ที่เป็นประชากรจากท้องถิ่นชนบทของประเทศ

2.5 แรงกระตุ้นทางเศรษฐกิจ (Economic motive) เป็นปัจจัยที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดที่ส่งผลกระทบต่อการค้าตัดสินใจอพยพมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการค้าตัดสินใจ

2.6 กระแสการย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สืบเนื่องจากการพัฒนาด้านคมนาคม การหัตถกรรม และพาณิชย์กรรม ที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น

2.7 กลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางระยะไกล จะพบผู้อพยพที่เป็นสตรีจำนวนมากว่ากลุ่มผู้ย้ายถิ่นที่เดินทางระยะไกล

สรุปว่า ทฤษฎีของ อี.จี. ราเวนสไตน์ การย้ายถิ่นว่าเป็นการเคลื่อนย้ายทางกายภาพของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลจากสังคมหนึ่ง ไปสู่อีกสังคมหนึ่ง การเคลื่อนย้ายนี้มักจะทำให้บุคคลต้องทิ้งสภาพสังคมแบบหนึ่งเข้าไปสู่สังคมอีกแบบหนึ่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร ไม่มีข้อจำกัดอื่นใด เกี่ยวกับลักษณะของความสมัครใจหรือความจำเป็นก็ได้

## 3. ทฤษฎีการแสวงหางานทำของนีโอคลาสสิก

ทฤษฎีการหางานทำ (Search theory) (นิพนธ์ พัวพงศกร, 2528) การที่คนงานต้องแสวงหางานทำและนายจ้างต้องแสวงหาลูกจ้างที่ดีก็เพราะเหตุผล 2 ประการ ประการแรก งานแต่ละอย่างในตลาดแรงงานแตกต่างกันมาก เช่น งานบางอย่างต้องใช้สติปัญญา บางอย่างต้องใช้ฝีมือ บางอย่างต้องใช้กำลัง เป็นต้น คนงานแต่ละคนก็ล้วนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน คนงานที่ต้องการ



ทำงานมักไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ตนต้องการทำว่ามีอยู่ที่ไหน เงื่อนไขการจ้างเป็นอย่างไร ดังนั้น เพื่อให้แน่ใจว่าตนได้เลือกงานที่ดีที่สุด คนงานจึงต้องยอมสละเวลาและรายได้คือยอมว่างงานเพื่อแสวงหางานทำ ในทำนองเดียวกัน เนื่องจากคนงานมีคุณภาพต่างกัน นายจ้างก็ย่อมต้องการคัดเลือกคนงานที่ดีที่สุด โดยจ่ายผลตอบแทนต่ำที่สุด ประการที่สอง คือ การหางานทำและการคัดเลือกคนงานย่อมมีค่าใช้จ่ายสูง ค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นค่าใช้จ่ายไม่มีวันได้คืนมา ดังนั้น ถ้าผู้หางานต้องการยึดงานใดเป็นอาชีพนาน ๆ ย่อมต้องลงทุนแสวงหาเพื่อให้ได้งานที่แน่ใจว่าดี จึงใช้เวลาในการแสวงหานาน มิฉะนั้นจะเสียค่าใช้จ่ายไปโดยไม่คุ้ม การแสวงหางานทำจึงมีทั้งประโยชน์และต้นทุนในการแสวงหา สำคัญคือคนงานแต่ละคนใช้เวลาในการแสวงหางานนานเท่าไร คือ คนงานจะต้องแสวงหางานตราบดีที่ผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายที่คาดว่าจะได้รับจากการใช้เวลาทำต่อไปอีกหนึ่งวันสูงกว่าต้นทุนหน่วยสุดท้ายของการใช้เวลาอีกหนึ่งวัน เมื่อใดที่ผลประโยชน์หน่วยสุดท้ายเท่ากับต้นทุนหน่วยสุดท้ายจึงจะยอมรับงานที่มีนายจ้างเสนอให้ เพราะอัตราค่าจ้างนั้นจะสูงกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ผู้แสวงหางานทำยอมรับได้

สรุปทฤษฎีการหางานทำได้ว่า ในระบบเศรษฐกิจจะมีอัตราการว่างงานตามธรรมชาติอยู่ อัตราหนึ่ง ซึ่งถูกกำหนดโดยความผิดพลาดของตลาดแรงงาน และการว่างงานเพราะโครงสร้างเศรษฐกิจการดำเนินนโยบายบริหารอุปสงค์มวลรวมแบบขยายตัว อาจมีผลช่วยลดอัตราการว่างงานลงต่ำกว่าอัตราตามธรรมชาติเฉพาะในระยะสั้นเท่านั้น แต่ในระยะยาวเมื่อคนงานมีประสบการณ์เกี่ยวกับผลการดำเนินนโยบายการเงินการคลังแบบขยายตัว คนงานจะสามารถปรับปรุงพฤติกรรม การเสนอขายแรงงานของตนอย่างถูกต้อง

### ปัจจัยผลักดันและดึงดูดให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ในยุคโลกาภิวัตน์ การเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น หรือเรียกว่าไร้พรมแดน ซึ่งเป็นโอกาสสำหรับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะบุคคล (Baruch, Budhwar, & Khatri, 2007) ปัจจัยดังกล่าวเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเดินทาง และการสื่อสารที่สะดวกมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ที่มิมีทักษะเกิดการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อแสวงหาโอกาสที่นอกเหนือ จากขอบเขตประเทศบ้านเกิดได้มากขึ้น (World Bank, 2003) การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งนั้น อาจเป็นไปได้ทั้งปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานมีการเคลื่อนย้ายออกหรือปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญสรุปถึงปัจจัยดังกล่าวไว้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยผลักดัน (Push factors)

1.1 อาชญากรรมและการใช้ความรุนแรง (Crime and violence) อัตราการเกิดอาชญากรรมสูงจะผลักดันแรงงานที่มีทักษะจำนวนมากออกจากประเทศ สาเหตุที่ลาออกคือกำลัง

มองหาประเทศที่มีความปลอดภัยสำหรับเด็กและครอบครัว (Du Preez, 2002) สอดคล้องกับ Du Toit and Van Tonder (2009) กล่าวว่า อาชญากรรมเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญที่ส่งผลให้การย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะ

1.2 การปฏิบัติอย่างเสมอภาค (Affirmative action) การให้โอกาสที่เท่าเทียมและการจ้างงานอย่างยุติธรรมเป็นแรงผลักดันแรงงานทักษะออกนอกประเทศ นโยบายเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญของคนทำงาน (Mattes & Richmond, 2000) บุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม ไม่ได้รับการชื่นชมและยอมรับในความรู้ ความสามารถของแรงงานทักษะเหล่านี้จากในประเทศหรือองค์กร จึงส่งผลให้เกิดการแสวงหาในสิ่งที่คาดหวัง (Ramphele, 2008)

1.3 โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion opportunities) ในความสัมพันธ์กับนโยบายดังกล่าวข้างต้นแรงงานที่มีทักษะจำนวนมากที่อยู่ในการแข่งขันในองค์กร ที่ได้รับผ่านการทดลองงาน เมื่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นี้ไม่เป็นที่ยอมรับกับบุคคลดังกล่าว เป็นผลให้แรงงานที่มีทักษะเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของสถิติในการอพยพ (Rasool, Botha & Bisschoff, 2012)

1.4 มาตรฐานการศึกษาลดลง (Declining education standards) โอกาสในการศึกษาที่ดีมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจออกนอกประเทศ ประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีมาตรฐานที่สูงและโอกาสในการมีงานทำที่เพิ่มขึ้น (Bezuidenhout, Joubert, Hiemstra & Struwig, 2009)

1.5 ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic Instability) แรงงานที่มีทักษะส่วนมากเดินทางออกนอกประเทศเนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจ (Bornman, 2005) เงินออมที่ถูกดูดซึมไปกับภาวะอัตราเงินเฟ้อสูงและความผันผวนอย่างต่อเนื่องในค่าของเงิน ความไม่แน่นอนในอนาคตของประเทศ (Rogerson & Rogerson, 2000)

## 2. ปัจจัยดึงดูด (Pull factors)

2.1 โลกาภิวัตน์ (Globalization) เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์มีการเคลื่อนย้ายของบุคคลที่มีทักษะเพิ่มขึ้นโดยมีปัจจัยผลักดันต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว (Iredale, 2001) นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจจากประเทศปลายทางที่สามารถดึงดูดแรงงานที่มีทักษะสูงของผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูง (Van Rooyen, 2000)

2.2 โอกาสของเงินเดือนที่คาดหวัง (Salary opportunities) แรงงานที่มีทักษะสูงส่วนใหญ่ถูกดึงดูดโดยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่สูงพอ (Dzvimbo, 2003) ค่าตอบแทนเหล่านี้จะถูกเสนอโดยประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานที่มีทักษะสูง (Rogerson & Rogerson, 2000)

2.3 ความสัมพันธ์ของครอบครัว (Family ties) แรงงานทักษะยังให้ความสนใจกับประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับครอบครัว เพื่อน หรือเครือญาติ ในแง่ของความสัมพันธ์ในครอบครัว

อาจสร้างโอกาสในการมีงานทำ (Kuznetsov & Sabel, 2006) นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายและการปรับตัวกับประเทศใหม่อีกด้วย (Bhorat, Meyer, & Mlatsheni, 2002)

2.4 คุณภาพชีวิต (Quality of life) ปัจจัยนี้ต่อเนื่องจากการผลักดัน เช่น ปัญหาการอาชญากรรม ความไม่แน่นอนทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งเป็นผลให้แรงงานทักษะเหล่านี้ออกจากประเทศ บุคคลเหล่านี้มักถูกดึงดูไปยังประเทศที่มีความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ไม่เพียงแต่ตนเองแต่ยังรวมถึงครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเด็ก หากมองเห็นโอกาสที่ดีกว่าในแง่ของความปลอดภัย ความมั่นคง โอกาสทางการศึกษาที่ดี และโอกาสในการมีงานทำที่ดี ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Bezuidenhout et al., 2009)

2.5 โอกาสในการสนับสนุนจากการทำงาน (Promotion opportunities) แรงงานที่มีทักษะหลายคนให้ความสนใจกับบางประเทศ เนื่องจากความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้นและโอกาสในการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อมองเห็นโอกาสเหล่านี้ในประเทศปลายทางอาจจะเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลบางประการ (McDonald & Crush, 2002)

2.6 องค์กรจัดหางาน (Recruitment agencies) บางประเทศมีองค์กรจัดหางานมากมายภายในประเทศที่มีแรงงานฝีมือคุณภาพสูง (Bhorat et al, 2002) องค์กรเหล่านี้แข่งขันกันรับสมัครคนงานฝีมือ จึงเอื้อต่อการสมองไหลออกนอกประเทศ (Dzvimbo, 2003; Bhorat et al, 2002)

สรุปได้ว่า ทั้งปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางหรือปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทางนั้น อาจเป็นไปได้ไม่ว่าจะด้วยปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นที่อยู่ ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมต้องมีความต้องการและความคาดหวังให้ตนเองและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะด้วยเรื่องของการศึกษา การมีงานทำที่ดี การมีความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความสงบในสังคมที่จะส่งผลให้เกิดความผาสุกในที่สุด

#### **แนวคิดเกี่ยวกับประเภทการจ้างแรงงานสากล**

ในประเทศอินโดนีเซียมีการจ้างแรงงานต่างชาติที่ถือวีซ่าอินโดนีเซียสามารถทำงานในอินโดนีเซียได้ ธุรกิจที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้คือ สำนักงานตัวแทนการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานตัวแทนของบริษัทในต่างประเทศหรือสำนักข่าวต่างประเทศ บริษัทลงทุนของต่างประเทศ บริษัทลงทุนของอินโดนีเซีย บริษัทที่ดำเนินงานเพื่อโครงการของรัฐ และโครงการช่วยเหลือต่าง ๆ สถาบันเพื่อสังคม การศึกษา วัฒนธรรมและศาสนา ธุรกิจบริการ แรงงานต่างชาติไม่สามารถทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่ง และทำงาน 2 แห่ง ตำแหน่งของแรงงานต่างชาติ คือ ช่างเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ คณะผู้แทน ที่ปรึกษา อินโดนีเซียได้มีการแบ่งประเภทหรือรูปแบบการจ้างแรงงาน 3 ประเภทดังนี้ (Thai Biz Indonesia, 2553)

1. พนักงานประจำ (Permanent workers) จะได้รับเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ
2. พนักงานแบบสัญญา (Contract workers) จะได้รับการจ้างงานตามระยะเวลาที่กำหนด ตามสัญญาการจ้างงานที่ทำกับนายจ้าง รัฐบาลมีกฎระเบียบว่า สัญญาการจ้างงานจะมีอายุสูงสุดเพียง 2 ปี และสามารถต่อสัญญาได้อีก 1 ปีแต่ไม่เกิน 2 ปี ปัจจุบันหลายบริษัทเลือกใช้วิธีการจ้างงานตาม ระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาฯ เพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินค่าชดเชยในกรณีที่มีการให้พนักงานออกจากงาน นายจ้างมีสิทธิที่จะบอกเลิก หรือต่อสัญญาจ้าง พนักงานที่มีการจ้างแบบระยะสัญญาจ้างจะ ได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือน มีวันหยุดตามศาสนาและไม่มีสวัสดิการใด ๆ

3. พนักงานแบบรับช่วงต่อ (Outsourcing workers) เป็นระบบที่มีการจัดหาพนักงาน ให้กับบริษัทอื่น ๆ ที่มีความต้องการพนักงาน พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกภายใต้ระบบการรับช่วง ต่ออาจมีสถานะเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานชั่วคราว บริษัทที่ให้บริการจัดหาพนักงานรับช่วง ต่อ จะต้องได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงาน

ออสเตรเลียมีการจ้างงานอยู่หลายประเภท ทั้งนี้แล้วแต่ความต้องการของนายจ้างและ ความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง บางงานอาจต้องการคนทำงานเต็มเวลา บางงานอาจต้องการ คนทำงานเป็นบางเวลา อาจจะไม่กี่ชั่วโมงต่อวัน หรือลูกจ้างบางคนอาจมีภาระทางครอบครัวต้อง ดูแลลูก หรือคนป่วยที่บ้าน ไม่อาจทำงานเต็มเวลาได้ หรือบางครั้งลูกจ้างลาพักร้อน หรือลาคลอด เป็นระยะเวลานานเป็นเดือนหรือหลายเดือน ก็อาจจะต้องการจ้างคนมาทำงานเฉพาะช่วงที่พนักงาน ประจำนั้นลาพักไป (About Aussie, 2555) ดังนั้น ประเภทการจ้างงานจึงแบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ Full-time, Part-time, Casual, Shift workers, Daily hire and weekly hire, Probation และ Outworkers (Australian Government, n.d.) มีรายละเอียดดังนี้

1. Full-time พนักงานเต็มเวลาที่มีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องและทำงาน โดยเฉลี่ยประมาณ 38 ชั่วโมงในแต่ละสัปดาห์เวลาที่เกิดขึ้นจริงของการทำงานของพนักงานในงานเฉพาะหรือ อุตสาหกรรมที่มีการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและ/ หรือกำหนดโดยได้รับรางวัลหรือ ข้อตกลงที่จดทะเบียน

2. Part-time การทำงานโดยเฉลี่ยน้อยกว่า 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มักจะทำงานเวลาปกติ ในแต่ละสัปดาห์ จะได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับพนักงานเต็มเวลาแต่ในตามสัดส่วน เป็น พนักงานถาวรหรือในการทำสัญญาคงที่ระยะยาว

3. Casual ไม่มีเวลาการทำงานที่แน่นอน เป็นการจ้างงานแบบชั่วคราวที่มีความยืดหยุ่น เรื่องเวลาการทำงานตามความสะดวกของพนักงานและความต้องการของนายจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับ เงินชดเชยเมื่อป่วยหรือเงินปันผล โบนัสประจำปี สามารถสิ้นสุดการจ้างงานโดยไม่ต้องแจ้ง ล่วงหน้า แต่จะต้องแจ้งตามข้อตกลงหรือเป็นไปตามสัญญาจ้าง

4. Shift workers เป็นพนักงานที่ทำงานเป็นกะและได้รับเงินพิเศษตามชั่วโมงการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกันไว้ เป็นการจ้างที่มีระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงาน โดยปกติจะเป็นการจ้างงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ งานแบบนี้จะได้ค่าจ้างต่อชั่วโมงสูงแต่จะไม่ได้สวัสดิการ เช่น ลาป่วย ค่าจ้างสำหรับวันหยุด และลาหยุดประจำปี

5. Daily hire and weekly hire พนักงานจ้างรายวันมีความคล้ายคลึงกับแบบเต็มเวลาและพนักงานนอกเวลา ยังคงได้รับสิทธิเป็นวันหยุดประจำปีและการลาป่วย หากมีการเลิกจ้างนายจ้างจะต้องแจ้งให้ทราบ 1 วัน ส่วนพนักงานจ้างรายสัปดาห์สามารถทำงานเต็มเวลาหรือพนักงาน Part-time และรวมถึงการฝึกหัด มีสิทธิเช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น ๆ ทำงานเฉลี่ย 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

6. Probation นายจ้างสามารถให้พนักงานทำงานในระยะทดลองงาน (หรือเรียกว่าระยะเวลาการทดลอง) เพื่อประเมินว่าพนักงานมีความเหมาะสมการเป็นพนักงานในองค์กรของตนหรือไม่ ซึ่งการตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับนายจ้างว่าจะให้ร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวหรือไม่ จะกำหนดระยะเวลาเป็นช่วงสั้น ๆ เพื่อดูความประพฤติของพนักงาน

7. Outworkers เป็นงานที่รับเหมาหรือพนักงานนำมาทำงานที่บ้าน เงื่อนไขในการทำงานนอกองค์กรตามสัญญาการจ้างที่ได้ตกลงกัน การรับงานไปทำที่บ้านไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างผู้รับงานกับผู้ว่าจ้าง

Human Revolution (2554) ได้เสนอว่ารูปแบบการว่าจ้างแรงงานเพื่อความยืดหยุ่นหลากหลายในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรในยุคการแข่งขันสูงมีหลายรูปแบบ ได้แก่ พนักงานประจำ (Full-time worker) พนักงานชั่วคราว (Part-time worker) พนักงานสัญญาจ้าง (Contract/temporary worker) พนักงานฝึกงาน (Internship) พนักงานฝึกหัด (Trainee) การจ้างไปทำงานต่างบริษัท (Outsourcing) การรับงานนอกสถานที่ (Offshoring) การนำพนักงานเกษียณกลับเข้ามาทำงาน (Retire worker) และยังได้กล่าวอีกว่าการจ้างงานในอนาคตอันใกล้ นั้น ไม่มีความจำเป็นต้องให้พนักงานเข้ามาทำงานประจำเต็มเวลาเสมอไป เป้าหมายหลัก คือ ทำอย่างไรให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรใดสามารถหาคนมาเป็นฟันเฟืองหมุนเวียนทำงานขับเคลื่อนได้อย่างราบรื่นแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ เพราะในยุคต่อ ๆ ไปสถานการณ์การแข่งขันด้านแรงงานจะรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ

สามารถสรุปประเภทการจ้างงานแรงงานสากลแบบต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานประจำ (Full-time) หมายถึง การทำงานเต็มวันและเวลาตามที่ตกลงกับองค์กร โดยมีหน้าที่และตำแหน่งงานที่แน่นอน ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนทุกเดือน มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลาพักร้อน วันลาคลอด ประกันสังคม มีโบนัสให้ทุกปี เป็นต้น

2. พนักงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time) หมายถึง พนักงานที่ทำงานช่วงระยะเวลาหนึ่ง ตามที่นายจ้างกำหนดและตกลงจะจ้าง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าพนักงานเป็นกะ อาจจะแบ่งเป็น ช่วงเวลา เช่น กะเช้า กะบ่าย กะดึก เป็นต้น พนักงานไม่สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ว่า จะทำงานกะเดิมตลอดไป การได้รับค่าตอบแทนก็ไม่แน่นอน เช่น ถ้าหากวันใดไปทำงานก็ได้รับเงิน ค่าจ้าง และถ้าวันใดไม่ไปทำงานหรือขาดงานก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันนั้น ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง อาจจะเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือเหมาจ่าย

3. พนักงานแบบชั่วคราว (Casual) หมายถึง พนักงานที่ได้รับการจ้างแบบชั่วคราวที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง เรื่องเวลาการทำงานตามความสะดวกของลูกจ้างและความต้องการของนายจ้าง เวลาทำงานไม่แน่นอน ไม่ได้รับสวัสดิการ แต่จะมีสิทธิ์ได้รับค่าจ้างในอัตราวันหยุด หากวันทำงานตรงกับวันหยุด เช่น ได้ค่าแรงสองเท่าของค่าจ้างปกติ

4. พนักงานสัญญาจ้าง (Contract) หมายถึง เป็นการจ้างที่มีระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานที่แน่นอน ซึ่งปกติแล้วจะเป็นการจ้างงานในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เช่น 1 เดือน 3 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น การจ้างประเภทนี้ การได้รับค่าจ้างแน่นอน แต่จะไม่ได้สวัสดิการ เช่น ลาป่วย อัตราค่าจ้างวันหยุด ลาหยุด หรือ โบนัสประจำปี

5. พนักงานรายวันและรายสัปดาห์ (Daily hire and weekly hire) หมายถึง การจ้างที่ลูกจ้างทำงานคล้ายกับพนักงานทำงานเต็มเวลายังคงได้รับสิทธิเป็นวันหยุดประจำปีและการลาป่วย

6. พนักงานฝึกหัด (Trainee) หมายถึง เป็นช่วงระยะทดลองงานของพนักงานเพื่อประเมินว่าพนักงานมีความเหมาะสมการเป็นพนักงานในองค์กรของตนหรือไม่ หากการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจของนายจ้างก็จะได้รับการจ้างระยะยาวหรือบรรจุเป็นพนักงานประจำ

7. พนักงานฝึกงาน (Internship) หมายถึง การให้นักศึกษาที่ต้องการศึกษาวิชาชีพจริง จะเป็นการจ้างในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งการฝึกแบบนี้ นายจ้างอาจจะให้ค่าตอบแทนเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้ รับเข้ามาเพื่อเป็นการช่วยงานพนักงานประจำ

8. การจ้างไปทำงานต่างบริษัท (Outsourcing) หมายถึง การจ้างงานกลุ่มบุคคล หรือ บุคคล ผ่านบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆอีกทีหนึ่ง ซึ่งบริษัทผู้จ้างจะได้ประโยชน์คือ ได้คนที่มีความพร้อมทันทีเข้ามาทำงาน และไม่มีภาระผูกพัน พองานจบหมดสัญญาก็เลิกจ้างไป แต่ก็ต้องแลกด้วย การใช้งานบุคลากร ที่มีอัตราค่าจ้างต่อเดือนมากกว่าการจ้างพนักงานประจำ แต่มีข้อเสียคือ จะไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

9. พนักงานรับเหมางานไปทำที่บ้าน (Outworkers) หมายถึง กลุ่มรับงานไปทำที่บ้าน ใช้เวลาในการทำงานสูง การรับงานไปทำที่บ้านในประเทศอื่น ๆ ส่วนใหญ่ไม่มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างผู้รับงานกับผู้ว่าจ้าง

10. การนำพนักงานเกษียณกลับมาทำงาน (Retire worker) หมายถึง การขยายระยะเวลาการเกษียณแก่ลูกจ้างซึ่งประเมินได้ว่าผลการทำงานที่ผ่านมาเป็นที่น่าพอใจ และ ไม่มีปัญหาสุขภาพ โดยนายจ้างมีสิทธิที่จะจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพก่อนการทำสัญญาจ้างงานได้ ค่าจ้างสวัสดิการและผลตอบแทน ไม่จำเป็นต้องได้เท่าก่อนเกษียณขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่จะมอบหมาย เป็นเรื่องของการต่อรองกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

### แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

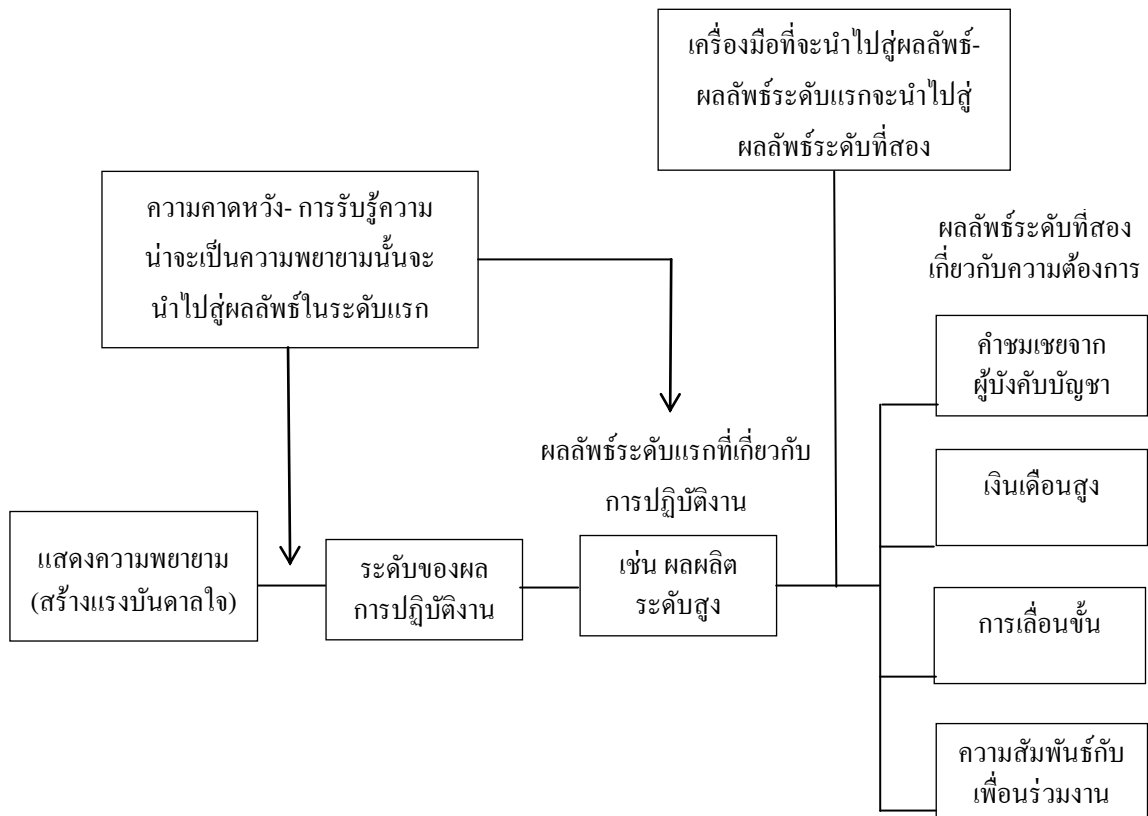
#### 1. ทฤษฎีความคาดหวัง

Clay (1988) ได้กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การกระทำหรือสถานการณ์ที่เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี หรือเป็นความมุ่งหมายหรือความน่าจะเป็นของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่คาดหวังไว้ Farren (2000 cited in Mullins, 2010) ความคาดหวังจากการทำงานจะเป็นแรงผลักดันซึ่งมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล เป็นแรงจูงใจที่มีความซับซ้อนเฉพาะบุคคลซึ่งเกิดจากหลายตัวแปร เช่น ประวัติครอบครัว สุขภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี อาชีพ สภาพเศรษฐกิจ การเรียนรู้ ที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทางสังคม จิตวิญญาณ สังคม การพักผ่อน การเคลื่อนย้ายและสภาพแวดล้อม ในทัศนะของ สุนิย์ ชีรดาการ (2525) กล่าวว่า ความคาดหวังที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในชีวิตจริง ดังนั้น ความคาดหวังคือ การทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อนแล้ว ส่วนไพพบูรณ์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530) ได้จำกัดความว่า ความคาดหวังคือ ความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าจะแสดงออกอย่างไรต่อสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่รับผิดชอบอยู่ อย่างไรก็ตามความคิดดังกล่าวคาดการณ์ไปถึงบุคคลอื่นด้วย มัลลิกา ต้นสอน (2544) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นความเชื่อของบุคคลถึงโอกาสหรือความน่าจะเป็นของการแสดงพฤติกรรมจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ขึ้น

สามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวังคือ การคาดการณ์ถึงสถานการณ์ในอนาคต หรือเป็นความมุ่งหวังถึงความน่าจะเป็นในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า เพื่อเป็นแรงจูงใจและผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อกระทำสิ่งที่คาดหวังนั้นเป็นความจริง

#### 1. ทฤษฎีความคาดหวัง เสนอโดย วิคเตอร์ วรูม (Vroom's Expectancy Theory)

(Vroom, 1964 cite in Mullins, 2010, pp. 269-271) กล่าวว่า คนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็ต่อเมื่อเรามีความหวัง หรือเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ส่วน ต่อไปนี้



ภาพที่ 2-1 Vroom's expectancy theory (Mullins, 2010)

1.1 ความคาดหวัง (Expectancy) คือ เห็นโอกาส เห็นความเป็นไปได้ (Probability) หรือมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงานว่าถ้าเพิ่มความพยายาม (Efforts) จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้ ดังนั้นคนก็จะเพิ่มความพยายามในการทำงานให้มากขึ้น ค่าตัวเลข (Values) ของความคาดหวังจะเป็นช่วงจาก 0 คือไม่มีโอกาส จนไปถึง 1 คือมีความแน่นอนที่จะได้ผลงานตามที่หวังไว้

1.2 เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) คือ เห็นหนทาง เห็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์บางอย่างที่ต้องการ นั่นคือ เห็นความเป็นไปได้ที่ผลงานสูงขึ้น จะนำไปสู่ผลรางวัลบางอย่างจากองค์กร ซึ่งหนทางนั้นอาจมีได้หลายทางและมีโอกาสเกิดได้ไม่เท่ากัน ค่าตัวเลข (Values) ของหนทางที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ก็จะค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1

1.3 การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือ ผลลัพธ์หรือรางวัลนั้นตรงเป้าหมายส่วนบุคคล (Personal goal) ที่ต้องการรางวัลนั้นจึงมีคุณค่าต่อบุคคลนั้น ๆ คุณค่าของรางวัลนั้นจะมีค่าเท่าไรขึ้นอยู่กับประมณค่าของบุคคลนั้น ๆ



ตามทฤษฎีนี้แรงจูงใจจะเกิดจากความเชื่อมโยงของความคาดหวัง และเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และคุณค่าของผลลัพธ์ แต่ถ้ามีเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งแรงจูงใจก็จะไม่เกิดขึ้น ดังสมการว่า

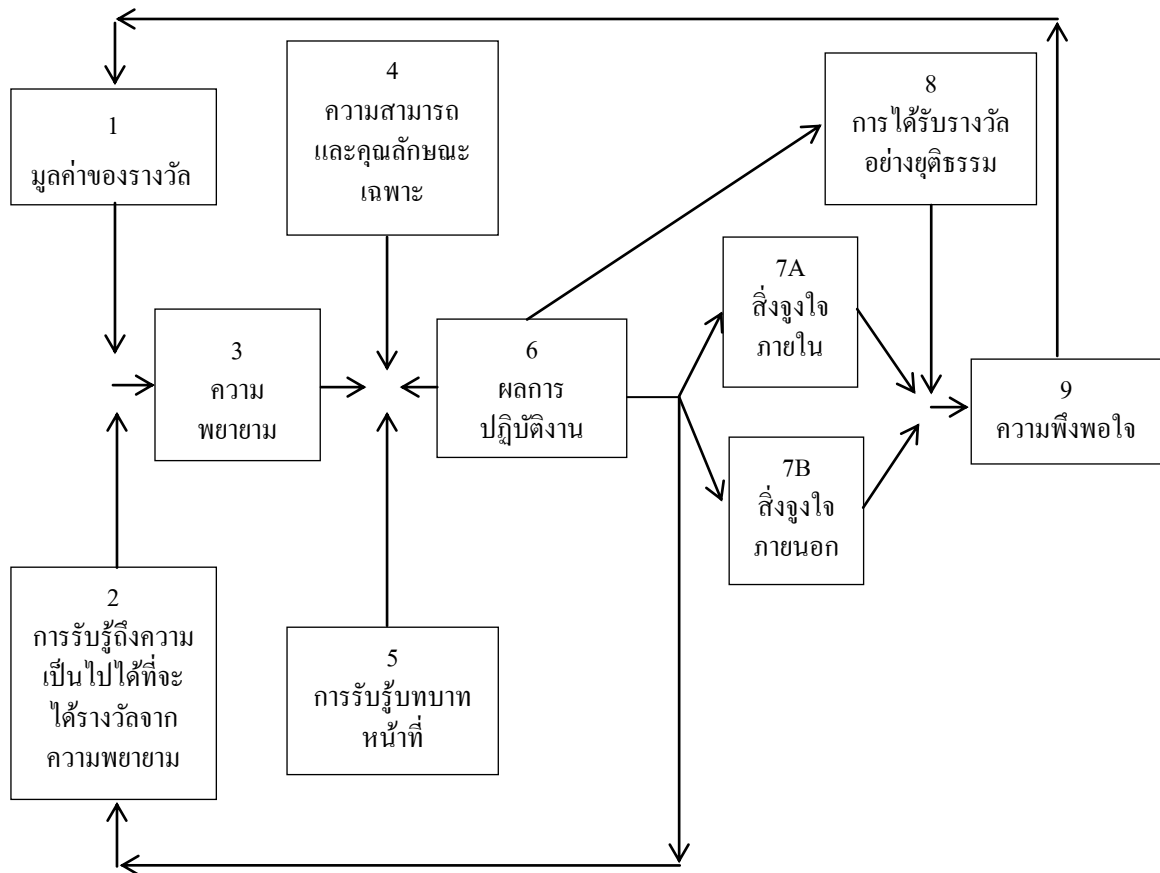
$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{เครื่องมือที่จะนำไปสู่รางวัล} \times \text{คุณค่าของรางวัล}$$

สรุปคือ เมื่อมนุษย์ตัดสินใจทำอะไร ก็เป็นเพราะความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นการจูงใจให้พนักงานทำงาน จึงทำได้โดยใช้รางวัลหรือผลลัพธ์ให้พึงพอใจต่อเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดความพยายาม ถ้าจะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องกำหนดรางวัลในระดับที่ไม่เท่ากัน กล่าวคือ คนที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ควรจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า

**2. ทฤษฎีแรงจูงใจของพอตเตอร์และลอเลอร์ (The Porter and Lawler expectancy model)** (Porter & Lawler, 1968 cite in Mullins, 2010, pp. 271-272)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) โดยโมเดลการจูงใจของ Porter and Lawler ได้กำหนดทฤษฎีความคาดหวังโดยประยุกต์ใช้โมเดลนี้สำหรับผู้บริหาร โดยอธิบายว่าความพยายามขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลบวกกับพลังงานของบุคคล และความน่าจะเป็นของการได้รับรางวัล ความพยายามที่จะรับรู้และความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล การได้รับอำนาจจากการทำงานที่แท้จริง จากการเก็บข้อมูลของการทำงานที่แท้จริง ถ้าบุคคลทราบว่าเขาจะทำงาน หรือถ้าเขาทำงานจะมีความพึงพอใจจากการใช้ความพยายามและทราบถึงความน่าจะเป็นในการได้รับรางวัล

การทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เป็นการพิจารณาโดยใช้หลักความพยายาม โดยได้รับอำนาจจากความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งบุคคลเข้าใจเป้าหมายและส่วนต่าง ๆ ของงาน การทำงานที่นำไปสู่รางวัลก่อให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตและเป็นรางวัลที่ไม่มีตัวตน เช่น สภาพการทำงานและตำแหน่งงาน รางวัลเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมองเห็นความเป็นไปได้ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจ รางวัลที่เหมาะสมกับความพยายามจะมีผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล แรงจูงใจจะเปรียบเหมือนพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสูเป้าหมายโดยไม่ลดละแต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย



ภาพที่ 2-2 โมเดลการจูงใจของ Porter และ Lawler (Mullins, 2010)

จากภาพที่ 2-2 ความสัมพันธ์ในภาพ ความพึงพอใจจากการจูงใจจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Box 1 มูลค่าของรางวัล (Value of reward) มีความคล้ายคลึงกับการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) ของ Vroom's model คนมีความต้องการ (ผลตอบแทน) ที่แตกต่างกัน ซึ่งคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในงานบนความคาดหวังที่จะได้รับรางวัลตอบแทนตามความปรารถนาของตน

Box 2 การรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะได้รับรางวัลจากความพยายาม (Perceived effort-reward probability) หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้รับรางวัลจากความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งมูลค่าของรางวัลจะเป็นตัวกำหนดความพยายามทุ่มเทนั้น

Box 3 ความพยายาม (Effort) เป็นความพยายามและทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ แต่ปริมาณความทุ่มเทนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการรับรู้ถึงรางวัลจากความพยายาม

Box 4 ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ (Abilities and traits) พอตเตอร์และลอเลอร์ อธิบายว่า ความพยายาม (Effort) ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงาน แต่ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความฉลาด ทักษะ ความรู้ การฝึกอบรม และบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

Box 5 การรับรู้บทบาทหน้าที่ (Role perceptions) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ถึงบทบาทในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพยายามทุ่มเท เชื่อว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

Box 6 ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ไม่เพียงแต่ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีความสามารถของบุคคล คุณลักษณะ และการรับรู้ถึงบทบาทในหน้าที่ของตน หากขาดสิ่งเหล่านี้ความพยายามทุ่มเทก็อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานให้สำเร็จนั้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายได้

Boxes 7A และ 7B รางวัล (Rewards) คือผลตอบแทนที่น่าพอใจ เป็นมาจากตัวบุคคลเอง และการรู้สึกถึงความสำเร็จ ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบและการเป็นที่ยอมรับซึ่งเป็นผลจากสิ่งจูงใจภายใน รางวัลหรือสิ่งจูงใจภายนอกที่ได้รับจากองค์กร เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน และการกำกับดูแล (ตัวอย่างเช่น ปัจจัยด้านสุขอนามัย ของเฮอชเบอร์ก) ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนดังปรากฏตามเส้น ซึ่งขอบเขตของความสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน หากมีความหลากหลายของงานและความท้าทายเพื่อให้รู้สึกถึงความสามารถที่ควรได้รับรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงาน

Box 8 การได้รับรางวัลอย่างยุติธรรม (Perceived equitable rewards) คือผลตอบแทนที่ได้รับอย่างยุติธรรมตามมาตรฐานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คนส่วนใหญ่จะมีนัยเกี่ยวกับการรับรู้ถึงผลตอบแทนตามความต้องการและที่ควรจะได้รับตามความเหมาะสมกับการทำงานและตามที่คาดหวังไว้ การประเมินตนเองจะเชื่อมโยงโดยตรงกับการรับรู้ถึงรางวัลที่ยุติธรรม ประสิทธิภาพการทำงานของตนเองที่สูงขึ้นจะเกี่ยวข้องกับระดับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ จากลูกศรแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์จากการประเมินตนเองจากผลการปฏิบัติงานที่ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม

Box 9 ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นทัศนคติภายในของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อผลตอบแทนที่ได้รับจริงกับการรับรู้รางวัลที่ได้รับตามมาตรฐานที่กำหนดของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากผลตอบแทนที่ได้รับสูงกว่าผลตอบแทนที่ได้รับจริงตัวบุคคลจะรู้สึกไม่พอใจ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผลตอบแทนที่ได้รับจริงตรงหรือเกินกว่าที่ตัวบุคคลรับรู้ถึงประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง

จากการศึกษาทฤษฎี องค์การจำเป็นที่จะต้องให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ในมุมมองของผู้วิจัยประเทศปลายทางที่ขาดแคลนแรงงานนั้น จะต้องมีการดึงดูดหรือจูงใจแรงงานข้ามชาติให้เกิดการเคลื่อนย้ายเพื่อทดแทนแรงงานในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน และในทางประเทศต้นทางแรงงานที่ต้องการไปทำงานยังต่างประเทศก็ต้องพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อหางานและแสดงศักยภาพให้ผลการทำงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้ และในส่วนของทฤษฎีความคาดหวังซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนี้ จะไปสอดคล้องกับปัจจัยผลักดันและดึงดูดต่าง ๆ ซึ่งประเทศภูมิลำเนาไม่มีให้หรือประเทศปลายทางนั้นมีแรงจูงใจที่น่าสนใจมากกว่า

โดยสรุปความคาดหวังจากการทำงานของพนักงานอาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจของพนักงานเป็นคำศัพท์ที่ใช้ในการอธิบายว่าพนักงานมีความสุขและเป็นที่ยอมรับจากการทำงาน การตอบสนองความคาดหวัง และความต้องการในการทำงานหรือไม่ ความพึงพอใจของพนักงานเป็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ พนักงานสำเร็จเป้าหมายของพนักงานและขวัญกำลังใจของพนักงานในเชิงบวกในสถานที่ทำงาน (Ambreen, 2013) ซึ่งองค์การจะต้องตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กร ความรู้ ความสามารถของพนักงาน จะนำมาสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น จึงต้องดึงดูด จูงใจ และรักษาพนักงานไว้อย่างต่อเนื่อง พนักงานทุกคนมีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนและความก้าวหน้าในอาชีพ และจะต้องมีสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เสริมสร้างก่อให้เกิดความพึงพอใจในระยะยาวเพราะพนักงานเหล่านี้จะสร้างมูลค่าให้กับองค์กร (Abraham, 2012) ความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดคือการพัฒนาและการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การได้สนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย สายการบังคับบัญชา และเงินเดือนที่สูงขึ้น เป็นต้น (Ahuja & Gautam, 2012) ความมุ่งมั่นที่พนักงานจะทำงานให้กับองค์กรและความพึงพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะได้รับขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร องค์กรจะต้องแน่ใจว่าความพึงพอใจของพนักงานจะต้องวัดออกมาแล้วอยู่ในระดับที่สูง เพราะจะส่งผลให้พนักงานมีความซื่อสัตย์และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Sageer, Rafat, & Agarwal, 2012) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะพยายามค้นหาสิ่งที่พนักงานพึงพอใจและเพื่อดึงดูดพนักงานให้เกิดแรงจูงใจมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงความพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพราะพนักงานที่เป็นคนเก่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หากมีความพึงพอใจจะสามารถปฏิบัติงานได้มากขึ้นและจงรักภักดีต่อองค์กร

ผู้วิจัยมีข้อค้นพบคือ ความคาดหวังของพนักงานจะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการทำงาน การรับรู้ถึงสิ่งที่จะที่จะได้รับตอบแทนหรือรางวัลจากการที่ได้ทำหน้าที่หรือมีผลการปฏิบัติงานที่สูงนั้นย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดการกระตุ้นให้ทำดีมากยิ่งขึ้น ในขณะที่องค์กรเองก็มีความคาดหวังเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจเช่นกัน องค์กรคาดหวังจะได้รับผลผลิตสูง มีคุณภาพ ลูกค้าพอใจ มีกำไร เด็บโต ยั่งยืน ผู้ถือหุ้น สังคม ขอมรับและสนับสนุนองค์กร พนักงานมีความรัก ความผูกพัน ทุ่มเทเพื่อองค์กร และมีภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี ต่างฝ่ายต่างมีความคาดหวังซึ่งกันและกัน ดังนั้น องค์กรจะต้องจัดสรรสิ่งจูงใจให้ตรงตามความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ แล้วสิ่งที้องค์กรคาดหวังก็จะบรรลุผลสำเร็จเช่นกัน

### แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยเรื่องการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป.ลาว จำเป็นต้องศึกษาถึงสมรรถนะความสามารถของพนักงานตามความต้องการขององค์กร เพื่อจะได้ทำการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถให้ตรงตามความต้องการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน และสังเคราะห์ตัวแปรจากงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน รายละเอียดดังนี้

#### ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

จากคำนิยาม Competency ที่ไม่ว่าผู้เชี่ยวชาญจะแปลเป็นภาษาไทยว่า สมรรถนะ ความสามารถ ศักยภาพ หรือขีดความสามารถก็มีรากศัพท์มาจากคำเดียวกัน ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญแต่ละยุคสมัยได้นิยามไว้ดังต่อไปนี้

ช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 Robert White และ David McClelland เป็นบุคคลแรกที่นำเสนอความคิดของสมรรถนะ (Competency) เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีเลิศของพนักงานกับระดับความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดีเลิศเหล่านั้น และได้มีการขยายความจนเป็นที่รู้จักกันทั่วไป (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549) นักวิชาการเสนอแนวคิดสมรรถนะ McClelland (1973) อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ต่อมา Boyatzis (1982) ได้อธิบายว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลนั้นมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ Spencer and Spencer (1993) ได้นิยามว่าสมรรถนะ (Competency)

เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากเกณฑ์การวัดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วน Parry (1996) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่องานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ โดยกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และเป็นสิ่งที่สร้างเสริมขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม ซึ่งคล้ายคลึงกับ O'Hagan (1996) ว่าสมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดและสามารถฝึกอบรมและพัฒนาง่ายกว่าการสร้างหรือปลูกฝังค่านิยม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าค่านิยมหรือทัศนคติ จะทำการปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรมความรู้และทักษะ แต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาขีดความสามารถ Ganesb (2004) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าสมรรถนะคือ สิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและแสดง ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) ลักษณะนิสัย หรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไข สถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ และ Dubois and Rothwell (2004) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ คุณลักษณะนิสัย วิธีการคิด และการประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกมา

สำหรับนักวิชาการไทยได้อธิบายถึงความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้ซึ่งในทัศนะของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2548) กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งขีดความสามารถแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานที่แตกต่างกันไป สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ (2549) เสริมอีกว่า เป็นความสามารถทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ด้วย ส่วนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การมีผลงานที่โดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ต่างกัน กิรติ ศยียงยง (2550) ได้อธิบายแตกต่างออกไปว่าสมรรถนะความสามารถคือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลในด้านพฤติกรรมแสดงออก การใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลนั้นมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้สำเร็จ และชูชัย สมितिไกร (2556) สรุปนิยามสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็น

ในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุแต่ละบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงต่ำแตกต่างกันได้

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะ (Competency) คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ พฤติกรรม แนวความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีผลการทำงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ระบบสมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ความสามารถ หรือศักยภาพเฉพาะตรงตามตำแหน่งที่กำหนด

### **ประเภทของสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงาน**

ผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายถึงประเภทของสมรรถนะ (Competency) ในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ฌรณคควิทยั แสงทอง (2547) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 Core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะส่วนบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กร โดยรวม ที่สามารถช่วยสนับสนุนให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

1.2 Job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานและสร้างผลงานใน ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

1.3 Personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่เห็นถึงทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายได้โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป

2. กิรติ ชยียงยง (2550) แบ่งประเภทของสมรรถนะการปฏิบัติงานไว้ 3 ประเภท ได้แก่

2.1 Job/ Function/ Technical competency คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่พึง ประสงค์แสดงออกให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และคุณลักษณะเฉพาะ ได้เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน ที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

2.2 Personal/ Individual competency คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่พึง ประสงค์ แสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่ส่งผลให้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

2.3 Managerial/ Professional competency คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่พึงประสงค์แสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านการบริหารจัดการที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

3. อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2550) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 หมวดหลัก ๆ ได้แก่

3.1 Core competency: ความสามารถหลักที่พนักงานทุกคนจะต้องมีเหมือนกัน โดยมีการกำหนดขึ้นมาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร

3.2 Managerial competency: ความสามารถตามลำดับขั้นหรือตามสายการบังคับบัญชา คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานใด ก็ควรจะมี Managerial competency ที่ตรงกับตำแหน่งงานนั้น ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง กลุ่มผู้บริหารระดับต้น และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ บางองค์กรอาจกำหนดไว้เพียง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารขึ้นไป และกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการ เป็นต้น

3.3 Functional competency: ความสามารถในงานกำหนดขึ้นจากขอบเขตความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้จะอยู่ในหน่วยงานเดียวกันแต่ขอบเขตความรับผิดชอบต่างกัน Functional competency ก็จะแตกต่างกันด้วย ซึ่งการกำหนด Functional competency จะเป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

4.1 Core competency หมายถึง คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติ ที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพราะเป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดเพื่อให้พนักงานทุกคนต้องมีเหมือนกัน เพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดรอดฝั่ง ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่ขาด Core competency ก็ต้องได้รับการพัฒนา

4.2 Functional competency หมายถึง สมรรถนะความสามารถในหน้าที่ที่พนักงานแต่ละคนรับผิดชอบ หรือเป็นคุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติที่คนทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งหากตำแหน่งงานแตกต่างกันไป หรือทำงานกันคนละหน่วยงานก็จะมี Functional competency ที่ไม่เหมือนกัน เพราะลักษณะงานที่ทำนั้นแตกต่างกัน

5. สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) ได้แบ่งกลุ่มหรือประเภทของสมรรถนะ (Competency) ไว้ 5 กลุ่มดังนี้



5.1 Core competency เป็น Competency ที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็น Competency ร่วมที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

5.2 Managerial competency หมายถึง กลุ่ม Competency ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่ง “หัวหน้างาน” หรือผู้บังคับบัญชา “ลูกน้อง” พนักงาน ต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น

5.3 Functional competency เป็นกลุ่ม Competency ที่เกี่ยวกับความรู้และทักษะของกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่ง ๆ ซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้พนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือฝ่ายงานนั้น ๆ (ในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วยตำแหน่งงานต่าง ๆ) เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็น Functional Competency ของพนักงานทุกตำแหน่งในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

5.4 Job or Technical competency หมายถึง Competency ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยพนักงานแต่ละคน จะมี Job Competency แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน เช่น ทักษะในการสัมภาษณ์งานเป็น Job Competency ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น

5.5 Personal attributes เป็นกลุ่ม Competency ที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

จากการที่ผู้เชี่ยวชาญได้ระบุถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) เพื่อความครบถ้วนของเนื้อหาสามารถสรุปออกมาได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ความสามารถหลัก (Core competency) เป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมีเหมือนกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

2. ความสามารถในการบริหาร (Managerial competency) คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะด้านการบริหารงานให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย วางแผนปฏิบัติการ จัดหาทรัพยากร กระจายงาน ติดตามผลงาน ตลอดจนรับฟังปัญหาและความคิดเห็น

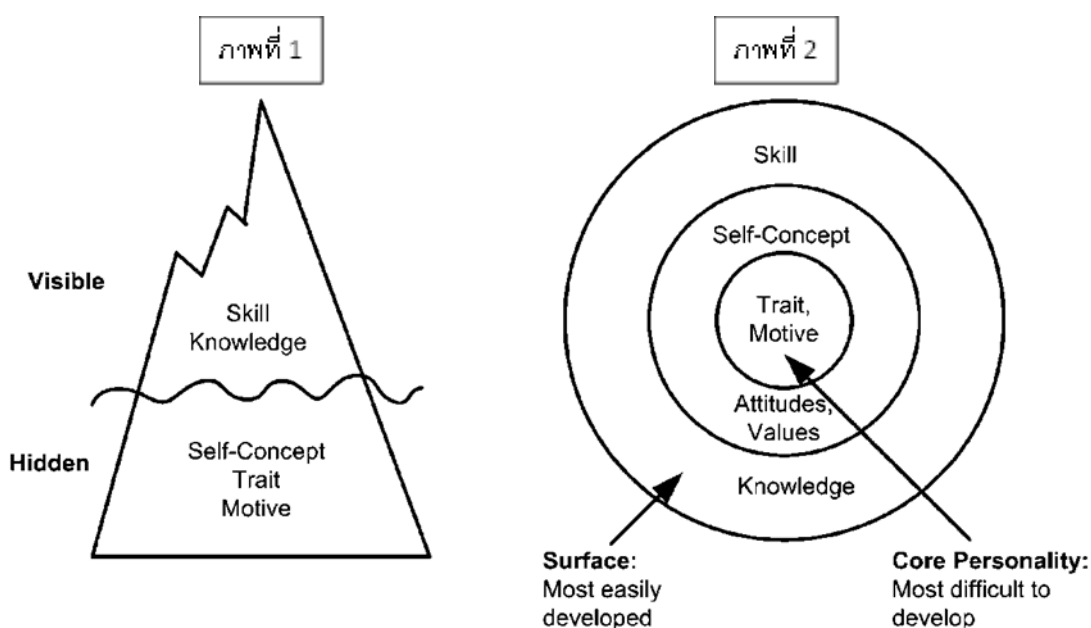
3. ความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional/ Job/ Technical competency) หมายถึง การมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

4. ความสามารถเฉพาะบุคคล (Personal/ Individual competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ตัวบุคคลมีเฉพาะที่สามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานนั้นโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

สมรรถนะเป็นระบบที่ผู้บริหารนิยมนำมาใช้เป็นเครื่องมือพื้นฐานสำหรับการบริหาร ทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสรรหา รักษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด และในการกำหนดประเภทของ สมรรถนะนั้นในแต่ละองค์การอาจจะแตกต่างกัน แต่จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้การดำเนินงานของ องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency)

McClelland (1973 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547) ได้สรุปว่าสมรรถนะ (Competency) ประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบไว้ดังนี้



ภาพที่ 2-3 องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547)

จากทั้งสองภาพข้างต้น McClelland ได้อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า ภาพที่ 1 คือ องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของสมรรถนะ (Competency) ในขณะที่ภาพที่ 2 เป็นการแบ่ง องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency) ตามความยาก-ง่าย ในการพัฒนา หมายถึง ส่วนที่เป็น ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ถือว่าเป็นส่วนที่แต่ละบุคคลสามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการ

บางท่านอาจเรียกว่า “Hard skills” องค์ประกอบอีกส่วน คือ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concepts) รวมทั้งบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล แรงขับจากภายใน หรือแรงจูงใจแต่ละบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งความหมายขององค์ประกอบทั้ง 5 ส่วน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. Skills หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนเป็นประจำ จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

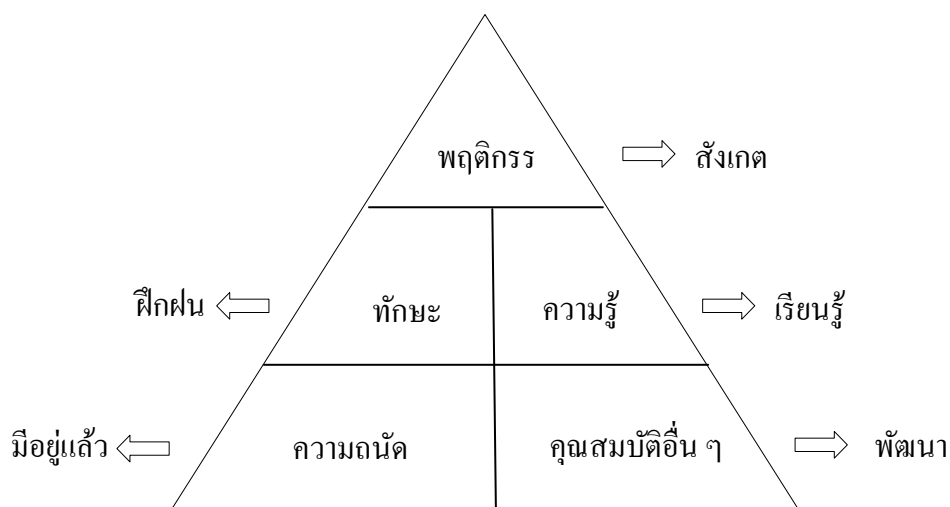
2. Knowledge หมายถึง สารสนเทศหรือข้อมูลที่ผ่านกระบวนการคิด การเปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้เฉพาะของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

3. Self-concepts หมายถึง ทักษะคิด ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4. Traits หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกทางพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. Motives หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

สมรรถนะประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคิด และทักษะความชำนาญที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตามรูปแบบของสมรรถนะ (Competency) เห็นได้ชัดเจนจากองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ความสามารถที่มีติดตัวมาแต่เดิมและความสามารถที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้และพัฒนาแล้ว ซึ่งสามารถอธิบายออกมาเป็นรูปปิรามิด (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549) ได้ดังนี้



ภาพที่ 2-4 Competency pyramid (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549)

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า ความถนัด (Aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม จะนำไปสู่ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ และพัฒนาของบุคคล ที่จำเป็นต้องใช้ความพยายามศึกษาหาข้อมูล และประสบการณ์เพิ่มเติม

ส่วนที่เป็นคุณสมบัติอื่น ๆ เช่น อุปนิสัยที่เชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นผู้นำ ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น จะนำไปสู่ความสามารถในการทำงาน สิ่งที่จะเห็นได้ชัดเจนจะมาจาก การแสดงออกทางพฤติกรรมต่าง ๆ โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะมาจากทั้งในส่วนที่เป็นความสามารถที่ติดตัวมาตั้งแต่เดิม และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง

ความสามารถที่มีติดตัวมาแต่เดิม คือความถนัดในสิ่งต่าง ๆ จะเป็นพื้นฐานของการนำไปสู่ทักษะที่มาจากการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอหรือที่เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง และความรู้ที่มาจากการใฝ่ศึกษาหาข้อมูลอยู่เป็นประจำ โดยทั้งส่วนทักษะและความรู้จะสามารถพัฒนาได้เมื่อผ่านการเรียนรู้ ไม่ว่าจะลองผิดลองถูก หรือมาจากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือจากประสบการณ์ตามช่วงเวลาหนึ่ง ๆ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชาติและระดับภูมิภาค การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความรู้และข้อมูลที่จำเป็นสำหรับโครงสร้างอุตสาหกรรมใหม่และการพัฒนาทางเศรษฐกิจ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะความสามารถของพนักงาน (Ahn & McLean, 2008) สมรรถนะจะเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะมีการกำหนดทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง (Ho & Frampton, 2010) Fulmer and Conger (2004) กล่าวว่า

แรงจูงใจและการรับรู้การทำงานของแต่ละบุคคลยังมีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานและการประสบความสำเร็จในการทำงานของตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

รูปแบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือที่บรรยายระบุนความสามารถที่จำเป็นในการทำงานในบทบาทที่เฉพาะเจาะจงในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในองค์กรหรืออุตสาหกรรม ระบุรูปแบบความสามารถที่จำเป็นต่องาน พฤติกรรมที่ต้องได้รับการกำหนด โดยเฉพาะแต่ละหน้าที่ อาชีพและการงานแต่ละงาน (Ennis, 2008) สมรรถนะคือการใช้ความรู้ทักษะความสามารถ พฤติกรรมและลักษณะส่วนบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานการทำงานที่สำคัญเฉพาะเจาะจงหรือทำงานในบทบาทที่กำหนดหรือตำแหน่ง ลักษณะส่วนบุคคลอาจจะเป็นสติปัญญา องค์ความรู้ สังคม อารมณ์ เจตคติและทางกายภาพ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Dubois, 1993; Lucia & Lepsinger, 1999)

### **สมรรถนะ (Competency) ในการทำงาน**

จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ เพื่อสังเคราะห์สมรรถนะความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรตามกลุ่มตัวอย่างสาขาวิชาชีพ 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี จำเป็นต้องมีความสามารถดังต่อไปนี้

#### **1. ทักษะและความสามารถของสาขาวิชาชีพวิศวกร (Engineer)**

วิศวกรเป็นอาชีพที่ต้องใช้โปรแกรมประยุกต์และพื้นฐานทักษะระดับสูงขององค์ความรู้ที่โดดเด่นทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี บูรณาการเข้าด้วยกันกับธุรกิจและการจัดการ และสร้างความเป็นมืออาชีพทางด้านวิศวกรรม วิศวกรรมเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการจัดการสินค้าและบริการสำหรับอุตสาหกรรมและสังคม เพื่อให้วิศวกรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีสมรรถนะความสามารถที่หลากหลาย (Nguyen, 1998) เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงต่อพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์จะเป็น โครงสร้างหลักให้มีการเพิ่มพูนความรู้การศึกษาในวิศวกรรมหลักเฉพาะทำได้อย่างกว้างขวางด้วยรากฐานที่มั่นคงเพื่อการพัฒนาศักยภาพที่สูงยิ่งขึ้น ทั้งในเชิงการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ทั้งด้านวิทยาการ และทางเทคโนโลยีที่สามารถนำเสนอเพื่อเป็นแผนหรือนโยบายและเป็นแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดและลึกซึ้งด้วยมาตรฐานคุณภาพที่สูง และให้เกิดศักยภาพในการแข่งขันได้ในระดับสากล ทั้งนี้ ฟังจะต้องพิจารณาตามขั้นตอนและขบวนการทางวิศวกรรมอันประกอบด้วยการศึกษา โครงการ การกำหนดนโยบาย แผนการทำโครงการ การออกแบบการผลิต การก่อสร้างหรือการอำนวยความสะดวก การควบคุมการก่อสร้าง การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน การกำกับดูแล และการบำรุงรักษา รวมถึงการซ่อมแซมปรับปรุงแก้ไข (สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาแห่งประเทศไทย, 2549) ผู้วิจัยได้

ทบทวนวรรณกรรมการกำหนดความสามารถของวิศวกรจากองค์การนานาชาติที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมและสังเคราะห์ตัวแปรความสามารถที่เหมาะสม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 Engineering Council (2003) สหราชอาณาจักรได้กำหนดมาตรฐานสำหรับทักษะและความสามารถทางวิศวกรรมระดับมืออาชีพ ดังนี้

1.1.1 การบูรณาการความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทางด้านวิศวกรรมและความเข้าใจประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

1.1.2 ใช้วิธีการทางทฤษฎีและปฏิบัติที่เหมาะสมในการออกแบบพัฒนา การผลิต การสร้าง ดำเนินงานและการบำรุงรักษาผลิตภัณฑ์วิศวกรรม กระบวนการ ระบบ และบริการ

1.1.3 การบริหารจัดการด้านเทคนิคและเชิงพาณิชย์

1.1.4 แสดงให้เห็นถึงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

1.1.5 แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบเฉพาะบุคคลมาตรฐานวิชาชีพตระหนักถึงภาระหน้าที่ต่อสังคมวิชาชีพและสิ่งแวดล้อม

1.2 Engineering Accreditation Commission (EAC) (cited in ABET, 2004, pp. 2-3) คณะกรรมการรับรองงานวิศวกรรม สหรัฐอเมริกา เสนอว่าผู้จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์จะต้องมีทักษะและความสามารถ คือ

1.2.1 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ของคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และวิศวกรรม

1.2.2 ความสามารถในการออกแบบและดำเนินการทดลองตลอดจนการวิเคราะห์และตีความข้อมูล

1.2.3 ความสามารถในการออกแบบระบบ องค์กรประกอบ หรือกระบวนการที่จะตอบสนองความต้องการได้

1.2.4 ความสามารถในการทำงานในทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ

1.2.5 ความสามารถในการระบุและแก้ปัญหาทางวิศวกรรม

1.2.6 การทำความเข้าใจความรับผิดชอบเป็นมืออาชีพและมีจริยธรรม

1.2.7 ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.8 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมในบริบทของโลกและสังคม

1.2.9 รับรู้ถึงความจำเป็นและความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.2.10 มีความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานที่ทันสมัย

1.2.11 ความสามารถในการใช้เทคนิค ทักษะและเครื่องมือวิศวกรรมสมัยใหม่

ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานวิศวกรรม

1.3 Institution of Engineers, Singapore (IES) (2004) กำหนดทักษะและความสามารถเพื่อเป็นเกณฑ์รับรองวิศวกร ดังนี้

- 1.3.1 ประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และวิศวกรรม
- 1.3.2 การออกแบบและการดำเนินการ การวิเคราะห์ การตีความข้อมูลและสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ
- 1.3.3 การออกแบบระบบ องค์ประกอบหรือกระบวนการ และการสังเคราะห์แก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุความต้องการ
- 1.3.4 สามารถระบุและกำหนดผ่านการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อได้ข้อสรุปมายืนยันสำหรับแก้ปัญหาทางด้านวิศวกรรม
- 1.3.5 ใช้เทคนิค ทักษะ และเครื่องมือวิศวกรรมสมัยใหม่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานวิศวกรรม โดยการพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสุขภาพและความปลอดภัยต่อสาธารณะ วัฒนธรรม สังคมและข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อม
- 1.3.6 สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3.7 ตระหนักถึงความจำเป็นและพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 1.3.8 เข้าใจผลกระทบของการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมในบริบททางสังคมและเพื่อให้สามารถที่จะตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 1.3.9 ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในทีมสหสาขาวิชาชีพและเข้าใจกฎเกณฑ์ข้อจำกัดพื้นฐานเพื่อการบริหารจัดการ โครงการที่มีประสิทธิภาพ
- 1.3.10 ต้องมีความรับผิดชอบทางด้านจริยธรรมและศีลธรรมอย่างมืออาชีพ

1.4 Japan Accreditation Board for Engineering Education (JABEE) (2004) ได้กำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับวิศวกรไว้ดังนี้

- 1.4.1 ความสามารถและสติปัญญาเป็นพื้นฐานในการพิจารณาประเด็นระดับโลกและจากหลากหลายมุมมอง
- 1.4.2 ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบทางเทคโนโลยีที่มีต่อสังคม ธรรมชาติและ ความรับผิดชอบต่อสังคมของวิศวกร (จริยธรรมทางวิศวกรรม)
- 1.4.3 ความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ เทคโนโลยีสารสนเทศและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าว
- 1.4.4 ความรู้และเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมในสาขาที่เกี่ยวข้องและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง

1.4.5 ความสามารถออกแบบระบบครบวงจรกับความต้องการของสังคมโดยการประยุกต์จากสาขาวิชาต่าง ๆ คือ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และสารสนเทศ

1.4.6 ทักษะการสื่อสารภาษาญี่ปุ่นรวมทั้งการเขียนระเบียบ การนำเสนอด้วยวาจาและความสามารถในการอภิปราย รวมทั้งทักษะพื้นฐานสำหรับการสื่อสารภาษาต่างประเทศ

1.5 Engineers Australia Accreditation Board (2005) ได้กำหนดทักษะและความสามารถทั่วไปของวิศวกรซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐานและปัจจัยพื้นฐานทางวิศวกรรม

1.5.2 ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงเฉพาะกับวิศวกร แต่กับกลุ่มคนอื่นที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

1.5.3 ความสามารถเชิงลึกทางด้านเทคนิคอย่างน้อยหนึ่งอย่างในสายงานด้านวิศวกรรม

1.5.4 ความสามารถในการระบุถึงปัญหาและการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

1.5.5 ความสามารถในการออกแบบวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถปฏิบัติงานได้

1.5.6 ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นงานส่วนบุคคล ร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ ทีมงานที่หลากหลายวัฒนธรรม กับผู้นำหรือสมาชิกอื่น ๆ ในทีม

1.5.7 ความเข้าใจสังคม วัฒนธรรม โลก และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของวิศวกรมืออาชีพและความจำเป็นต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.5.8 เข้าใจในหลักการออกแบบและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.5.9 เข้าใจในความเป็นมืออาชีพมีความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อจริยธรรม

1.5.10 ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและความสามารถที่จะทำเช่นนั้น

1.6 สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาแห่งประเทศไทย (2549) ได้กำหนดทักษะและความสามารถทางวิศวกรรมที่วิศวกรทุกสาขาควรจะต้องสร้างเสริมให้เกิดขึ้นกับตนติดตัวไปโดยอัตโนมัติจนถือเป็นเอกลักษณ์ บุคลิกภาพของวิศวกรทุก ๆ คน คือ

1.6.1 ทักษะการสื่อสารทางวิศวกรรม (Communication skill) วิศวกรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการสื่อสารในการแปลงทฤษฎีเชิงตัวเลขเป็นรายการคำนวณและจากรายการคำนวณ ไปสู่การทำแบบทางวิศวกรรม เพื่อการก่อสร้างหรือการประกอบติดตั้ง รวมไปถึงการใช้



ปฏิบัติงาน ดูแลบำรุงรักษา หรือการซ่อมแซม แก๊วไจ นอกจากนี้ในกระบวนการทางวิศวกรรมยังมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบันทึก การทำรายงาน การนำเสนอซึ่งโดยรวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ หรือสื่อโฆษณาที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้งานวิศวกรรม สามารถสื่อได้ในทุกระดับ ทั้งระดับจัดทำนโยบายและแผน ระดับการดำเนินงาน ในการออกแบบ ก่อสร้าง หรือติดตั้ง การตรวจสอบควบคุมงาน รวมไปถึงการปฏิบัติการ การดูแล บำรุงรักษา และการซ่อมแซมแก๊วไจ เป็นต้น

1.6.2 ทักษะการคำนวณ (Computation skill) ทักษะการคำนวณทางวิศวกรรม จะต้องใช้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์เข้ามาช่วยแก้ปัญหาทางวิศวกรรม ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่าความรู้ทางคณิตศาสตร์จะเป็นพื้นฐานขั้นต้นที่วิศวกรต้องรู้ต้องเข้าใจอย่างลึกซึ้งทางทฤษฎีที่จะต้องเข้าใจถึงเทคนิคและการนำมาประยุกต์ใช้กับงานทางวิศวกรรมได้

1.6.3 ทักษะพื้นฐานทางวิศวกรรม (Basic engineering skill) ทักษะพื้นฐานทางวิศวกรรมสำหรับประเทศไทยเรา อาจจะพิจารณาแยกออกเป็น

1.6.3.1 ทักษะจากพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางคณิตศาสตร์อันเป็นทักษะในการคำนวณทางวิศวกรรม 2) ความรู้ในวิชาฟิสิกส์อันเป็นทักษะในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ทุกสาขา 3) ความรู้ในวิชาเคมีอันเป็นทักษะทางด้านวัสดุวิศวกรรม และสาขาวิศวกรรมศาสตร์

1.6.3.2 ทักษะจากพื้นฐานทางวิศวกรรมที่เฉพาะทาง ได้แก่ การเขียนแบบวิศวกรรม กลศาสตร์วิศวกรรม วัสดุวิศวกรรม การเขียน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การบริหารงานวิศวกรรม กำลังวัสดุ/ กลศาสตร์วัสดุ ชลศาสตร์ วิศวกรรมสำรวจ ขบวนการทางวิศวกรรม วงจรไฟฟ้า/วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

1.6.4 ทักษะการบริหาร (Management skill) การบริหาร หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เครื่องจักร อาคาร วัสดุและเงิน อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการเพราะการบริหารที่ดีจะช่วยให้มีการดำเนินงานของโครงการเป็นไปด้วยประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามขั้นตอนด้วยคุณภาพและตรวจสอบได้ทุกระยะ แม้โครงการที่ศึกษาด้านการตลาด ด้านวิศวกรรมที่ชี้ชัดว่าเป็นโครงการที่ก่อให้เกิดกำไรอย่างคุ้มค่าแต่ถ้าหากขาดการบริหารงานที่ดีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอแล้ว

1.6.5 ทักษะการบริการทางวิศวกรรม (Engineering services skill) ประกอบด้วยงานให้คำปรึกษา งานวางโครงการและการศึกษาโครงการ งานคำนวณและออกแบบ งานอำนวยความสะดวก/ การผลิต/ การติดตั้งและการรื้อถอน งานตรวจสอบ/ ทดสอบ/ วิเคราะห์ งานอำนวยความสะดวก/ การซ่อม/ การคัดแปลง

จากการค้นคว้ามีหลายหน่วยงานกำหนดความสามารถของวิศวกรไว้ทั้งที่เหมือนและแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสรุปสมรรถนะที่จำเป็นทั้งหมดได้ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 สรุปสมรรถนะที่จำเป็นของวิศวกร

สมรรถนะ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์และความรู้ทางคณิตศาสตร์มาใช้ในการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และซ่อมบำรุงรักษาผลิตภัณฑ์</li> <li>2. ระบบการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้ได้มากขึ้นและสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. คำนึงถึงการใช้ประโยชน์จากทางธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด</li> </ol>
2. ทักษะการออกแบบ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์อย่างสร้างสรรค์เพื่อการออกแบบและพัฒนาโครงสร้าง, เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการผลิต เพื่อการใช้ประโยชน์ในการตอบสนองต่อจุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้</li> </ol>
3. ทักษะการแก้ปัญหา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถคิดวิเคราะห์ ซึ่ปัญหา แก้ไขปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จลุล่วงได้</li> <li>2. ใช้ความรู้ทางเทคนิคที่มีอยู่วิเคราะห์ปัญหา และหาทางแก้ไข ปัญหา</li> </ol>
4. ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถทำงานร่วมกับทีมงานเดียวกันและประสานงานกับทีมงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย</li> <li>2. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน</li> </ol>
5. ความรู้สึกสำนึกต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพ</li> <li>2. มีความซื่อสัตย์ ต่อสาธารณะชน เจ้าของงาน ผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ</li> <li>3. สร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจ ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล</li> </ol>

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

สมรรถนะ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
6. ทักษะด้านการสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถสื่อสาร นำเสนอความคิด ให้คำแนะนำ ประสานงาน และสร้างความเข้าใจกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี</li> <li>2. ทักษะการเขียน การฟัง การพูด และการอ่าน เพื่อที่จะสามารถ ประสานงาน และถ่ายทอดความคิด ข้อมูล หรือคำแนะนำในการ ทำงานต่าง ๆ ได้ทั้งที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>3. ต้องมีการบันทึก การทำรายงาน การนำเสนอชี้แจงรวม ไปถึงการ ประชาสัมพันธ์ หรือสื่อ โฆษณาที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้งานวิศวกรรม สามารถสื่อสารได้ในทุกระดับ</li> <li>4. ต้องสามารถสื่อสารให้เข้าใจได้ทั้งภาษาประจำชาติและ ภาษาต่างประเทศ</li> </ol>
7. คำนึงถึงผลกระทบที่มี ต่อโลก สังคม และ สิ่งแวดล้อม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างทักษะ และความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาผลงานให้เป็น ประโยชน์ต่อมวลมนุษย และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> </ol>
8. ความพร้อมในการ เรียนรู้ตลอดชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาดตนเองทั้งความรู้ด้านวิชาการแล้วนำความรู้ทางด้าน วิศวกรรมนั้นมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้ทันต่อสถานการณ์เสมอ</li> <li>2. ความสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับ งานด้านวิศวกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ol>
9. ความรู้ด้าน บริหารธุรกิจและ การจัดการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ความเข้าใจการดำเนินงานของทุก ๆ หน่วยงานในองค์กร</li> <li>2. ความเข้าใจพื้นฐานในงานด้านการตลาด การเงิน การบัญชี</li> <li>3. สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบาย รัฐบาล หรือในด้าน โครงสร้างตลาด คู่แข่ง และพฤติกรรมลูกค้า ที่อาจ ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้</li> <li>4. สามารถวิเคราะห์แก้ไขปัญหาและพัฒนางานรวมทั้งสร้างความ เจริญเติบโตให้องค์กรได้แม้จะอยู่ภายใต้ความเสี่ยง หรือ สภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน</li> </ol>

จากการสังเคราะห์ความสามารถจากองค์การต่าง ๆ ในการกำหนดความสามารถที่จำเป็นของวิศวกร ผู้วิจัยสรุปคำนิยามของความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรม (Ability to apply knowledge) หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์มาใช้ในการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และซ่อมบำรุงรักษาผลิตภัณฑ์รวมทั้งระบบการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ให้ได้มากขึ้น และสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงถึงการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด Petroski (2001) กล่าวว่า เนื่องจากวิศวกรเป็นสาขาวิชาชีพเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องคำนึงถึงความมุ่งหมายในการใช้งาน ความคุ้มค่าในการปฏิบัติการ แลความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินด้วย เพื่อช่วยในการออกแบบและประยุกต์ใช้ วัสดุ โครงสร้าง เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ และกระบวนการ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้

2. ทักษะการออกแบบ (Design skills) หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์อย่างสร้างสรรค์เพื่อการออกแบบและพัฒนาโครงสร้าง เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการผลิต หรืองานเพื่อการใช้ประโยชน์สิ่งเหล่านี้ หรือประยุกต์เข้าด้วยกัน หรือเพื่อการสร้างหรือใช้งานสิ่งเหล่านั้นด้วยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่ใช้งานอย่างหมดจด เพื่อการตอบสนองต่อจุดประสงค์ที่ต้องการ ได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้ Kerzner (2005) กระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมประกอบด้วย กำหนดปัญหาหรือความต้องการ กำหนดความต้องการ รวบรวมข้อมูล สร้างแนวคิด พัฒนาแนวคิด ลงมือปฏิบัติ ประเมินผล และนำเสนอ โดยการประยุกต์ความรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่กับกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม เพื่อสร้างเครื่องใช้หรือวิธีการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills) หมายถึง สามารถคิดวิเคราะห์ ระบุถึงปัญหา และเสนอวิธีการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จได้ ใช้ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น Walther, Mann and Radcliffe (2005) การแก้ปัญหาและหาคำตอบ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิศวกร เพราะเราต้องไล่เรียงให้ได้ว่าปัญหาเกิดจากอะไร แล้วเราจะมีแก้ปัญหาอย่างไรให้กับสิ่ง ๆ นี้ ทักษะด้านนี้อาจจะเป็นเรื่องที่ยากแต่วิศวกรมือใหม่หลาย ๆ คนสามารถเรียนรู้ได้จากรุ่นพี่ หรือนำปัญหานี้ไปปรึกษากับวิศวกรคนอื่น ทักษะการแก้ปัญหามักจะฝึกฝนกันได้ และประสบการณ์จะเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นความชำนาญ วิศวกรมักจะใช้ความรู้ในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้มาก่อนนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

4. ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ (Ability to work in multidisciplinary teams) หมายถึง สามารถทำงานร่วมกับทีมงานเดียวกันและติดต่อประสานงานกับทีมงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย Walesh (2000) จำเป็นต้องทำงานร่วมกับคนอื่นได้ด้วย ต้องรับรู้และรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วยเช่นกัน การทำงานเป็นทีมจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสมาชิกในทีมได้ช่วยกันทำงาน เมื่อการทำงานประสบความสำเร็จ ทุกคนในทีมก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

Engineering Council (2014) อธิบายว่า งานด้านวิศวกรรมส่วนใหญ่ต้องอาศัยการปฏิบัติงานของคนงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ภาวะผู้นำของวิศวกรและความสามารถในการทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามการบังคับบัญชา รวมทั้งความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่วิศวกรต้องเรียนรู้ รวมทั้งสามารถสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้

5. ความรู้สึกคำนึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Sensitivity towards ethics and professionalism) หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีคุณธรรม และจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต สร้างความน่าเชื่อถือในการประกอบวิชาชีพทั้งในระดับประเทศและสากล Conley, Ressler, Lenox and Samples (2000) อธิบายว่า วิศวกรจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูพร้อมที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและถ่ายทอด จะต้องเป็นผู้ที่ที่เน้นหลักความโปร่งใส และมีคุณธรรมในการทำงาน เป็นที่ยอมรับทั้งในเรื่องคุณภาพงานบริการ และการดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามที่ได้ตกลงไว้กับลูกค้า

6. ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) หมายถึง มีทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน เพื่อการติดต่อสื่อสารในการประสานงาน การถ่ายทอดความคิด ข้อมูล หรือเสนอแนะได้ทั้งที่อยู่ในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และสร้างความเข้าใจกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี สามารถนำเสนอชี้แจงรวมไปถึงการประชาสัมพันธ์ หรือสื่อโฆษณาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานวิศวกรรมสามารถสื่อสารได้กับบุคคลทุกระดับ และต้องสามารถสื่อสารได้ทั้งภาษาประจำชาติและภาษาต่างประเทศ National Academy of Engineering (2004) วิศวกรจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพราะการทำงานส่วนใหญ่ต้องทำงานเป็นทีม หากเราไม่สามารถสื่อสารให้มีประสิทธิภาพแล้ว การทำงานอาจจะเกิดปัญหาและอุปสรรคได้ เราต้องทำให้เพื่อนร่วมงานในทีมของเราเข้าใจวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับ Vest (2004) กล่าวเสริมว่า เนื่องจากงานด้านวิศวกรรมมักจะเป็นงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้เพียงคนเดียว วิศวกรจึงควรจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเป็นอย่างดี ทั้งด้วยทักษะการเขียน การฟัง การพูด และการอ่าน เพื่อที่จะสามารถประสานงาน และถ่ายทอดความคิด ข้อมูล หรือคำแนะนำในการทำงานต่าง ๆ ได้ทั้งที่อยู่ใน

รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และโดยปกติแล้วพื้นฐานทางด้านวิศวกรรมจะช่วยในการติดต่อกับลูกค้าทางด้านเทคนิคงานได้เป็นอย่างดี

Spinks, Silburn, and Birchall (2006) อีกหนึ่งทักษะที่จะทำให้วิศวกรสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ วิศวกรจำเป็นต้องมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารได้เข้าใจ เพราะในปัจจุบันวิศวกรส่วนใหญ่ต้องทำงานกับบริษัทต่างชาติ หรือต้องติดต่อกับลูกค้าที่เป็นชาวต่างชาติมากขึ้น ดังนั้น ภาษาอังกฤษจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากสื่อสารกันไม่เข้าใจจะทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานได้ ผู้ที่ทำงานด้านวิศวกรรมจึงต้องฝึกฝนการใช้ภาษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม (Sensitivity towards global, societal, and environmental issues) หมายถึง พัฒนาทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ และสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง สังคม และสิ่งแวดล้อม Trevelyan and Tilli (2007) วิศวกรรม เศรษฐศาสตร์ สิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของประชาชน คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาที่มีทิศทางและให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนา ส่งผลให้เกิดคุณค่าต่อคุณภาพชีวิตมนุษยชาติที่ต่อไป จึงต้องคำนึงถึงผลกระทบในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นโครงการที่มีประโยชน์ โดยไม่สร้างผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม

8. ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Readiness for life-long learning) หมายถึง วิศวกรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จำเป็นต้องมีความรู้วิชาการด้านวิศวกรรมมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ ต้องพัฒนาความรู้และเรียนรู้การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านวิศวกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Berson and Benner (2007) เทคโนโลยีที่ทันสมัยเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วิศวกรจึงจำเป็นต้องเพิ่มทักษะการทำงานโดยการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ วิศวกรจึงต้องตามความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อจะได้เป็นวิศวกรที่มีคุณภาพ

9. ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ (Business and management knowledge) หมายถึง มีความรู้ในด้านการประกอบธุรกิจขององค์กร มีความรู้พื้นฐานด้านการตลาด การเงิน และบัญชี วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายของรัฐ หรือในด้านโครงสร้างการตลาด วิเคราะห์คู่แข่งทางธุรกิจ และพฤติกรรมของลูกค้า ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร วิเคราะห์ความเจริญเติบโตให้กับองค์กรแม้จะอยู่ภายใต้ความเสี่ยงหรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

Dowling, Carew, and Hadgraft (2010) ทักษะด้านการบริหารที่วิศวกรควรมี เช่น งานการตลาด การเงิน การผลิต และสามารถทำความเข้าใจกับสถานะแวดล้อมขององค์กรได้ด้วย เช่น สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐ หรือในด้านโครงสร้างตลาด

คู่แข่ง และพฤติกรรมลูกค้า ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

## 2. ความสามารถของสาขาวิชาชีพสถาปนิก (Architecture)

สถาปนิกจะต้องรับผิดชอบงานด้านการออกแบบ การจัดการและการตรวจสอบงานก่อสร้าง การพัฒนาหรือการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสวยงามหรือความคิดสร้างสรรค์ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสำนักงาน โรงภาพยนตร์ โรงงานอุตสาหกรรม การจัดสวนหรือสถานที่ให้บริการทางกายภาพอื่น ๆ สถาปนิกจะต้องประเมินความต้องการเพื่อเขียนโครงการและกำหนดเงินทุนที่มีอยู่จำกัด สถานที่และข้อกำหนดด้านกฎระเบียบและพัฒนาการออกแบบที่เน้นความต้องการของโครงการ จะต้องวิเคราะห์และตรวจสอบบริษัทที่ปรึกษาด้านการก่อสร้างและแผนการพัฒนา เพื่อให้แน่ใจว่าแผนการดำเนินงานทั้งหมดจะปลอดภัย ประหยัด และเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของสังคม (NC State Human Resources, 2016 a) จากการค้นคว้าผู้วิจัยจึงพบว่า

2.1 The Architects Accreditation Council of Australia (AACA) (2008) ได้กำหนดความสามารถที่จำเป็นสำหรับสถาปนิกไว้อย่างครบถ้วนมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2-2 สมรรถนะของสถาปนิกหน่วยที่ 1 การออกแบบ (Design)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
1.1 การออกแบบทางสถาปัตยกรรมที่ต้องใช้ความรู้จินตนาการ การตัดสินใจและความรับผิดชอบในอาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นำเสนอการออกแบบที่ทำเป็นอาคารได้จริง</li> <li>2. รับรู้ถึงการดำรงไว้ซึ่งธรรมชาติแวดล้อม และความต้องการและจุดประสงค์ของผู้ใช้อาคาร และชุมชน</li> <li>3. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการวางแผนการออกแบบอาคาร การจัดหาวัสดุ และการปฏิบัติงานสถาปัตยกรรม</li> <li>4. สื่อสารการออกแบบได้ชัดเจน</li> </ol>

## ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
<p>1.2 การสร้างการออกแบบทางสถาปัตยกรรมโดยสอดคล้องกับแนวคิดโดยย่อของโครงการก่อสร้าง การออกแบบมีความเพียงพอที่จะครอบคลุมจุดประสงค์ทั้งหมด และความต้องการของลูกค้าและบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ตีความหมายและกำหนด วัตถุประสงค์และตัวแปรต่าง ๆ กับลูกค้า</li> <li>2. พัฒนาการออกแบบผังด้วยกระบวนการสมมุติฐาน การประเมิน และการประเมินซ้ำ</li> <li>3. สื่อสารการออกแบบผังชัดเจน</li> <li>4. นำเสนอผังการออกแบบกับลูกค้าและบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การตกลงแบบ</li> </ol>
<p>1.3 การพัฒนาการออกแบบที่สอดคล้องกับแนวคิดการออกแบบ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การตรวจสอบและวิเคราะห์เงื่อนไขโดยละเอียด ในเรื่องการจัดวางพื้นที่ว่าง การใช้พื้นที่ และทิศทางลมภายในและรอบอาคาร</li> <li>2. การพิจารณาทางเลือกและการตัดสินใจดำเนินการและการประสานระบบโครงสร้าง องค์ประกอบก่อสร้าง วัสดุต่าง ๆ และองค์ประกอบของอาคาร</li> <li>3. การสร้างสิ่งที่จำเป็นต่อระบบการให้บริการในอาคาร</li> </ol>
<p>1.4 การแก้ปัญหารายละเอียดการออกแบบที่เพียงพอต่อการนำไปสู่การตกลง และการมอบอำนาจให้ดำเนินการด้านเอกสาร เพื่อการแปลแบบสถาปัตยกรรมสู่แบบการก่อสร้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สรุปแบบอย่างเป็นขั้นตอน ว่าด้วยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ รายละเอียดการออกแบบ การเลือกวัสดุ และต้นทุนอาคาร และกลยุทธ์การจัดการ</li> <li>2. สื่อสารรายละเอียดของแบบอย่างชัดเจน</li> <li>3. การนำเสนอแบบเพื่อนำไปสู่การเจรจาตกลงกับลูกค้าและบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> <li>4. การเตรียมเพื่อเริ่มการดำเนินการด้านเอกสาร</li> </ol>
<p>1.5 การดำเนินการอย่างสอดคล้องกับแนวคิดย่อของโครงการก่อสร้าง และได้มาซึ่งข้อตกลงหรือการได้รับอนุญาตให้ดำเนินการด้านเอกสารเพื่อการแปลความหมายเป็นแบบการก่อสร้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แก้ปัญหาในรายละเอียดขององค์ประกอบทุกอย่างในการออกแบบ เพื่อเตรียมการกำหนดการก่อสร้างและการจัดหาวัสดุประกอบการก่อสร้าง</li> </ol>



ตารางที่ 2-3 ความสามารถของสถาปนิกหน่วยที่ 2: การดำเนินการด้านเอกสาร (Documentation)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
2.1 จัดการด้านเอกสารและการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน เกี่ยวกับโครงการทางสถาปัตยกรรม เพื่อให้คำนวณต้นทุน ก่อสร้าง ให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของโครงการแบบย่อ และสอดคล้องตามกำหนดเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ดำเนินการด้านเอกสาร</li> <li>2. เตรียมแบบวาดทางสถาปัตยกรรมที่สอดคล้องกับ ภูมิสถาปัตย์ รายละเอียดเพิ่มเติมของอาคาร ส่วนประกอบ การ ตกแต่ง การติดตั้งเครื่องใช้ และระบบต่าง ๆ</li> <li>3. เตรียมรายละเอียดทางสถาปัตยกรรมและตารางเวลา</li> <li>4. ประสานงานด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องโครงการ</li> <li>5. การดำเนินการด้านเอกสาร ที่นำไปสู่การตกลงกับลูกค้า และบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ol>
2.2 ดำเนินการด้านเอกสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินโครงการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิงสำหรับโครงการในอนาคต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้คำแนะนำการส่งมอบและบันทึกการความก้าวหน้าทางการก่อสร้าง</li> </ol>

ตารางที่ 2-4 ความสามารถของสถาปนิกหน่วยที่ 3 การจัดการโครงการ (Project management)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
3.1 รับรองจุดประสงค์และเงื่อนไขต่าง ๆ เมื่อเริ่มต้นโครงการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำและประเมินสิ่งที่ต้องทำเพื่อดำเนินโครงการ ทำความเข้าใจและจัดลำดับความสำคัญ</li> <li>2. จัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพสถานที่ก่อสร้าง</li> <li>3. ประเมินกิจกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคลในการดำเนินโครงการ ผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม</li> <li>4. การประเมินบริบทว่าด้วยระเบียบต่างๆ</li> <li>5. พิจารณาระบบการก่อสร้างและตัวเลือกของวัสดุต่าง ๆ</li> </ol>

ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
3.2 จัดหาทรัพยากรด้วยวิธีที่เหมาะสม และดำเนินการจัดสรรให้เป็นไปตามสัญญาที่ทำกับบุคคลที่มีส่วนร่วม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำสัญญากับลูกค้า</li> <li>2. จัดทำทางเลือกการจัดหาทรัพยากรเพื่อดำเนินโครงการ</li> <li>3. การประเมินโครงการเบื้องต้น การวางระบบและการศึกษาความเป็นไปได้</li> <li>4. การทำระบบการจัดการข้อมูลโครงการ</li> <li>5. การกำหนดคุณลักษณะสำหรับผู้ประสานงานและผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>6. จัดเตรียมและสรุปสัญญา และเจรจาเพื่อการดำเนินการก่อสร้างโครงการ</li> </ol>
3.3 บริหารโครงการตามสัญญา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บริหารมาตรฐานสัญญาการก่อสร้าง</li> <li>2. ตรวจสอบความสอดคล้องกับเอกสารสัญญาและสิ่งที่จะต้องทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการก่อสร้าง</li> </ol>
3.4 รวบรวมเอกสารและความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อใช้ในอนาคต ก่อนหรือเมื่อดำเนินโครงการสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรวบรวมการบำรุงรักษาสิ่งก่อสร้าง คู่มือการดำเนินการ ตามที่กำหนดไว้ในสัญญา</li> <li>2. การรับผิดชอบการประเมินทางวิชาชีพ สำหรับการใช้จ่ายประโยชน์ในอนาคต</li> </ol>

ตารางที่ 2-5 ความสามารถของสถาปนิกหน่วยที่ 4 การจัดการภาคปฏิบัติ (Practice management)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
4.1 การจัดทำและรักษาการปฏิบัติงานสถาปัตยกรรม	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กำหนดจุดประสงค์และจัดทำโครงสร้างและกลยุทธ์ภาคปฏิบัติเพื่อดำเนินโครงการให้สำเร็จ</li> <li>2. จัดทำและรักษาระบบการจัดการภาคปฏิบัติ</li> <li>3. การเริ่มดำเนินการ และจัดการพนักงาน</li> <li>4. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่ควบคุมการปฏิบัติงานสถาปัตยกรรม</li> <li>5. คอยตรวจสอบมาตรฐานว่าเป็นไปตามที่คาดหวังของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพสถาปัตยกรรม</li> </ol>

## 2.2 NC State Human Resources (2016 a) ได้กำหนดสมรรถนะของสถาปนิกได้ ดังนี้

ตารางที่ 2-6 สมรรถนะของสถาปนิกที่องค์กรกำหนด

สมรรถนะ	คำนิยาม
Professional/ Technical knowledge	ความเข้าใจในการออกแบบและสร้างอาคารจากการวิเคราะห์และการเขียนโปรแกรม การทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง, เครื่องกล, ไฟฟ้า, การสื่อสาร, ระบบสาธารณูปโภค, ระบบประปา, และ/ หรือระบบ/ ส่วนประกอบเฉพาะทางสถาปัตยกรรมมีประสบการณ์ในการบริหารและจัดการ โครงการบริการลูกค้าและคำแนะนำ ข้อกำหนดด้านอาคารการอนุญาต/ ความปลอดภัยกฎการใช้ที่ดินและกฎระเบียบ และความเข้าใจที่ชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดขององค์กรทั้งหมด
Project design, Development, Planning, and analysis	ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการทางโปรแกรมและขีด จำกัดของเว็บไซต์และงบประมาณเพื่อสร้างการออกแบบที่ตรงตามเกณฑ์ของโครงการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกวิธีหนึ่งคือเพื่อให้สามารถประเมินปัญหาจากการออกแบบที่เสนอ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบ ความสามารถในการพัฒนาแนวทางโครงการเค้าร่าง งบประมาณการงบประมาณ ระยะเวลา ทรัพยากรที่ใช้ และกลยุทธ์เพื่อสร้างอาคารตามกฎระเบียบและสิ่งปลูกสร้างที่ถูกต้องตามกฎระเบียบและการอนุญาต
Administration and Management	ความรู้เกี่ยวกับหลักการธุรกิจและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์/ การแก้ปัญหาการจัดสรรทรัพยากร การสร้างแบบจำลองทรัพยากรมนุษย์ การเป็นผู้นำการประสานงานของทรัพยากร
Communication	ความสามารถในการเข้าใจโครงการและการสื่อสารทั้งในด้านการเขียนคำพูดหรือภาพกราฟิกสำหรับกลุ่มผู้รับเหมา ผู้ดูแล ที่ปรึกษา วิศวกร และผู้ที่ไม่มีมืออาชีพจำนวนมาก ความสามารถในการนำเสนอโครงการให้กับคณะกรรมการที่ปรึกษา

จากการศึกษาสมรรถนะความสามารถของสถาปนิกจากทั้งสองสถาบันตามที่ได้กำหนดไว้ สรุปใจความสำคัญของความสามารถในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ หมายถึง การออกแบบในทางสถาปัตยกรรม หมายถึงการสำรวจ การประเมินแนวคิด และการนำเสนอแนวคิด เพื่อให้ได้มิติที่เกี่ยวกับการออกแบบ ในแต่ละกระบวนการ ตั้งแต่แนวคิดจนถึงกำหนดการและรายละเอียดการออกแบบต่าง ๆ จะต้องมีการนำเสนอให้ทราบถึงรายละเอียด Slak and Kilar (2008) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่สถาปนิกแก้ไขปัญหาทางเทคนิคและการออกแบบ พร้อมกับการวางแผนพื้นที่ในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายของโครงการกับผู้รับเหมา เขียนข้อกำหนดต่าง ๆ และกำกับดูแลรายละเอียดโดยรวม เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

Batman (2008) กล่าวว่า สถาปนิกต้องบันทึกรายละเอียดความต้องการของลูกค้า เพื่อออกแบบให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า ออกแบบ กำหนดแบบ เลือกวัสดุที่มีคุณภาพเหมาะสม และให้ประโยชน์สูงสุด ออกปฏิบัติงานร่วมกับวิศวกรระหว่างทำการก่อสร้าง เพื่อให้ใช้วัสดุตามแบบที่วางไว้ตามเงื่อนไขสัญญา เมื่อแก้ไขตัดแปลงให้สมบูรณ์แล้ว จึงส่งแบบให้กับวิศวกรทำการก่อสร้าง

2. ด้านการบริหารและการจัดการ ความรู้เกี่ยวกับหลักการธุรกิจและการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์/ การแก้ไขปัญหาการจัดการทรัพยากร การสร้างแบบจำลองทรัพยากรมนุษย์ การเป็นผู้นำการประสานงานของทรัพยากร

Leung, Chan and Yu (2009) สถาปนิกมีความเกี่ยวข้องกับการก่อสร้างและการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งนอกจากอาศัยความรู้ ในงานสถาปัตยกรรมแล้ว ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการตลาด ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ การเงินการลงทุน สนใจต่อสถานการณ์แวดล้อมและยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหาร โครงการ

3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร (Documentation) หมายถึง จัดการด้านเอกสาร และการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน เกี่ยวกับโครงการทางสถาปัตยกรรม เพื่อให้คำนวณต้นทุน ก่อสร้างให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของโครงการแบบย่อ และสอดคล้องตามกำหนดเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนด ดำเนินการด้านเอกสารเพื่อให้เกิดการดำเนิน โครงการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิงสำหรับโครงการในอนาคต

Poon, Rowlinson, Koh and Deng (2013) สถาปนิกต้องจัดเตรียมเอกสารสำหรับการก่อสร้าง การบริหารสัญญา และส่งมอบโครงการสถาปัตยกรรม รวมทั้งแบบสถาปัตยกรรม รายละเอียด และกำหนดการจะต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานอุตสาหกรรม จัดเก็บข้อมูลและสถิติเบื้องต้นเพื่อปรับปรุงหรือจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรม เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กร ในการพิจารณาปรับปรุง กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน โครงการต่าง ๆ ในอนาคต

4. ด้านการจัดการโครงการ (Project management) หมายถึง กระบวนการการบริหารจัดการโครงการของการสร้าง การบำรุงรักษา และการตรวจสอบระบบต่าง ๆ ที่จะต้องสำเร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเทียบกับค่าใช้จ่าย การส่งมอบที่มีประสิทธิภาพของโครงการสถาปัตยกรรม Mansfield (2000) ความเกี่ยวข้องของสถาปนิกกับการบริหารงานก่อสร้าง (Construction administration) อาจวางแผนและควบคุมงานที่สถาปนิกทำเป็นประจำต่อเนื่อง คือ งานปรับปรุง คัดแปลง แก้ไข ตัวอาคารเพื่อความทันสมัยสวยงามและปลอดภัยอยู่เสมอสถาปนิกอาจมีความชำนาญในอาคารบางชนิดเป็นพิเศษ เช่น การออกแบบการใช้อาคารในพื้นที่แคบ เป็นต้น

5. ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ (Practice management) หมายถึง การจัดการการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่ามีระบบที่เหมาะสมกับสถานที่ และมีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินการปฏิบัติงานด้านสถาปัตยกรรม Janssen and Bakker (2001) กล่าวว่า งานสถาปนิกคือ การออกแบบอาคารประเภทต่าง ๆ ให้สวยงาม และสอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศ ภูมิอากาศ กฎหมาย ประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ ทั้งทางศิลปะและเทคนิค โดยคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยและประหยัด ทั้งในด้านราคาค่าก่อสร้างและพลังงานสนองความต้องการของผู้อาศัย และผู้ใช้อาคาร

สถาปนิกจะเป็นผู้ออกแบบ ต้องทำงานตามขั้นตอนและกำหนดเวลาชิ้นผลงานต่าง ๆ ร่วมกับวิศวกรก่อสร้างและนักเขียนแบบ ซึ่งงานทุกงานที่ได้รับมีความท้าทายที่ต้องแก้ไขแตกต่างกัน เป้าหมายคือทำงานชิ้นนั้นให้สำเร็จลุล่วงตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายที่รับผิดชอบ (Bowen, Edwards, & Lingard, 2013)

6. ด้านทักษะการสื่อสาร สถาปนิกที่ดีจะต้องมีทักษะการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจาที่ดีเยี่ยมและสามารถสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพกับลูกค้า และผู้รับเหมา กล่าวว่า สถาปนิกจะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสถาปัตยกรรมให้มีความเรียบร้อย เป็นไปตามแผนโครงการอย่างราบรื่น สถาปนิกต้องสามารถให้คำปรึกษาต่อวิศวกรและแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการก่อสร้างและการคำนวณของวิศวกร การประมูลและเจรจาต่อรอง (Browning, 2002)

Sosa, Eppinger, and Rowles (2003) สถาปนิกต้องสามารถแก้ไขจุดอ่อนของสถาปนิกหรือคนที่จบคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เนื่องจากคนเหล่านี้จะถูกสอนให้คิดอย่างสร้างสรรค์คิดต่าง และมีความมั่นใจใน แนวคิดเกี่ยวกับงานออกแบบของตัวเองมากทำให้การสื่อสารหรือการถ่ายทอดให้คนทั่ว ๆ ไปเข้าใจได้ยาก จึงต้องมีทักษะการสื่อสารที่จะต้องชี้แจงและอธิบายรายละเอียดของข้อมูลให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานในการบริหารความต้องการของลูกค้าในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานของทีมที่ปรึกษา

7. ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ คือ สถาปนิกมีหน้าที่การออกแบบและสร้างอาคารจากการวิเคราะห์และการเขียนโปรแกรม การทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง, เครื่องกล, ไฟฟ้า, การสื่อสาร, ระบบสาธารณูปโภค, ระบบประปา, และ/ หรือระบบ/ ส่วนประกอบ เฉพาะทางสถาปัตยกรรมมีประสบการณ์ในการบริหารและจัดการ โครงการบริการลูกค้าและคำแนะนำข้อกำหนดด้านอาคารการอนุญาต

Wahab (2010) กล่าวว่า สถาปนิกคือบุคคลผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบ และ วางแผน ในการก่อสร้าง จึงเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก ไม่ได้มีแค่หน้าที่ในการออกแบบอาคาร และคุมงานก่อสร้างให้ได้ตามความต้องการของลูกค้าเท่านั้น แต่สิ่งที่สถาปนิกออกแบบไปนั้นคือ ความรับผิดชอบทั้งหมด หากมีสิ่งใดผิดพลาดเกิดขึ้นในอนาคต ผู้ที่จะโดนฟ้องคนแรกก็คือ สถาปนิก ดังนั้น นอกจากความคิดสร้างสรรค์ ทักษะพื้นฐานทางสถาปัตยกรรม ความรอบคอบ และความรับผิดชอบ ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างมาก

### 3. ความสามารถของสาขาวิชาชีพนักสำรวจ (Surveying qualifications)

นักสำรวจ คือ ผู้ควบคุมและทำการสำรวจพื้นดินและท้องน้ำ เพื่องานทำแผนที่หรือแผนภูมิงานก่อสร้าง งานเหมืองแร่ หรือเพื่องานอื่น ๆ โดยการกำหนดสถานที่ตั้ง และวาดภาพแสดง ลักษณะภูมิประเทศรวมถึงการสำรวจบริเวณพื้นดินและท้องน้ำ การสำรวจบริเวณทะเล และเหมืองแร่ และการสำรวจประเภทอื่นๆ เป็นผู้ช่วยนักสำรวจเกี่ยวกับการใช้ และดูแลรักษาเครื่องมือต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงาน ช่วยแปลข้อมูลที่ได้จากงานสนาม และทำงานอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน (สุภาภรณ์ ว่องเพิ่มพูนสิน และศรีสุดา รัตนวิจิตร, 2558) โดยผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องทนแดด ทนฝน ทนร้อน ทนหนาวได้ ชอบบุกป่าฝ่าดง เพราะอาชีพนี้ต้องอยู่กลางแจ้งเสียเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังต้องมีความละเอียดรอบคอบ ต้องทำงานเกี่ยวกับตัวเลขและวัดค่าหาพิกัด เพราะอาชีพนี้คือการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความละเอียดแม่นยำและเทคนิคด้านการวัดมุม วัดระยะ วัดระดับ ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศช่วยหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่าง ๆ วางหมุดหลักฐานหรือที่หมายในการสำรวจ ทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ ซ่อมรับแก้เครื่องมือสำรวจ นอกจากนี้ยังต้องทำแผนที่สำรวจและแผนภูมิงานก่อสร้าง งานเหมืองแร่ ฯลฯ ซึ่งต้องลงภาคสนาม อาชีพนี้ต้องเรียนจบมาทางด้านวิศวกรรมศาสตร์สาขาอุตสาหกรรมการโยธา เป็นต้น (ชนาการ กสิกรไทย, 2556) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ความสามารถนักสำรวจจากการค้นคว้าได้พบว่า Surveyors Board of Queensland (2003) กำหนดความสามารถของอาชีพนักสำรวจไว้อย่างครบถ้วน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2-7 ความสามารถสำหรับนักสำรวจหน่วยที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Qualities)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
1.1 มีวุฒิการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ทางด้านการสำรวจ	จบการศึกษาหลักสูตรด้านการสำรวจและได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นนักสำรวจจริงวัด
1.2 มีความเป็นมืออาชีพในการสัมพันธ์กับสาธารณะ	- ต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับแดด ฝน เพื่อให้เชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพ - ไม่ปฏิบัติผิดจรรยาบรรณต่อสาธารณะชน
1.3 รู้และปฏิบัติตามจริยธรรมที่กำหนด	เข้าใจและสามารถอธิบายหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของนักสำรวจ
1.4 มีความรู้และทักษะที่ทันต่อเหตุการณ์	- เข้าร่วมกิจกรรมที่พัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง - ศึกษาจากบทความที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำรวจ
1.5 รู้ถึงข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน	- สามารถอธิบายถึงกฎระเบียบในการสำรวจของประเทศได้ - ไม่ดำเนินงานเกินขอบเขตของทักษะและความเชี่ยวชาญของตนเอง

ตารางที่ 2-8 ความสามารถสำหรับนักสำรวจหน่วยที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวัด (Collection of data and measurement)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
2.1 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวัด	- การวัดซ้ำซ้อนเพียงพอที่จะสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ - ตรวจสอบการวัดให้แน่ใจว่าถูกต้องตามกฎหมาย - ประเมินวิธีการวัดที่แตกต่างกันและวิธีที่มีอยู่ - ประเมินประสิทธิภาพของการวัดที่นำมาใช้
2.2 ค้นหาและได้รับข้อมูลที่มีอยู่	วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นที่เกี่ยวข้องกับภูมิศาสตร์ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2-8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
2.3 สามารถใช้และบำรุงรักษา ระบบนำทางด้วยดาวเทียม (Global Navigation Satellite System: GNSS) เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดระบุพิกัดแนวโน้มที่จะถูกพบโดยผู้ใช้ GNSS และคำนวณค่าพิกัด GNSS</li> <li>- หาหรือเกี่ยวกับหลักการของการสังเกตด้วย GNSS</li> <li>- สังเกตการณ์โดยใช้ตัวรับสัญญาณ GNSS</li> <li>- อธิบายเทคนิคการสังเกตและคำนวณและประเมินระดับของความถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตจาก GNSS</li> <li>- ระบุแหล่งข้อมูลที่ผิดปกติในการสังเกต GNSS และอธิบายการใช้งานและปัจจัยที่สำคัญของการใช้เทคนิคที่แตกต่างกัน</li> <li>- สังเกตข้อมูลที่แสดงออกมาจาก GNSS ประสานงานกับหน่วยงานระบบภาคพื้นดิน</li> </ul>
2.4 ประยุกต์ใช้หลักการประกันคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพที่ได้รับการยอมรับ</li> <li>- ปรับปรุงแก้ไขการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ</li> </ul>

ตารางที่ 2-9 ความสามารถสำหรับนักสำรวจหน่วยที่ 3 พัฒนาการสำรวจ (Development Surveys)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
3.1 กำหนดลำดับของงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อ่าน ตีความ ทำความเข้าใจแบบ และวางแผนการก่อสร้าง</li> <li>- กำหนดการทำงาน</li> <li>- ติดต่อกับลูกค้า พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาด้านอื่น ๆ</li> <li>- วัดซ้ำเพื่อให้ข้อมูลน่าเชื่อถือเพียงพอ</li> </ul>
3.2 ดำเนินการสำรวจสภาพภูมิประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการสำรวจความหลากหลายของสภาพภูมิประเทศ ให้เสร็จเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การใช้เครื่องมือภาคพื้นดินและ GNSS</li> <li>- วัดซ้ำเพื่อให้ข้อมูลน่าเชื่อถือเพียงพอ</li> <li>- อธิบายถึงที่มาของสิ่งที่ค้นพบของข้อมูลและบันทึกข้อมูลได้อย่างถูกต้อง</li> </ul>



ตารางที่ 2-9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
3.3 สํารวจ คํานวณปริมาณ และขนาด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเก็บรวบรวมข้อมูลภูมิประเทศที่มีความถูกต้องและความหนาแน่นที่เหมาะสมสำหรับระดับความต้องการ</li> <li>- คํานวณและรายงานตามปริมาณที่ถูกต้องสามารถพิสูจน์ได้จากการวัด</li> </ul>
3.4 รู้และนำไปใช้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถอธิบายความต้องการของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการออกกฎหมายในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>- ใช้อาชีวอนามัยและขั้นตอนความปลอดภัยที่สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>

ตารางที่ 2-10 ความสามารถสำหรับนักสำรวจหน่วยที่ 4 ตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ  
(Process field measurements)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
4.1 สามารถตรวจสอบข้อผิดพลาดในข้อมูลที่มีอยู่และจากการสังเกต	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบุข้อผิดพลาดในข้อมูลที่จัดทำโดยบุคคลอื่น</li> <li>- ใช้กระบวนการการประกันคุณภาพเพื่อให้แน่ใจว่ามีการตรวจพบข้อผิดพลาดและกำจัดออก</li> </ul>
4.2 มีความเข้าใจถูกต้องของข้อมูลที่มีอยู่และสร้างข้อมูลใหม่ที่มีความถูกต้องเหมาะสม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล</li> <li>- กำหนดข้อจำกัดของข้อมูลที่มีเก็บรวบรวมไว้</li> </ul>
4.3 สามารถรวมข้อมูลที่มีอยู่กับข้อมูลการสำรวจครั้งใหม่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สามารถหาข้อสรุปหรือประเมินข้อจำกัดที่ถูกต้องของข้อมูลที่มีอยู่</li> <li>- อย่าใช้แหล่งข้อมูลที่มีความถูกต้องไม่เพียงพอในการสำรวจงาน</li> </ul>
4.4 สามารถวางแผนงานที่มีความถูกต้อง ชัดเจน และมีประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดร่างส่วนประกอบของแผนงาน</li> <li>- วาดร่างแผนงานที่มีความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์</li> </ul>

ตารางที่ 2-10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
4.5 สามารถสร้าง โมเดล อิเล็กทรอนิกส์และแผน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้คอมพิวเตอร์จัดทำส่วนประกอบโครงสร้างให้แผนงานเป็นแบบอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- สร้างรูปแบบดิจิทัลของพื้นผิวทางกายภาพ</li> <li>- แนบข้อมูลลักษณะเป็นรูปแบบดิจิทัล</li> <li>- ถ่ายโอนข้อมูลระหว่างรูปแบบต่างๆ</li> </ul>

ตารางที่ 2-11 ความสามารถสำหรับนักสำรวจหน่วยที่ 5 การสื่อสาร (Communication)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
5.1 การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูดและการเขียน</li> <li>- ให้คำแนะนำประเด็นต่าง ๆ อย่างชัดเจนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา</li> <li>- ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
5.2 สามารถพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพในการประชุม	- อธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจและโปร่งใสในการประชุมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
5.3 จัดทำรายงาน	- จัดทำรายงานสอดคล้องกับหลักการและเหตุผลเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักสำรวจ อาชีพอื่น ๆ และลูกค้า
5.4 รับรองข้อมูล	- เขียนใบรับรองที่มีความถูกต้องและจำกัดขอบเขตความสามารถในการรับผิดชอบ
5.5 ให้บริการที่ปรึกษา	- ให้คำแนะนำรายละเอียดกับลูกค้าและเพื่อนร่วมอาชีพในการสำรวจและเรื่องการจัดการที่ดินในระดับที่เหมาะสม

ตารางที่ 2-12 ความสามารถสำหรับนักสำรวจหน่วยที่ 6 ควบคุมการสำรวจ (Survey control)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
6.1 สามารถใช้ระบบอ้างอิงทางภูมิศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้ระบบพื้นฐาน (Geodetic datum) ในการสำรวจที่เหมาะสมในการวางแผนที่</li> <li>- ดำเนินการเพื่อสำรวจทางลัดและทางแยกโดยการคำนวณพิกัดทางภูมิศาสตร์</li> <li>- ดำเนินการสำรวจทางลัดและทางแยกโดยใช้ระบบพิกัดกริด UTM (Universal Transverse Mercator)</li> <li>- แปลงพิกัดสามมิติระหว่างระบบและคาดัมเป็นที่จุดที่ใช้อ้างอิงเพื่อใช้วัดตำแหน่งบนพื้นผิวโลกโดยใช้ซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมจำเป็นเพื่อได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง</li> </ul>
6.2 ควบคุมการบูรณาการการสำรวจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อธิบายและการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจและโครงสร้างพื้นฐานด้านการทำแผนที่</li> <li>- ค้นหาและตระหนักถึงหลักฐานของการสำรวจก่อนหน้า</li> </ul>
6.3 กำหนด วัด และปรับการควบคุมการสำรวจแนวราบ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างเครือข่ายการควบคุมโครงการโดยใช้ GNSS และการวัดภาคพื้นดิน</li> <li>- ประเมินและปรับการวัดโดยวิธีการปรับตัวที่เหมาะสม</li> <li>- ใช้วัดซ้ำซ้อนเพื่อเพียงพอที่ข้อมูลตรวจสอบได้</li> <li>- ปรับเครือข่ายการสำรวจทางคณิตศาสตร์โดยใช้ระบบซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์</li> <li>- วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงเพื่อปรับเปลี่ยน</li> </ul>
6.4 กำหนด วัด และปรับการควบคุมการสำรวจแนวตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการตรวจวัดระดับได้อย่างแม่นยำ</li> <li>- ระบุผลกระทบจากความโค้งและการหักเหในการปรับระดับและใช้ความรู้ในการปรับระดับนี้โดยใช้วิชาตรีโกณมิติ</li> <li>- ระบุอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการปรับระดับความแม่นยำและแหล่งที่มาของข้อผิดพลาดและเทคนิคในการลดผลกระทบ</li> </ul>

จากการศึกษาความสามารถของนักสำรวจตามที่คณะกรรมการนักสำรวจคลื่นแลนด์ได้กำหนดไว้ สรุปใจความสำคัญของความสามารถในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Qualities) หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาหลักสูตรด้านการสำรวจและได้ขึ้นทะเบียนเป็นนักสำรวจ ต้องมีความอดทนสามารถปฏิบัติงานเผชิญแดดฝน ได้อย่างเป็นมืออาชีพและยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของนักสำรวจ พัฒนาทักษะ ความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รู้และเข้าใจในกฎระเบียบในการปฏิบัติงานด้านสำรวจของประเทศ และไม่ดำเนินงานเกินขอบเขตความเชี่ยวชาญของตน Ustun and Demirel (2006) นักสำรวจเป็นผู้ควบคุมการสำรวจพื้นดินและท้องน้ำ เพื่องานทำแผนที่หรือแผนภูมิสำหรับงานก่อสร้าง งานเหมืองแร่ หรืองานอื่น ๆ โดยการกำหนดสถานที่ตั้ง และวาดภาพแสดงลักษณะภูมิประเทศ รวมถึงการสำรวจบริเวณพื้นดินและท้องน้ำ การสำรวจบริเวณทะเล และเหมืองแร่ และการสำรวจประเภทอื่น ๆ การใช้และดูแลรักษาเครื่องมือต่าง ๆ ในขณะปฏิบัติงาน ช่วยแปลข้อมูลที่ได้จากงานภาคสนาม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เฉพาะ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐาน

2. ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล (Collection of data and measurement) หมายถึง ข้อมูลจะต้องมีการวัดซ้ำที่เพียงพอสามารถตรวจสอบได้ ถูกต้องตามกฎหมาย เลือกรูปแบบการวัดที่แตกต่างกัน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภูมิประเทศ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ระบบนำทางด้วยดาวเทียม (Global Navigation Satellite System: GNSS) เพื่อกำหนดพิกัดโดยเทคนิคการสังเกตและคำนวณและประเมินระดับความถูกต้องจากข้อมูลที่แสดงออกมาจาก GNSS ร่วมกับระบบภาคพื้นดิน ปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพที่ได้รับการยอมรับและแก้ไขการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพ Meyer (2002) วาดภาพแสดงลักษณะภูมิประเทศ ตรวจสอบบันทึก แผนที่ แผนที่ผัง โฉนด และเอกสารที่เกี่ยวข้องตลอดจนทำการคำนวณเบื้องต้น ซึ่งจำเป็นสำหรับงานสำรวจบันทึกการใช้มาตรการต่าง ๆ และการคำนวณ รวมทั้งการเขียนแบบร่างพื้นที่บริเวณที่ทำการสำรวจจัดทำแบบวาดโดยละเอียด และทำรายงาน

3. ด้านการพัฒนางานสำรวจ (Development surveys) หมายถึง กำหนดลำดับของงาน และสามารถอธิบายให้ลูกค้า พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาด้านอื่น ๆ เข้าใจรายละเอียด เมื่อดำเนินการสำรวจความหลากหลายของภูมิประเทศ และเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องจากการวัด มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสอดคล้องกับกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง Soler (2010) การสำรวจที่ดินเพื่อตรวจวัดความแตกต่างของแต่ละตำแหน่งบนที่ดินนั้น ๆ นักสำรวจมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา

และอนุรักษ์ที่ดิน และเป็นผู้กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมสำหรับการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ทำหน้าที่ควบคุมดูแลงานก่อสร้างอาคาร และบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในโปรเจกต์นั้น ๆ ประมวลการเกี่ยวกับค่าวัสดุและค่าแรงงาน คู่มือเรื่องข้อกำหนดของกฎหมาย

4. ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ (Process field measurements) หมายถึง สามารถตรวจสอบและสังเกตความผิดพลาดของข้อมูลที่มีอยู่ แก่ไขเพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์ในการวางแผนส่วนประกอบต่าง ๆ ของงานที่มีความถูกต้อง มีความละเอียดรอบคอบต่อข้อมูลที่บันทึกไว้ก่อน ตรวจสอบบันทึก แผนที่ แผนผัง โฉนด และเอกสารที่เกี่ยวข้องตลอดจนทำการคำนวณเบื้องต้น ซึ่งจำเป็นสำหรับงานสำรวจ ทำการคำนวณเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของสิ่งที่วัดได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานตรงตามพื้นที่ที่กำหนด (New York State Department of Transportation, 2009)

5. ด้านทักษะการสื่อสาร (Communication) หมายถึง สามารถสื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในประเด็นต่าง ๆ ทั้งการพูดและการเขียน ใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจแก่ผู้ร่วมประชุม จัดทำงานที่สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล สามารถรับรองในขอบเขตงานของตนได้ และให้อธิบายแนะนำรายละเอียดกับลูกค้าและเพื่อนร่วมอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ Vest (2004) จำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี เพราะการทำงานส่วนใหญ่ต้องทำงานเป็นทีม หากไม่สามารถสื่อสารให้มีประสิทธิภาพแล้ว การทำงานอาจจะเกิดปัญหาและอุปสรรคได้ จึงต้องสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานในทีมที่เกี่ยวข้องเข้าใจในงานด้านสำรวจ สิ่งที่ค้นพบจากการสำรวจ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. ด้านการควบคุมการสำรวจ (Control survey) หมายถึง ใช้ระบบการสำรวจหรือซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมเพื่อหาพิกัดของพื้นที่ อธิบายและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจ โครงสร้างพื้นฐานในการกำหนดแผนที่ ดำเนินการตรวจวัดระดับได้อย่างแม่นยำโดยใช้ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติ และใช้อุปกรณ์และกำหนดวิธีการที่ถูกต้องเพื่อให้มีความแม่นยำ ลดข้อผิดพลาดและลดผลกระทบ ตรวจสอบ และปรับกล้องรังวัด หรือกล้องทำแผนที่เข็มทิศ โต๊ะสำรวจ และเครื่องมือสำรวจอื่น ๆ เพื่อความถูกต้องของข้อมูลการวัดระหว่างจุดต่าง ๆ ความสูงชัน เส้นแอมุม ความสูงต่ำของพื้นดิน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพื้นผิวดิน พื้นที่ใต้ดิน และพื้นที่ใต้ท้องน้ำ (California Department of Transportation, 2016)

#### 4. สมรรถนะของสาขาวิชาชีพนักบัญชี (Accountant)

พนักงานบัญชี คือ ผู้ให้บริการทางการบัญชีแก่สถานประกอบการธุรกิจสถาบันเอกชนหรือหน่วยงานรัฐบาล รวมถึงการดูแลการทำบัญชี และการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์รายการธุรกิจและบันทึกผลทางการเงิน การรับรองความถูกต้องและความครบถ้วนในการทำบัญชี และ

เอกสารทางการเงิน การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอบบัญชี การวางแผนทางบัญชี และการวางระบบทางบัญชีแก่สถานประกอบการต่าง ๆ (สุภาภรณ์ ว่องเพิ่มพูนสิน และ ศรีสุดา รัตนวิจิตร, 2558) ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนักบัญชีควรมีความสามารถดังต่อไปนี้

4.1 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องนักบัญชีที่องค์กรต้องการ “เก่ง+ดี” โดยการศึกษาวิจัยถึงความสามารถของนักบัญชีที่องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมต้องการ โดยใช้เกณฑ์ที่สหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International federation of accountants) กำหนดมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศได้กำหนดกรอบความรู้ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจะต้องมี คือ

4.1.1 ความรู้ทั่วไป ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้นักบัญชีสามารถใช้ดุลพินิจ คិควิเคราะห์ ถึงผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจรวมถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

4.1.2 ความรู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี การเงิน และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับบัญชีการเงิน การรายงานทางการเงิน การบัญชีบริหาร ภาษีอากร การสอบบัญชี เพื่อเป็นพื้นฐานหลักในการประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีในการปฏิบัติ นักบัญชีจะได้มีความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้ทันสมัยตามมาตรฐานการบัญชีที่ประกาศใช้

4.1.3 ความรู้ด้านองค์การธุรกิจ เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจขององค์กรในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับการจัดการในองค์กร โครงสร้างองค์การ สภาพเศรษฐกิจ

4.1.4 ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำคัญประกอบธุรกิจในยุคปัจจุบัน องค์กรธุรกิจใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศในการประมวลผล จัดการข้อมูล นักบัญชีจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประมวลผล และการควบคุมภายในองค์กรได้อย่างดี

4.2 NOAA Workforce Management Office (n.d.) ได้เสนอสมรรถนะของนักบัญชี 7 ด้าน ที่ควรพัฒนาให้มีอย่างครอบคลุมบทบาทหน้าที่ เพื่อให้สะท้อนถึงนักบัญชีในองค์กรของนั้นมีความรู้และสามารถดำเนินการได้ รายละเอียดดังนี้

4.2.1 การบัญชีทั่วไป ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานและกระบวนการบัญชีแบบเดิม มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการต่าง ๆ ของการบัญชีรวมถึงการคงค้าง ภาระผูกพันและต้นทุน ดีความและประยุกต์ใช้หลักการบัญชีที่มีอยู่ใหม่หรือที่ปรับปรุงใหม่เพื่อให้รายงานทางบัญชีมีความถูกต้องและสอดคล้องกับข้อกำหนดมากขึ้น

4.2.2 บัญชีตามที่สภาวิชาชีพกำหนด ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดด้านบัญชี ทำความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีและกระบวนการจัดสรร มาตรฐานทางการเงิน/ การบัญชีของหน่วยงานราชการ บันทึกเอกสารอย่างถูกต้องเพื่อการรายงาน

4.2.3 การบัญชี/ การดำเนินงานขั้นพื้นฐานของหน่วยงาน ทำความเข้าใจภารกิจขององค์กรในบริบทของหน้าที่ด้านกฎหมายและลำดับความสำคัญด้านการบริหารสำหรับหน่วยงาน ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างภารกิจ/ หน้าที่และองค์ประกอบหลักของหน่วยงาน/ องค์กร ทำเข้าใจว่าหน่วยงานที่มีการจัดระเบียบเพื่อให้บรรลุภารกิจ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร ส่งเสริมความเป็นเจ้าของ การเปลี่ยนแปลงองค์กร

4.2.4 การวางแผนการจัดทำงบประมาณและความรับผิดชอบ/ แนวทางปฏิบัติทางธุรกิจ วางแผนและประสานงานกับคนอื่น ๆ ความเข้าใจในองค์ประกอบที่สำคัญและความต้องการของแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานกำหนดนโยบายแนวทางแผนงานและลำดับความสำคัญ ระบุทรัพยากรที่จำเป็น ติดตามความคืบหน้าและประเมินผล สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

4.2.5 การจัดการทั่วไป ทำความเข้าใจพื้นฐานของการจัดการทางการเงิน ถ่ายทอดหลักการพื้นฐานของการควบคุมการจัดการภายในและการใช้เทคนิคการประเมินและการวิเคราะห์อธิบายหลักการของการตรวจสอบและการประยุกต์ใช้ในการจัดการ โครงการ

4.2.6 เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและเครื่องมือการประมวลผลข้อมูลอัตโนมัติ ความรู้เกี่ยวกับฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ด้านการสื่อสารขั้นพื้นฐานใช้ระบบบัญชีและการเงินอัตโนมัติในการบันทึกและจัดทำธุรกรรมทางการเงิน ใช้ทักษะการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อนำเสนอข้อมูลทางการเงิน โดยใช้รูปแบบที่เหมาะสม ผสานรวมระบบ ซอฟต์แวร์ใหม่เข้ากับกิจกรรมการทำงาน พัฒนาข้อกำหนดสำหรับระบบบัญชีอัตโนมัติและระบบทางการเงิน เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปและปรับปรุงกระบวนการ

4.2.7 ทักษะทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการประชุมที่มีประสิทธิภาพ จัดทำและวิเคราะห์รายงานและงบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่ จัดเตรียมและทบทวนเอกสารประกอบเพื่อสนับสนุนรายงาน จัดเตรียมและทบทวนรายงานที่ซับซ้อนและการให้เหตุผลสำหรับผู้บริหารระดับสูง

4.3 Chartered Professional Accountant Canada (CPA) (2013) กำหนดความสามารถในการทำงานและความชำนาญทางเทคนิคที่จำเป็นต่อนักบัญชี ดังนี้

4.3.1 ความสามารถที่จำเป็นของนักบัญชี ความสามารถและทักษะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคลแบ่งออกได้เป็น 5 ทักษะ ดังต่อไปนี้

4.3.1.1 ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (Professional and ethical) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต น่าเชื่อถือ ความมั่นใจในตนเอง และความอิสระในการทำงาน การรับมือกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์และความจำเป็นในการปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบให้เป็นอย่างดีและมีอาชีพและเป็นไปตามหลักจริยธรรม มีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างและเพิ่มชื่อเสียงให้กับวิชาชีพ

4.3.1.2 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem-solving and decision-making) ทักษะการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความสามารถทางความคิดเชิงนวัตกรรมและบูรณาการ ความสามารถในการเชื่อมต่อกับความคิดและจำแนกออกเป็นส่วน ๆ ระบุและจัดการลำดับความสำคัญ และเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก

4.3.1.3 การสื่อสาร (Communication (Both written and oral)) การสื่อสารทั้งทักษะการเขียนและพูดต้องกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการฟัง ทำความเข้าใจ พูด และเขียนด้วยความชัดเจน มีศิลปะในการจูงใจและเจรจาต่อรอง ต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนแม้ปัญหาที่ซับซ้อนในทุกระดับขององค์การ

4.3.1.4 การบริหารจัดการตนเอง (Self-management) แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเอง ขอความคิดเห็นจากผู้อื่น ไตร่ตรอง และกระทำการปรับปรุงพฤติกรรม

4.3.1.5 การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Teamwork and leadership) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับทีม สร้างทีม และนำทีม จะต้องพัฒนาความสามารถในการตั้งเป้าหมาย การวางแผนและการจัดองค์การ ความร่วมมือ กระบวนการจัดการ ความเอาใจใส่ มีความยืดหยุ่น รับผิดชอบต่อผลที่ได้รับกลับมา และการจัดการความขัดแย้ง

4.3.2 ความชำนาญทางเทคนิค (Technical competencies) สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถทางเทคนิคตามความคาดหวังของนักบัญชีมืออาชีพในการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ อุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ และส่วนอื่น ๆ

4.3.2.1 การรายงานทางการเงิน (Financial reporting) การรายงานทางการเงินที่ประยุกต์จากกรอบการทำงาน รายงานการทำธุรกรรมประจำและไม่ประจำแตกต่างกันตามกรณี ความเข้าใจในบทบาทการควบคุมภายใน ภาษี และการเงินในรายงานการเงิน

4.3.2.2 กลยุทธ์และการกำกับดูแล (Strategy and governance) การกำกับดูแลกิจการภายในองค์การ เช่นเดียวกับการกำหนดกลยุทธ์และแปลกลยุทธ์สู่วัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่เฉพาะเจาะจงเพื่อการปฏิบัติและดำเนินการ



4.3.2.3 การจัดการบัญชี (Management accounting) การจัดการข้อมูลรวมถึง พัฒนาระบบเพื่อการตอบสนองความต้องการขององค์กร การวางแผน การพยากรณ์งบประมาณ ค่าใช้จ่าย การจัดการรายได้สำหรับกิจการ และระบบการวัดผลการดำเนินงาน

4.3.2.4 การตรวจสอบและการรับรอง (Audit and assurance) การสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากกิจกรรมภายใน เช่น การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายในที่ครอบคลุมและผ่านการรับรองจากบุคคลที่สาม คือ บริการรับประกัน เช่น ตรวจสอบบัญชี

4.3.2.5 การเงิน (Finance) การวิเคราะห์ทางการเงินและการวางแผนการบริหารเงินทุน งบประมาณ การประเมินมูลค่าทางธุรกิจ และการทำธุรกรรมทางการเงินขององค์กร

4.3.2.6 ภาษี (Taxation) การปฏิบัติตามกฎหมายภาษีและการรายงาน การวางแผนภาษีและกลยุทธ์การดำเนินงานระหว่างภาษีองค์กรและภาษีส่วนบุคคล และความเข้าใจในกระบวนการจัดเก็บภาษีของประเทศ

4.4 The Public Accountants Council for the Province of Ontario (2006) ได้กำหนดความสามารถเฉพาะของวิชาชีพบัญชี มีความเฉพาะแบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

4.4.1 ประสิทธิภาพขององค์กร การควบคุม และการจัดการความเสี่ยง (Organizational effectiveness, control and risk management) ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลและการพัฒนาความสามารถของกิจการเพื่อเพิ่มการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร รวมทั้งการกำกับดูแลของโครงสร้างนโยบายระบบและทรัพยากรในองค์กร

4.4.2 ด้านการเงิน (Finance) ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทางการเงินกลยุทธ์ทางการเงินและการตัดสินใจทางการเงิน

4.4.3 ด้านภาษีอากร (Taxation) ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดเก็บภาษีและรายงานการปฏิบัติตามกฎระเบียบสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ

4.4.4 ด้านการรับรอง (Assurance) ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบตามกฎหมายและกฎระเบียบ/ ข้อกำหนดการรับรอง เช่น เกี่ยวกับการตรวจสอบในวงกว้างและบริการรับรอง

4.4.5 การวัดประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance measurement) ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการพัฒนาและการแปลความหมายของข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินของกิจการ การวัดผลการดำเนินงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

4.4.6 ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and information technology) ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลข้อมูลของกิจการและความต้องการการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การดำเนินงานและวัตถุประสงค์

4.5 NC State Human Resources (2016 b) การทำงานบัญชีมืออาชีพที่มีความรับผิดชอบ สำหรับการทำบัญชีและ/ หรือการจัดทำงบประมาณ การใช้ความรู้ของทฤษฎีและการปฏิบัติการ บันทึกรายการ การแบ่งประเภทของการตรวจสอบ การวิเคราะห์ข้อมูลและบันทึกการทำธุรกรรมทางการเงิน นักบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะความสามารถดังนี้

4.5.1 ความรู้ระดับมืออาชีพ (Professional knowledge) แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพที่มีทักษะและ/ หรือความรู้ในการบัญชีเข้ากับปัจจุบันที่มีการพัฒนา และทันสมัย ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่จำเป็นต่อการทำงาน

4.5.2 การติดตามตรวจสอบและวิเคราะห์สถานะทางการเงิน ตรวจสอบ (Financial monitoring & analysis) ติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความถูกต้องและความสมบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ และระบบการควบคุมภายใน ดีความและประเมินผล จัดทำเอกสาร และสร้างรายงานทางการเงินหรือนำเสนอ

4.5.3 การตัดสินใจ (Decision making) ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพในการเลือก แนวทางการปฏิบัติหรือหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม การเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อสามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่และคาดการณ์ถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

4.5.4 การกำกับดูแล (Supervision) รับผิดชอบ คัดเลือก ให้คำปรึกษา ควบคุม ระเบียบวินัย กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และรักษาพนักงานที่มีความหลากหลาย การบริหารและให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ติดตามและประเมินผลการทำงาน การรับฟังความคิดเห็น ควรจัดให้มีการกำกับดูแลด้านเทคนิค พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงาน วางแผนสำหรับพนักงานโอกาสในการพัฒนาอาชีพ

4.5.5 ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Communication and interpersonal skills) การติดต่อสื่อสารข้อมูลไปยังบุคคลหรือกลุ่ม การนำเสนอข้อมูลที่เหมาะสมกับ ลักษณะและความต้องการของผู้ที่สนใจ ถ่ายทอดข้อมูลด้วยวาจาหรือตัวหนังสือให้กับบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้เข้าใจข้อมูลอย่างชัดเจนและครอบคลุม ฟังและตอบสนองอย่างเหมาะสม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

จากการค้นคว้ามีหลายหน่วยงานกำหนดความสามารถของนักบัญชีไว้ทั้งที่เหมือนและแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสรุปความสามารถที่จำเป็นทั้งหมดได้ดังนี้

ตารางที่ 2-13 สมรรถนะที่จำเป็นของนักบัญชี

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	1. ความรู้เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ โครงสร้างองค์การ และสภาพเศรษฐกิจเพื่อการคาดการณ์สถานการณ์ทางการเงินที่มีผลกระทบต่อธุรกิจ
2. ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี	1. ความรู้เกี่ยวกับบัญชี การเงิน การรายงานทางการเงิน ภาษีอากร การสอบบัญชี เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ 2. จัดทำรายงานการทำธุรกรรมประจำและไม่ประจำแตกต่างกันไปตามกรณี 3. สามารถจัดการกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อประกอบการตัดสินใจทางการเงิน 4. สามารถวางแผนการจัดเก็บภาษีและการรายงานตามกฎหมาย/กฎระเบียบ
3. การตรวจสอบและการรับรอง	1. สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากกิจกรรมภายใน เช่น การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการรับรองจากบุคคลที่สาม 2. ติดตามและเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ และระบบควบคุมภายใน
4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	1. สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่จำเป็นในการประมวลผลและจัดการข้อมูล
5. จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต น่าเชื่อถือ 2. มีความมั่นใจในตนเอง และมีความเป็นอิสระในการทำงาน 3. ปกป้องผลประโยชน์ขององค์การและลูกค้า 4. ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักจริยธรรม 5. มีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างและเพิ่มชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพ

## ตารางที่ 2-13 (ต่อ)

องค์ประกอบ	เกณฑ์การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน
6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถรับมือกับความขัดแย้งและคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้</li> <li>2. มีความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและบูรณาการ</li> <li>3. เชื่อมโยงความคิดและจำแนกออกเป็นส่วน ๆ</li> <li>4. ระบุและจัดลำดับความสำคัญและเสนอมุมมองเพื่อกาทางออก</li> <li>5. การเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดสามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่และคาดการณ์ถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น</li> </ol>
7. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถสื่อสารทั้งการเขียนและการพูดได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>2. มีศิลปะในการจูงใจและเจรจาต่อรอง</li> <li>3. สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนแม้ข้อมูลซับซ้อนในทุกๆระดับขององค์การ</li> <li>4. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จขององค์การ</li> </ol>
8. การบริหารจัดการตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานเชี่ยวชาญด้านบัญชีที่มีทักษะ ความรู้ที่พัฒนาและทันสมัย</li> <li>2. แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเอง</li> <li>3. รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น ไตร่ตรอง และปรับปรุงพฤติกรรมของตน</li> </ol>
9. การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความสามารถในการสร้างทีม นำทีม และทำงานร่วมกับทีมได้</li> <li>2. มีการวางแผนกระบวนการจัดการ ความร่วมมือ การเอาใจใส่ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบผลที่ได้รับกลับมา</li> </ol>

จากการสังเคราะห์ความสามารถจากองค์การต่าง ๆ ในการกำหนดความสามารถที่จำเป็นของนักบัญชี ผู้วิจัยสรุปคำนิยามของความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (Organization, political, economic and social) หมายถึง มีความรู้ด้านการจัดการองค์การและการประกอบธุรกิจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ เช่น สถานการณ์ทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้้องค์การสามารถวางแผนทางการเงินและตัดสินใจทางธุรกิจได้ทันต่อสถานการณ์ โดย Porter (2008) เห็นว่า นักบัญชีนั้นมีผลโดยตรงต่อการประเมินและแสดงผลการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบในการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ ขยายกิจการ หรือการตัดสินใจลงทุน ผลกระทบต่อบุคคลภายนอกที่สนใจในผลประกอบการขององค์การในการตัดสินใจลงทุน ผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ของกิจการกู้ยืมเงิน โดยหวังว่าจะได้รับเงินคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลกระทบต่อรัฐบาลและประเทศชาติในการเก็บภาษีอากรจากผลประกอบการของธุรกิจ

2. ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี (Management accounting, financial and taxation) หมายถึง นักบัญชีต้องมีความรู้ด้านบัญชี การเงิน และด้านภาษี เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ สามารถจัดทำรายงานการทำธุรกรรมต่าง ๆ ขององค์การ จัดทำงบประมาณรายงานทางการเงินขององค์การ สามารถวางแผนการจัดเก็บภาษีขององค์การให้ถูกต้องตามกฎหมาย Schadrie, Lanen, Vandenberg and Haen (2012) กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับบัญชี การเงิน การเสนอรายงาน การบัญชีบริหาร ภาษีอากร การสอบบัญชี เป็นพื้นฐานหลักในการประกอบวิชาชีพของนักบัญชี หากเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีใหม่ ๆ หรือระบบใหม่ในการปฏิบัติ นักบัญชีจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้ทันสมัยตามนโยบายและมาตรฐานทางการบัญชีได้

3. การตรวจสอบและการรับรอง (Audit and assurance) หมายถึง สร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการตรวจสอบรับรองจากองค์การภายนอก ติดตามและเก็บข้อมูลเพื่อประเมินความถูกต้องให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฏระเบียบ/กฎหมาย Hite and Hasseldine (2001) ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงเนื่องจากความสำคัญของการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดหรือทุจริตขึ้นภายในองค์การ โดยมีการป้องกันไว้ล่วงหน้าและต้องมีการตรวจสอบภายในเพื่อยืนยันว่าระบบที่้องค์การใช้อยู่ยังมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

4. ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) หมายถึง สามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ เพื่อให้สามารถใช้ระบบการจัดการสารสนเทศด้านการบัญชีให้มีความทันสมัย

Matherly and Burney (2013) กล่าวว่า องค์การธุรกิจต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการประมวลผล จัดการข้อมูลขององค์การ นักบัญชีจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประมวลผล และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี

5. จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ (Professional and ethical) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง และปฏิบัติงานอย่างอิสระ ปกป้องผลประโยชน์ขององค์การและลูกค้า ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ/กฎหมาย เป็นไปตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพเพื่อเป็นตัวอย่างและเพิ่มชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพ สอดคล้องกับ Bescos (2002) จะต้องยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมของนักบัญชีเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้วิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้า สังคมเชื่อถือและศรัทธา ผู้ปฏิบัติงานก็จะได้พัฒนาในหน้าที่การงานให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยอุดมการณ์ วินัย มารยาทและกฎระเบียบทางวิชาชีพ ประกอบอาชีพอย่างซื่อสัตย์สุจริตโดยยึดหลักคุณธรรม

Birrell (2006) นักบัญชีเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางการเงินซึ่งเป็นความลับขององค์การ จึงต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามกฎหมาย และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริง และต้องไม่นำข้อมูลใด ๆ ที่องค์การไม่จำเป็นต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนไปเปิดเผย หรือใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้เป็นการประพฤติดิจจรยาบรรณทางวิชาชีพ

6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem-solving and decision-making) หมายถึง สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาเพื่อระงับความขัดแย้งได้ สามารถคิดในเชิงนวัตกรรมและบูรณาการเชื่อมโยงความคิดจากเพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญ และสามารถเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก การเข้าถึงข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดและสามารถประมวลผลให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่และสามารถคาดการณ์ถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น Yaich (2005) นักบัญชีจะต้องสามารถคิดอย่างเป็นระบบ ประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจ แนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ วิเคราะห์ถึงเหตุและผล เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา

7. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Communication and interpersonal) หมายถึง สามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับองค์การถึงแม้ข้อมูลมีความซับซ้อน มีศิลปะในการจูงใจและเจรจาต่อรอง มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการดำเนินงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Mohamed and Lashine (2003) สามารถสื่อสารทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียน และสรุปประเด็นและการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Jones and Sin (2003) กล่าวเสริมอีกว่า นักบัญชีจะต้องสามารถจัดสรรรูปแบบการนำเสนอ

และการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

8. การบริหารจัดการตนเอง (Self-management) หมายถึง แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญในด้านบัญชี มีการพัฒนาทักษะ และความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วิเคราะห์ได้ตรง และนำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้น Jones and Abraham (2009) นักบัญชีต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่สนองต่อความต้องการขององค์กรธุรกิจ สามารถในการพัฒนาอารมณ์ประมาณตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้สภาวะที่แท้จริงของตนเองทำให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

9. การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Teamwork and leadership) หมายถึง ความสามารถในการสร้างทีมงาน เป็นผู้นำ และทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ มีการวางแผนกระบวนการดำเนินงาน ความร่วมมือ การเอาใจใส่ มีความยืดหยุ่น และรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น Kotter (2012) เห็นว่านักบัญชีต้องสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องสามารถปรับตัว และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างสร้างสรรค์ และให้ความช่วยเหลือ อำนาจความสะดวก และเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

### แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต (Quality of life) หรือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยครอบคลุมไปถึงครอบครัวและการทำงานของบุคคล และต่อยอดไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life-QWL) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีผลกระทบทั้งต่อตัวบุคคลและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพราะปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความพึงพอใจในการทำงานของคน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร เนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัชวาล ทัดศิวิฐ, 2553)

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Merton (1977) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงาน และสภาพการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และไม่พอใจ และการได้รับการยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานและควมมีเสถียรภาพทางสังคม ส่วน Hackman and Suttle (1977) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป็นสิ่งที่สนองความสุขและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานของคนในองค์กร ไม่ว่าจะในระดับพนักงานทั่วไป หัวหน้างาน ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่น ๆ เช่น สังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานยังนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ ทั้งยังช่วยลดในเรื่องของอัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุจากการทำงานลงได้อีกด้วย ในทัศนะของ Guest (1979) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติกริยาส่วนบุคคลต่อการทำงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ความรู้สึกทั้งหลายที่ตัวบุคคลมีต่อการทำงาน เช่น ความรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมในการได้รับผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

นอกจากนี้ Hodgetts (1993) และ Cascio (1998) เสนอไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองของงานที่จะส่งผลให้คนทำงานมีความสุขและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร โดยอาศัยเงื่อนไขคือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การสนับสนุนภายในองค์กรทั้งการให้คำปรึกษาและการปฐมนิเทศ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการให้โอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ตลอดจนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากระดับความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ซึ่งคล้ายคลึงกับ Huse and Cumming (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจที่ได้รับการตอบสนองจากการทำงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความสุขหรือสวัสดิภาพจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และยังส่งผลไปยังองค์กร ได้แก่ ช่วยเพิ่มผลผลิตแก่องค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพในการทำงานได้อีกด้วย

ส่วนทัศนะของนักวิชาการไทย กิตติพงษ์ จิรวาสส์ (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรก็คือ คนในองค์กร ดังนั้นหากคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะช่วยให้เกิดคุณภาพของงานที่ทำและนำไปสู่คุณภาพของสินค้าและบริการขององค์กรตามมา รวมถึงช่วยให้เกิดการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน



วิทยา อินทร์สอน และสุรพงษ์ บางพาน (2559) แสดงความคิดเห็นว่า คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญยิ่งสำหรับการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จึงให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สามารถสรุปความหมายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับจากตำแหน่งหน้าที่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความผาสุก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลที่ดีและการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไปด้วย

#### **ตัวชี้วัดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กำหนดตัวชี้วัดและองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1. Gilmer (1966) ได้เสนอลักษณะของการทำงานที่จะเป็นตัวบ่งชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานดังต่อไปนี้

1.1 ความมั่นคงความปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

1.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อสร้างผลงานที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

1.3 องค์การและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีการปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

1.4 ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และวิธีจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

1.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) คือ เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

1.6 การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่ต่องานที่ทำ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้

1.7 คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงส่วนบุคคล ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างสายการบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ

1.9 สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและมีแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันที่เหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหาร ศูนย์อนามัย และที่จอดรถเพียงพอ

1.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่พนักงานได้รับ ได้แก่ โบนัส เงินบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล ประกันภัย เป็นต้น

2. Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ

อยู่ 8 ประการ ดังนี้

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ การจ่ายเงินที่ได้รับเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ และค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี (Safe and healthy environment) พนักงานอาจไม่ควรอยู่ในสภาพการทำงานที่อาจส่งผลเสียต่อทั้งสุขภาพกายและใจ ดังนั้น ความใส่ใจจากนายจ้าง สภาพแรงงาน และกฎหมายที่ได้ส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี โดยปราศจากเสียงรบกวน แสงสว่างที่เพียงพอ ขนาดพื้นที่ที่เหมาะสม ปลอดภัยจากการเกิดอุบัติเหตุ ตลอดจนเวลาในการทำงานที่เหมาะสมและข้อจำกัดในเรื่องของอายุที่มีผลต่อศักยภาพของพนักงาน

2.3 การเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and security) องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ รวมถึงการรักษาโดยการจ้างงานในระยะยาวมากกว่าการจ้างเป็นพนักงานชั่วคราว

2.4 การพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ (Development of human capabilities) คือ โอกาสที่พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาความสามารถของพนักงานส่งผลต่อความพึงพอใจ สามารถลดความเครียดในงานซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การพัฒนาทักษะให้เกิดกลไกได้เรียนรู้เพื่อสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า การเติบโตในหน้าที่การงาน

2.5 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) องค์กรประกอบในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญสำหรับทั้งพนักงานและนายจ้างคือความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับครอบครัว สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันเพิ่มมากขึ้นทำให้ยากที่จะบริหารจัดการชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญและมีส่วนช่วยพนักงานให้มีความสุขในชีวิต

2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร การยอมรับและเคารพในความเป็นส่วนตัว ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และกระบวนการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งหมด

2.7 การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือ ถึงแม้ว่าพนักงานจะประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างไรก็ตามก็ยังคงต้องการรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การปราศจากอคติ ความรู้สึกเปิดกว้างทางความคิด ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลโดยไม่มี การแบ่งชนชั้นในองค์กร

2.8 ความสัมพันธ์ต่อสังคม (Social relevance) คือ องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กร มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

3. Dubrin (1984) ได้นำเสนอเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญมากต่อพนักงาน

3.2 ผลประโยชน์ของพนักงาน พนักงานมีความคาดหวังที่จะได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์กร ได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมค่าใช้จ่าย และฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น

3.3 ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

3.4 ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

3.5 ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

3.6 การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่ามีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้รับความนิยมนำเพิ่มขึ้น เพราะเป็นผลดีต่อองค์กร

3.7 ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. Huse and Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

4.1 ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานการทำงานและสภาพเศรษฐกิจ

4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี (Safe and healthy environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตราย และองค์กรยังต้องมีแผนการระงับภัยที่ดีด้วย

4.3 การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน (Development of human capacities) คือ การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะของตนจากงานที่ทำให้เกิดความชำนาญ ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทายได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

4.4 การเติบโตในหน้าที่ (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสได้สนับสนุนจากองค์กรและผู้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการให้โยกย้ายตำแหน่ง สับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมตามความสามารถ

4.5 การบูรณาการทางสังคม (Social integration) คือ พนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในองค์กรเป็นมิตร มีความอบอุ่น ปราศจากการแบ่งพวกพ้อง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร

4.6 การบริหารงานที่ยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรมีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน มีช่องทางการร้องเรียนและแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

4.7 ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างการทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.8 ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้ร่วมงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดี และรับรู้ว่างค์การนั้นสร้างประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

5. Cummings and Worley (1997) ได้ศึกษาลักษณะสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton แล้วนำมาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

5.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเทียบกับองค์กร

อื่น ๆ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

5.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

5.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) คือ การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองจากการทำงาน งานที่ได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญ และพนักงานได้ทราบผลการปฏิบัติงานของตนว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่

5.4 ความเติบโตและความมั่นคง (Growth and security) หมายถึง การที่เมื่อปฏิบัติงาน ในองค์กรแล้วมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานที่เข้าร่วมงานใหม่ในองค์กรมี โอกาสเรียนรู้วิธีการทำงานและพัฒนาทักษะให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคตต่อไป ได้ การได้เลื่อนตำแหน่งในองค์กร สิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา คือ บุคคลทุกคนที่มี ความสามารถในตำแหน่งระดับเดียวกัน เป็นสมาชิกขององค์กรเหมือนกัน มีสิทธิ์ที่จะได้สนับสนุน ให้เลื่อนตำแหน่งเช่นเดียวกัน พนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ทำงานมีความมั่นคงไม่ถูกไล่ออกโดยที่พนักงาน ไม่มีความผิด

5.5 การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่บุคคลมีการปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลอื่นอย่างอิสระ โดยปราศจากอคติ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิด การยอมรับซึ่งกันและกัน ภายในองค์กรมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า

5.6 ระบบการบริหารงานแบบยุดิธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันที่ ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกพรรคพวก

5.7 ความอิสระจากงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่พักผ่อนระหว่างวันใน การทำงานเพื่อความผ่อนคลาย และมีช่วงเวลาที่ดีในชีวิตกับครอบครัวและสังคม

5.8 ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มี ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรมีการอำนวยความสะดวก และ รับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ ไม่โจมตีคู่แข่งอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายไว้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่ได้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้เพื่อมาสนับสนุนตัวแปรและทำตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. Bolhari et al. (2011) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในงานกับลักษณะประชากรในกลุ่มพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในงานยึดตาม โมเดลวอลตัน 8 ประการ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า เพศที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายรับที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. Sabarirajan and Geethanjali (2011) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติขององค์กร ระหว่างพนักงานธนาคารเอกชนและธนาคารรัฐ ตัวแปรประกอบด้วย การเป็นที่รับรู้ขององค์กร ความท้าทาย การสื่อสาร การบังคับบัญชา ความยุติธรรม ความเหมาะสม ความยืดหยุ่น ความเป็นกันเอง การเข้าช่วยเหลือ ความอิสระในงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การพัฒนาตนเอง การทำงานอย่างมีจุดประสงค์ การสร้างสัมพันธ์ การเคารพ การมีตัวตน การบริการ การสนับสนุน การตรวจสอบ คุณค่าของงาน

3. Emadzadeh et al. (2012) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในงานของครู มีจุดประสงค์ เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตในงานและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของครู การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ จำแนกตามลักษณะประชากร เช่น เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรของคุณภาพชีวิตในงานประกอบด้วยความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย คุณภาพในชีวิต (เงินเดือน ความปลอดภัยในงาน) ความต้องการทางสังคม ความภาคภูมิใจในองค์กร การพัฒนาและฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของครูจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาดำกว่ามาตรฐาน โดยเรื่องเงินเดือนเป็นเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจน้อยที่สุด ครูเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าครูเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต

4. Galic and Plecas (2012) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในระหว่างภาวะเศรษฐกิจถดถอยกรณีศึกษา ประเทศโครเอเชีย โดยยกการศึกษาสองชั้น ในงานชิ้นแรกเก็บตัวอย่าง

จากพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และแขนงงานที่ต่างกันในเศรษฐกิจ โดยผ่านการสัมภาษณ์ในเรื่องเงินเดือนที่เพียงพอเพื่อมีชีวิตที่ดี เงินที่ยุติธรรมกับความทุ่มเทในงาน สภาพการทำงานที่ดี (สะดวกสบาย สะอาด ไม่เสียงดังหรืออุณหภูมิสูงเกินไป ฯลฯ) งานมั่นคง ไม่เสี่ยงต่อการตกงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี เข้าใจและให้ความช่วยเหลือ การจัดการที่ดี งานที่น่าสนใจ ทำหาย และมีความสุขเมื่อได้ทำ ความเป็นไปได้ที่จะเลื่อนตำแหน่ง โอกาสตัดสินใจในงานของตนเองและเรื่องอื่น ๆ ในบริษัท ผลการศึกษาพบว่า เพื่อนร่วมงานที่ดีมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในงานมากที่สุด

งานชิ้นที่ 2 ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานสุ่มจากทั่วประเทศ ที่อายุเกิน 15 ปี แบ่งกลุ่มตามระดับการศึกษา และทักษะ ตัวแปรประกอบด้วย เงินเดือนที่เพียงพอเพื่อมีชีวิตที่ดี เงินที่ยุติธรรมกับความทุ่มเทในงาน สภาพการทำงานที่ดี งานมั่นคง ไม่เสี่ยงต่อการตกงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี การจัดการที่ดี งานที่น่าสนใจ ความเป็นไปได้ที่จะเลื่อนตำแหน่ง ความพึงพอใจทั่วไปในงาน ผลการศึกษาพบว่า งานที่น่าสนใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สภาพการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. Jayakumar and Kalaiselvi (2012) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในงาน ได้สรุปแนวคิดจากวรรณกรรมเรื่องคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาองค์การในประเทศอินเดียว่า โดยพื้นฐานแล้วองค์ประกอบเรื่องคุณภาพชีวิตในงานมีดังต่อไปนี้

- 5.1 รูปแบบการจัดการและการบังคับบัญชา
- 5.2 ความเป็นอิสระ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงาน
- 5.3 สภาพแวดล้อมที่กายภาพที่น่าพึงพอใจ
- 5.4 ความปลอดภัยในงาน
- 5.5 ความมีคุณค่าของงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตในงาน คือ 1) การจัดให้มีการอบรม และการพัฒนารูปแบบการอบรม 2) การกระตุ้น และการชื่นชม เพื่อให้พนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ 3) การให้จัดเกิดสมดุลระหว่างงานและเรื่องอื่น เช่น ครอบครัว

วิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในงานคือ 1) การให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในงาน 2) กลุ่มคุณภาพ หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่มีโอกาสได้พูดคุยกับหัวหน้างานเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและการแก้ปัญหา 3) ระบบทางเทคนิคสังคม คือการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับโครงสร้างการสื่อสารของพนักงาน กลุ่มพนักงาน และการให้พนักงานมีโอกาสในการใช้เทคนิคเหล่านี้ เพื่อเพิ่มคุณค่าและผลผลิตที่ได้จากงาน 4) การสร้างกลุ่มงานที่มีอิสรภาพในการตัดสินใจ คือกลุ่มงานที่ไม่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน แต่เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อนเสนอการตัดสินใจให้หัวหน้างาน ทำให้พนักงานตระหนักในคุณค่าของตนเอง



6. Sinha (2012) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ศึกษากับพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการระดับกลางในองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประกอบด้วย
- 6.1 การสื่อสาร ทั้งการปฏิสัมพันธ์ทั่วไปหรือการสื่อสารโดยใช้สื่อต่าง ๆ
  - 6.2 การเจริญเติบโตทางอาชีพ พนักงานจะต้องรู้สึกกว่าตนเองได้พัฒนาขึ้น ไม่ใช่รู้สึกว่างบริษัทลงทุนให้พวกเขาได้พัฒนา รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ
  - 6.3 ความผูกพันกับองค์กร พนักงานที่ผูกพันกับองค์กรจะมีอายุการทำงานที่นานกว่าพนักงานที่ไม่ผูกพันกับองค์กร
  - 6.4 การดูแลด้านอารมณ์ พนักงานที่ได้รับการดูแลอารมณ์ความรู้สึก จะทำให้มีสมรรถภาพระหว่างการทำงานและครอบครัว
  - 6.5 ความยืดหยุ่นของงาน พนักงานจะสามารถปรับตารางการทำงานให้ตรงกับการใช้ชีวิตของตนได้ ซึ่งทำให้มีแรงกระตุ้น และการการอุทิศตนให้กับงาน
  - 6.6 การรวมครอบครัวของพนักงานให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากการดูแลด้านอารมณ์แล้ว องค์กรควรจัดกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้รวมครอบครัวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร พนักงานมักไม่กังวลเรื่องโอกาสทางอาชีพหากตนเองจะมีเวลาการทำงานน้อยลงเพื่อรับผิดชอบต่อครอบครัว
  - 6.7 แรงจูงใจของพนักงาน ตามความรู้สึกทั่วไปคือการได้รับเงินเดือนสูงกว่าแต่จริง ๆ แล้วก็ยังไม่พอในการอธิบายทั้งหมด การเป็นพนักงานที่ได้รับความสำคัญก็อาจทำให้เกิดแรงจูงใจเช่นกัน
  - 6.8 บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย กระบวนการการทำงาน โครงสร้าง การให้รางวัล การเข้าถึงแหล่งข้อมูล เช่น พื้นที่ในการทำงาน เงินทุน พนักงานผู้ช่วย วัตถุประสงค์และการจัดหา วัตถุประสงค์ ความสามารถในการทำงานให้ทันตามเวลาซึ่งเพียงพอต่อเนื้องาน
  - 6.9 การช่วยเหลือขององค์กร คือการที่องค์กรตระหนักถึงคุณค่า และการดูแลความเป็นอยู่ส่วนตัว
  - 6.10 ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน การกำหนดขอบเขตของงานที่พนักงานพึงพอใจก่อให้เกิดความกระตือรือร้น เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีความความสุขในการทำงานของบุคคล
  - 6.11 การให้รางวัลและผลประโยชน์ คุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความต้องการส่วนบุคคล ความต้องการส่วนบุคคลเพื่อให้ความพึงพอใจเมื่อได้รับผลตอบแทนจากองค์กร เช่น การชดเชย การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนา ตามความคาดหวังของพนักงาน

6.12 ค่าตอบแทน การกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

7. Talebi et al. (2012) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ในธุรกิจธนาคาร ศึกษาตามโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตันเพื่อทำให้คุณภาพชีวิตในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของธุรกิจธนาคารของอาเซอร์ไบจันตะวันตกในประเทศอิหร่าน โดยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ศึกษาประกอบด้วย

- 7.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 7.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาวะ
- 7.3 โอกาสในการใช้ศักยภาพและพัฒนาศักยภาพ
- 7.4 โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และความปลอดภัย
- 7.5 การเป็นส่วนหนึ่งในสังคมองค์กร
- 7.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 7.7 เวลาในการทำงานและเวลาที่เหลือ และความเกี่ยวข้องกับช่องทางสังคมการทำงาน

ซึ่งประกอบด้วย

- 7.7.1 ความคิดเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการทำงานต่อผู้คนและต่อองค์กร
- 7.7.2 ความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจของ

องค์กร

7.7.3 การสร้างโครงสร้างการให้รางวัลในที่ทำงานซึ่งให้วิธีให้รางวัลพนักงานในระหว่างกระบวนการการทำงาน เช่นการปันผลกำไร

ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ความปลอดภัยในงาน สุขภาวะในงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ปลอดภัย การมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และคุณภาพชีวิตในงานส่งผลต่อความเจริญเติบโตในหน้าที่ และประสิทธิภาพในการทำงาน

8. Gayathiri and Ramakrishnan (2013) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยดังนี้

8.1 การออกแบบงาน เนื้อหางานทำงานคุณค่าของความท้าทายในการทำงาน, การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความหมายและความเป็นอิสระในการทำงาน การปรับโครงสร้างการทำงานและงาน/ ความชัดเจนบทบาท

8.2 สภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานสังคมและสวัสดิการอื่น ๆ

8.3 ความปลอดภัยในการทำงาน การจ้างงานบนพื้นฐานความมั่นคงถาวร

8.4 สุขภาพ ความเครียดและความปลอดภัย สุขภาพและความปลอดภัยของสภาพการทำงาน การป้องกันโรคและการบาดเจ็บภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน ความเครียดอาชีพ โปรแกรมสุขภาพขององค์กร ความเครียดในงาน และการไม่รู้สึกละอายหน้างาน

8.5 ค่าจ้างและผลตอบแทน ยุติธรรมและเพียงพอจ่ายเงินค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม ระบบผลตอบแทนสถานการณืและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการสนับสนุนให้เติบโตและการพัฒนา

8.6 สมดุลชีวิตการทำงาน ชั่วโมงทำงานและตารางเวลาการทำงานทางเลือก

8.7 คุณภาพและความคิดสร้างสรรค์ ความรู้สึกละอายในการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ในสถานที่ทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล

8.8 ความขัดแย้งในองค์กร ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเพียงพอของทรัพยากรการทำงานและความสมดุลขององค์กร

8.9 การเรียนรู้และการพัฒนา การพัฒนาทักษะของพนักงาน การเรียนรู้และการใช้ทักษะใหม่ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน การสร้างโอกาสในการเรียนรู้การเจริญเติบโตในเส้นทางของความเป็นมืออาชีพ การเติบโตของงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

8.10 ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน การกำกับดูแลแบบมีส่วนร่วม การสื่อสาร ความปรารถนาและแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กร ส่วนร่วมของพนักงาน

9. Nanjundeswaraswamy and Swamy (2013) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อหาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของธุรกิจกลางและธุรกิจย่อมในประเทศอินเดีย โดยการวิเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ได้สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

9.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคมและทางอาชีพ ซึ่งพนักงานสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานรายอื่น ๆ รวมทั้งสภาพความปลอดภัย และสุขภาวะ ซึ่งลดปัญหาการจัดการความสัมพันธ์กับพนักงาน สุขภาพกายและจิตที่ดีทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานและจะสะท้อนออกมาเป็นผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร

9.2 วัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งหมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรแบบองค์รวม การให้คุณค่า ทศนคติ บรรทัดฐาน ฯลฯ รวมถึง โอกาสในการได้เลื่อนขึ้น การได้รับการประเมินผลงานและให้รางวัล

9.3 ความสัมพันธ์และการประสานงาน หมายถึง การสื่อสารระหว่างคณะผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร เกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานในเรื่อง ทักษะความสามารถ การไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ รูปร่างหน้าตา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร

9.4 การอบรมและการพัฒนา หมายถึงกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรคนหนึ่งหรือคณะหนึ่ง ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

9.5 การชดเชยและการให้ค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดการแข่งขัน และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายการทำงานส่วนบุคคล

9.6 สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึงรวมถึง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพและทาง ใจของพนักงาน เช่น การบริการด้านอาหาร การให้บริการรับส่ง การรักษาความปลอดภัย ฯลฯ

9.7 ความพึงพอใจและความมั่นคงในงาน หมายถึง รูปแบบของงาน ที่มีความ หลากหลาย มีความชัดเจน มีความสำคัญ และมีผลตอบรับจากการปฏิบัติงาน

9.8 ความอิสระในงาน หมายถึง การมีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การได้รับ สิทธิเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร

9.9 ความเพียงพอของทรัพยากร หมายถึง การมีทรัพยากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงเวลาและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วย

10. Xhakollari (2013) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในงาน ทางจิตวิทยาของพนักงานใน อัลเบเนีย มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทางจิตวิทยาของพนักงานในอัลเบเนีย โดยวิเคราะห์ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในงานตาม โมเดลของวอลตัน ตัวแปรประกอบด้วย

10.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

10.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาวะที่ดี

10.3 โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพ

10.4 โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงปลอดภัย

10.5 การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการทำงาน

10.6 ประชาธิปไตยในองค์กร

10.7 งานและช่วงเวลาส่วนตัว

10.8 ความเกี่ยวพันทางสังคมในที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าสุขภาพจิตของพนักงานโดยทั่วไป อยู่ในระดับที่พอใจกับคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้น

11. Davoudi (2014) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีจุดประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย

11.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ประกอบด้วย เงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เงินเดือนที่พอกันกับองค์กรอื่น ๆ เงินเดือนเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม ค่าเบี้ยเลี้ยงที่เพียงพอ การออมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่เพียงพอ ประกันกลุ่มที่ยุติธรรม และเพียงพอ การขอเงินเดือนล่วงหน้าในกรณีฉุกเฉิน การจ่ายเงินเดือนที่ตรงเวลา ทัศนคติในการทำงานต่อโดยไม่คำนึงที่ค่าจ้าง

11.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาวะที่ดี ประกอบด้วย สภาพการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความแข็งแรงทางกายภาพ และการทำงานในระยะเวลาที่เหมาะสม การมีเวลาพักที่เพียงพอ โรงอาหารที่ดี มีน้ำสะอาดให้ดื่ม มีการปฐมพยาบาลและการแพทย์ มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเกมส์และกีฬา มีห้องสมุดและห้องอ่านหนังสือ ห้องทานอาหารกลางวัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพ การระบายอากาศ และเครื่องระบายอากาศ สิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการขยะและฝุ่น มาตรการควบคุมมลพิษ เงื่อนไขของเครื่องจักรและอุปกรณ์ การมีแผนความปลอดภัยที่ดี มีมาตรการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม การมีสุขภาพปกติหลังจากการทำงาน

11.3 โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วย การจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพ การจัดให้มีโอกาสที่พนักงานจะแสดงความสามารถจากสิ่งที่ การได้รับงานที่เหมาะสมกับความสามารถ งานที่มีองค์ประกอบของการวางแผน การวิจัย และการพัฒนา การให้งานในปริมาณที่เหมาะสมกับความสามารถ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้พนักงานสามารถคิดงานอย่างสร้างสรรค์ได้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ความรู้ใหม่เพื่อผลิตผลงานใหม่ ๆ โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน การจัดอบรมที่เหมาะสม การได้เลื่อนขั้น การได้รับการชื่นชม แนวคิดเป็นที่ยอมรับ และความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

11.4 การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ประกอบด้วย มุมมองของพนักงานที่มีต่อการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ลักษณะงานและการได้รับความเคารพ ผลของงานซึ่งสามารถพัฒนาสังคมได้ จุดมุ่งหมายขององค์กร การลงรอยกันไต่ระหว่างสังคมที่ทำงานและสังคมส่วนตัว การที่องค์กรรับรู้เรื่องมลพิษทางอุตสาหกรรม การตั้งราคาสินค้าและบริการขององค์กรผ่านมุมมองของคนในสังคม การให้ความสำคัญต่อคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ และ การเอื้อให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

11.5 งานและช่วงเวลาส่วนตัว ประกอบด้วย สมดุลยภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น การศึกษา เวลาว่าง และชีวิตครอบครัว ความพึงพอใจของพนักงาน ความตระหนักรู้ใน

สุขภาพแม้ว่าไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ความต้องการส่วนตัวและเชิงสังคม และเวลาที่พนักงานสามารถให้กับงานได้

10.6 ความเกี่ยวพันทางสังคมในที่ทำงาน ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศที่พนักงานทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การพิจารณาพนักงานว่าเป็นสมาชิกหนึ่งในองค์กร โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ เพศ อายุ ฯลฯ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การแบ่งปันความรู้สึกและแนวคิด ความง่ายในการทำงานเป็นกลุ่ม ความชอบในการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานคนเดียว การที่ผู้ใหญ่นสนใจความรู้สึกไม่สบายใจในการทำงานของผู้ย่อย การยอมรับความคิดเห็นของพนักงานในการแก้ปัญหา การส่งเสริมและการช่วยเหลือขององค์กรที่มีต่อพนักงาน การยอมรับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในองค์กร การประสานงานระหว่างพนักงานเพื่อขยายงานและเพิ่มความหลากหลายในงาน การเข้าร่วมตัดสินใจในสิ่งที่จะทำให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานในอนาคต การให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ

10.7 ประชาธิปไตยในองค์กร ประกอบด้วย การให้อิสระภาพในการพูด โดยที่ไม่ต้องกลัวอำนาจจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า และอิทธิพลใดๆ การดูแลสวัสดิการพนักงานในทุกช่วงอายุ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รูปแบบการทำงานที่หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความสามารถของพนักงาน การรักษาความเป็นส่วนตัวของพนักงาน และการจัดการความขัดแย้งที่ดี

10.8 โอกาสการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ควบคุมการทำงาน การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับงาน และทักษะที่หลากหลายในการทำงาน

12. Shekari et al. (2014) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยยึดตามคะแนนประเมินผลการทำงานรายปี โดยตัวแปรคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ

12.1 โอกาสในการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน ประกอบด้วย ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่ ความก้าวหน้าในชีวิต มุมมองต่อการได้ค่าจ้างล่วงหน้า ความมั่นคงในงาน

12.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ประกอบด้วย จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ การไม่มีสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

12.3 การได้พัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การมีความสามารถหลายอย่าง การได้รับข้อมูลทั้งกระบวนการ

12.4 ความเกี่ยวพันทางสังคมกับที่ทำงาน ประกอบด้วย การปราศจากอคติ ความยุติธรรม ความยืดหยุ่นในงาน สัมพันธภาพ และการสื่อสาร

12.5 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ประกอบด้วย ความยุติธรรมภายในและภายนอก ความยุติธรรมในการให้ค่าตอบแทน การแบ่งสรรกำไรที่เกิดจากการผลิต ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน

12.6 การคุ้มครองสิทธิของพนักงาน ประกอบด้วย สิทธิคุ้มครองพนักงาน ความเป็นส่วนตัว กฎหมายแรงงาน การมีเสรีภาพในการแสดงออก การได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียม

12.7 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วย ภาพลักษณ์ของบริษัท ความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ การปฏิบัติงาน

12.8 สมดุลภาพระหว่างงานกับชีวิต ประกอบด้วย ปริมาณงานที่เหมาะสม ตารางงานที่มีเสถียรภาพ มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่น้อย และเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัว

จากการรวบรวมวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นตารางสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2-14 การสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Bolhari et al. (2011)	Sabarirajan and Geethanjali (2011)	Emadzadeh et al (2012)	Galic & Plecas (2012)	Jayakumar & kalaiselvi (2012)	Sinha (2012)	Talebi et al (2012)	Gayathiri and Ramakrishnan (2013)	Nanjundeswaraswamy and Swamy (2013)	Khakollari (2013)	Davoudi (2014)	Shekari et al. (2014)	รวม
1. การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	10
2. การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	X	X				X	X	X	X	X	X	X	9
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	X		X	X	X		X	X	X	X	X	X	10
4. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	10
5. การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน	X	X		X		X	X			X	X	X	8
6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	12
7. การมีระบบบริหารที่มีคุณยุดิธรรม	X	X		X	X					X	X	X	7
8. การมีภาวะอิสระจากงาน	X	X			X		X	X	X	X	X	X	9
9. ความภาคภูมิใจในองค์กร	X	X	X			X						X	5
10. ความพึงพอใจในงาน		X			X	X		X	X				5
11. ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน				X	X		X	X	X				5
12. ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน									X				1
13. ความคิดสร้างสรรค์						X		X					2



จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยค้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญต่อ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตมีหลายมิติซึ่งมีความสัมพันธ์กับความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และมีความสุข และยังนำไปสู่การมีคุณภาพในการดำรงชีวิตส่วนบุคคลที่ดีอีก เมื่อผู้วิจัยสังเคราะห์ ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากงานวิจัยสามารถค้นพบตัวแปรที่สำคัญ 13 ด้าน คือ การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม สวัสดิการและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และ ความมั่นคงในงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม การมีภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ รายละเอียด คือ

1. ด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม (Fair wage/ Salary) คือ เงินเดือนและค่าแรงที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานตามขอบเขต ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน และจะต้องคำนึงถึงความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน

การสร้างความเป็นธรรมในการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนโดยการประเมินค่างาน และ อัตราตลาดมากำหนดว่าองค์กรควรจ่ายเท่าไร วัตถุประสงค์ในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนนั้น เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงาน การที่องค์กรจะสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานได้นั้นหมายความว่า จะต้องจ่ายในระดับที่ทำเทียมหรือใกล้เคียงกับบริษัทคู่แข่งเพื่อไม่ให้พนักงานไหลออกไปจาก องค์กร (Venkatasubramanian, 2009)

2. ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (Appropriate fringe benefit and allowance) คือ องค์กรควรมีการช่วยเหลือแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน โดยการ จัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น ผลตอบแทน ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส ค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบสองภาษา มีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด เป็นต้น

Glenn (2007) อธิบายว่า ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้กับพนักงานที่นอกเหนือจากที่เป็นตัวเงินเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้นหรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กรนั้น ยังมีความเป็นธรรมอีกด้านหนึ่งก็คือ ความเป็นธรรมในเรื่องของการให้รางวัลผลงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของรางวัลผลงาน ดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้สนใจเข้าร่วมงาน ช่วยลดอัตราการลาออกและการขาดงาน เพิ่มขวัญกำลังใจและความภักดีต่อองค์กร ช่วยเรื่องภาพลักษณ์และการประชาสัมพันธ์

องค์กร ลดอิทธิพลของสภาพแรงงานและลดโอกาสการแทรกแซงของรัฐบาล

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace environment) คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน องค์กรมีกิจกรรมซ้อมแผนหรืออบรมด้านความปลอดภัยขององค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ อีกส่วนคือสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (Busck, Knudsen & Lind, 2010)

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Training for employee potential and ability improvement) คือ การที่องค์กรมีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน มีการจัดให้พนักงาน ได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล

Harrison (2000) องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานในทุกระดับให้มีศักยภาพและความสามารถที่เป็นเลิศ จัดสรรความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อบทบาทและหน้าที่งานในปัจจุบันให้แก่บุคลากร และเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าของอาชีพภายในองค์กรต่อไป

5. ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (Career improvement, growth and stability) คือ องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กร ได้ทราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

คนทำงานหรือพนักงานต้องผ่านการมีประสบการณ์มาตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากการวางแผนหรือไม่ได้วางแผนในการทำงาน บุคคลที่ประสบความสำเร็จมักจะกำหนดเป้าหมายในงานของตนเองไปจนถึงจุดมุ่งหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ (Jackson, Hawthorn, Haughton & Sadler, 2008) พยายามพัฒนาและประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม

การดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน การเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด (Hirsh, 2006) การพัฒนาอาชีพ (Career development) เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร จึงกลายเป็นวิธีที่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ เช่น การจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจและให้พนักงานเห็นความเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในองค์กร (Yarnall, 2008)

6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Good relationship building in organization) คือ การประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการพนักงานในองค์กร ปรากฏจากการแบ่งแยกพวกพ้อง องค์กรต้องมีกิจกรรมสนทนากันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร Dent (2006) กล่าวว่า ปัจจุบันคนที่เก่งเพียงอย่างเดียวแต่ขาดการเรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม ขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับคนอื่นได้นั้นยากที่จะประสบความสำเร็จ การเรียนรู้หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทุกระดับทั้งกับเจ้านาย เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน รวมทั้งลูกน้องจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรที่ทำงานได้เป็นอย่างดีและการทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน จะนำมาซึ่งความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือในการทำงาน อันนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จในการทำงานในที่สุด (Mohamed, Taylor & Hassan, 2006)

7. ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม (Fair administrative system) คือ องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน องค์กรที่มีช่องทางร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค

องค์กรจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีจริยธรรม อยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม มุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย และดำเนินการพัฒนาโครงสร้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม พร้อมทั้งมีกลไกในการควบคุมดูแลให้เกิดการปฏิบัติ การรายงานผลการปฏิบัติงาน การป้องกันและการแก้ไขที่ไม่ก่อให้เกิดการขัดแย้งต่อประโยชน์ขององค์กรที่จะนำไปสู่การดำเนินกิจการอย่างเป็นธรรม (Hvid & Hasle, 2003)

8. ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน (Total life space) คือ การที่พนักงานได้รับปริมาณงานที่มอบหมายโดยต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล เป็นการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาใน

การทำงาน กิจกรรมส่วนตัว ครอบครัว และสังคม เป็นสถานะที่สามารถแยกความกังวลใจหรือความเครียดในงานออกได้ สอดคล้องกับ Walton (1974) กล่าวว่า ภาวะอิสระจากงานคือ บทบาทที่สมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สมดุลระหว่างเวลากับการทำงาน เป้าหมายของการประกอบอาชีพ การท่องเที่ยวและการพักผ่อน ความรื่นเริงของครอบครัว และการเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์เพียงไม่กี่ครั้ง

การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่ง ๆ แต่ในขณะที่การทำงานมากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบของคนที่ได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของเรา (ประกาย ชีระวัฒนากุล, 2556) การให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียดโดยไม่รู้ตัว ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากการทำงานหนักเกินไป สุขภาพที่ถดถอย ความท้อแท้จากการไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต หรือการขาดความก้าวหน้า หากคนทำงานรู้สึกชีวิตยังขาดด้านใดด้านหนึ่ง ก็อาจจะเป็นสัญญาณที่กำลังบ่งบอกถึงชีวิตที่ขาดสมดุลได้ (Krungsri Guru, 2016)

9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) คือ การที่พนักงานต้องการทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี บุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศ องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ

องค์กรที่พนักงานรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการทำงานด้วย จะรู้สึกว่าในการทำงานนั้นเป็นความน่าตื่นเต้นอยู่เสมอ มีสิ่งที่น่าสนใจอยู่ทุกวัน และทำงานเลยเวลาเลิกงานไปแล้วไปโดยไม่รู้ตัว การที่จจะรู้สึกแบบนี้ได้แสดงว่าพนักงานจะต้องรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นมีคุณค่า และผลของงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีส่วนในความสำเร็จของทีมงาน หน่วยงาน และองค์กร (ประคัลภ์ ทัศนพิณกุล, 2554)

10. ด้านความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือ องค์กรที่ให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกในทางบวกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ความชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ เป็นสุขในการกระทำภายใต้บรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทน

ทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกถึงความพอใจในระดับที่แตกต่างกัน (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001) การบริหารงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหาร มาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดองค์กร การบริหารภายในองค์กรอย่างหลากหลาย ตลอดจนแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะทำให้องค์กรได้พัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจ และร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะทำให้งานต่าง ๆ ในองค์กรประสบผลสำเร็จ ปัจจัยแวดล้อมในการสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงาน ดังกล่าวส่วนหนึ่งก็คือ ความพึงพอใจของพนักงาน (ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต , 2553)

11. ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน (Leadership and authority granted to employees) คือ พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่

การให้พนักงานมีอำนาจในตัวเอง อำนาจในการตัดสินใจ หรือทำสิ่งต่าง ๆ ตามขอบเขตงาน โดยไม่ต้องถามความคิดเห็นจากหัวหน้างานทุกครั้ง ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อมั่นในพนักงานของตนให้พนักงานทุกคนได้รับทราบข้อมูล และมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร จะทำให้พนักงานได้แสดงความคิด ประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ โดยที่ผู้บริหารยินดีที่จะรับฟังเพื่อช่วยให้องค์กรนำไปปรับปรุงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Daniel, 2002)

12. ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (Sufficient resources for work) คือ องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน William and Kenneth (2005) กล่าวว่า องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทโธปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรภายในองค์กร เช่น ระบบงานที่ทันสมัย เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งการออกแบบระบบการทำงาน เนื่องจากสำนักงานจำเป็นต้องใช้เครื่องจักรที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สื่อสารอื่น ๆ

13. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity in work) คือ การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความอิสระในการคิดเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นใน

ขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ องค์กรที่จะไม่ถูกดำเนินต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณสมบัติหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการทำงาน โดยเฉพาะนักบริหารทุกระดับชั้น คนทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง แต่อาจจะมีโอกาสได้แสดงออกหรือได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ในหลายหน่วยงานที่ผู้บริหารอยากได้ความคิดดี ๆ ที่สร้างสรรค์จากลูกน้อง แต่ไม่มีความอดทนเพียงพอในการพัฒนาคน ไม่เคยเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความสามารถอย่างแท้จริง ดังนั้นนักบริหารจะต้องอาศัยความอดทน ใจเย็น และรู้จักกระตุ้น โดยการให้กำลังใจ ให้คำชมเชย เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการเสนอความคิด มีพลังที่จะคิดสร้างสรรค์ผลงานต่อไป สิ่งเหล่านี้นอกจากจะเป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรแล้ว ยังเป็นการสร้างผลงานให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง รวมทั้งความผูกพันและความภาคภูมิใจในการทำงานอีกด้วย (ศุภวิสุร ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ เข้มสระโส, 2557)

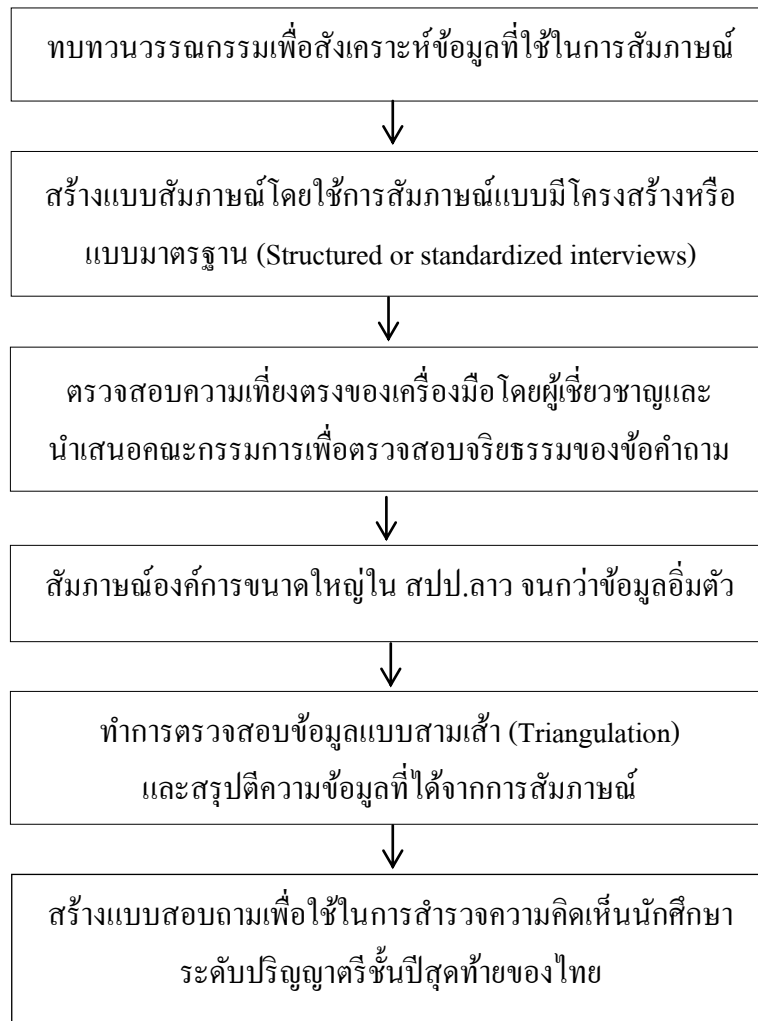
ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักของการได้เปรียบในการแข่งขันที่ประสบความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์กร จำเป็นต้องให้ความสนใจกับพนักงานทั้งความต้องการทางร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานคือการรับรู้ทางจิตของพนักงานจากความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจในสถานที่ทำงาน (Emadzadeh et al., 2012) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากของชีวิตพนักงาน (Xhakollari, 2013) ในบริบทของความมุ่งมั่นในการทำงานคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงการอำนวยความสะดวกตามความพึงพอใจของความต้องการของมนุษย์และความสำเร็จตามเป้าหมาย ชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตของบุคลากรทั้งทางกายภาพและทางปัญญาในสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงานในองค์กร เป็นไปตามสิ่งที่คาดหวังของพนักงานหรือไม่ (Jayakumar & Kalaiselvi, 2012) ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในองค์กร การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและการส่งเสริมไปยังระดับที่เหมาะสม การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร จากการศึกษาในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลระหว่างผลตอบแทนที่พนักงานได้รับกับสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป. ลาว โดยกระบวนการใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed methodology) ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในการรวบรวมและวิเคราะห์ โดยมีกระบวนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ประกอบการภาคเอกชนองค์กรขนาดใหญ่ของ สปป.ลาว เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานแรงงานทักษะจากประเทศอาเซียนใน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

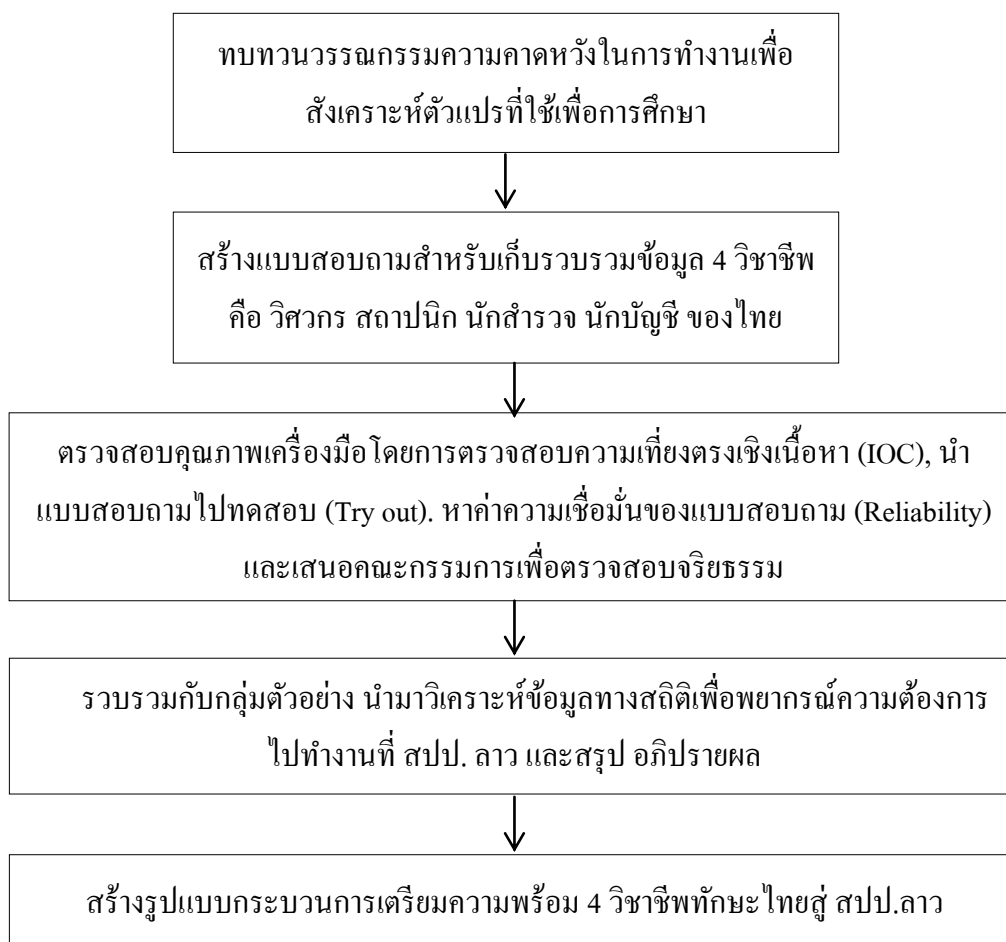


ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

จากภาพที่ 3-1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอธิบายรายละเอียดในการจัดกระทำตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจ้างแรงงานสากล ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมแรงงานทักษะไปทำงานยังต่างประเทศ และดำเนินการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  2. สร้างแบบสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน (Structured or standardized interviews) เป็นแบบที่มีการเตรียมการ มีแผนการสัมภาษณ์และการบริหารการสัมภาษณ์จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าก่อนข้างแน่นอนเป็นการล่วงหน้า การสัมภาษณ์เป็นมาตรฐานและเป็นทางการ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนจะตอบคำถามเดียวกัน และถามคำถามก่อนหลังเรียงตามลำดับเหมือนกัน
  3. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำข้อคำถามที่จะใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบจริยธรรมของข้อคำถาม
  4. ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้กับผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ซึ่งการสัมภาษณ์แต่ละรายจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น หรือที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์
  5. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดเทป และศึกษาสิ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดอย่างละเอียด ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยพิจารณาจาก เวลา สถานที่ และบุคคล เป็นสิ่งที่การวิจัยเชิงคุณภาพจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูล การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยต้องกระทำพร้อม ๆ กันกับที่เก็บข้อมูล เป็นการตรวจสอบทันทีในสนาม เพราะการตรวจสอบข้อมูลในสนามทำให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้นั้นเป็นความจริงหรือไม่อย่างน้อยเพียงใดจนแน่ใจว่าข้อมูลนั้นเป็นความจริงมากที่สุด
  6. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และตีความแล้ว ใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลเชิงปริมาณสำรวจสมรรถนะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้ายและสำรวจความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อพยากรณ์แนวโน้มความต้องการไปทำงานที่ สปป.ลาว
- วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการและสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อม 4 วิชาชีพทักษะของไทยที่จะไปทำงาน ณ สปป.ลาว





ภาพที่ 3-2 ขั้นตอนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

จากขั้นตอนต่าง ๆ ที่ได้อธิบายข้างต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการ/ผู้บริหารอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว

กลุ่มที่ 2 นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับปริญญาตรีของไทย 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก

นักสำรวจ และนักบัญชี

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการใน สปป.ลาว องค์กรขนาดใหญ่ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว ผู้วิจัยจึงจะทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจนเมื่อกระบวนการเก็บข้อมูลสิ้นสุดลง

กลุ่มที่ 2 นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับปริญญาตรีสาขาวิชาชีพที่มีการกำหนดให้เคลื่อนย้ายโดยเสรีได้ 4 วิชาชีพ ที่มีการเคลื่อนย้ายเสรีในการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ นักบัญชี และเนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การประมาณการสัดส่วนเพื่อคำนวณหาปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยสูตรประมาณจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย 4 สาขาวิชาชีพ โดยกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ด้วยความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ

n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม .05

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ .05)

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

ดังนั้น

$$n = \frac{.05 (1-.05)1.96^2}{.05^2}$$

$$= 384.16$$

แสดงว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 384.16 คน โดยสรุป เพื่อความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่างและการประมวลผลจาก 4 วิชาชีพทักษะไทย ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน และแบ่งเป็น

## วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 มีความแตกต่างกันในการเก็บข้อมูลจึงได้มีการกำหนดดังนี้ กลุ่มที่ 1 ผู้ประกอบการใน สปป.ลาว เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบสโนว์บอลหรือแบบลูกโซ่ (Snow ball or chain sampling) ผู้วิจัยจึงทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจนเมื่อกระบวนการเก็บข้อมูลสิ้นสุดลง สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 15 คน

กลุ่มที่ 2 นักศึกษาชั้นปีสุดท้าย ระดับปริญญาตรีที่จะออกสู่ตลาดแรงงานทักษะ 4 สาขาวิชาชีพไทย ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี คือสาขาวิชาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายเสรีในการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยรวบรวมจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

เก็บข้อมูลครั้งที่ 1 โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน (Structured or standardized interviews) การสัมภาษณ์แต่ละรายจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัย หรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น ที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์ (องอาจ นัยวัฒน์, 2554) สอดคล้องกับ [วรรณดี สุทธิรินากร \(2556\)](#) เก็บข้อมูลไปตามกระบวนการกับกลุ่มเป้าหมายจะเผยขึ้นเรื่อย ๆ พร้อมกับนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำการวิเคราะห์จนกระทั่งผู้วิจัยรู้สึกได้ว่าข้อมูลเริ่มซ้ำและไม่มีข้อมูลใหม่เพิ่มขึ้นอีก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความอิ่มตัวของข้อมูล

เก็บข้อมูลครั้งที่ 2 เพื่อต้องการทราบถึงความสามารถ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ตามความต้องการของ สปป.ลาว โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรณนะเฉพาะตำแหน่งในการทำงานตามที่เหมาะสมกับตำแหน่งแบ่งเป็นแต่ละวิชาชีพดังนี้

1. ความสามารถเฉพาะตำแหน่งวิศวกร ได้แก่ 1) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม 2) ทักษะการออกแบบ 3) ทักษะการแก้ปัญหา 4) ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ 5) ความรู้ลึกค้ำนึ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ 6) ทักษะการสื่อสาร 7) ค้ำนึ่งถึงผลกระทบที่มีต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม 8) ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 9) ความรู้ด้านบริหารธุรกิจและการจัดการ

2. ความสามารถของสาขาวิชาชีพสถาปนิก ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ 2) ด้านการบริหารและการจัดการ 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร 4) ด้านการจัดการโครงการ 5) ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ 6) ด้านทักษะการสื่อสาร

3. ความสามารถของสาขาวิชาชีพนักสำรวจ ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล 3) ด้านการพัฒนางานสำรวจ 4) ด้านการตรวจสอบข้อมูล กระบวนการสำรวจ 5) ด้านทักษะการสื่อสาร 6) ด้านควบคุมการสำรวจ

4. ความสามารถของสาขาวิชาชีพนักบัญชี ได้แก่ 1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 2) ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี 3) การตรวจสอบและการรับรอง 4) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 5) จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ 6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 7) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) การบริหารจัดการตนเอง 9) การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ

ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน สปป.ลาว แบ่งเป็น 13 ด้าน คือ 1) การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม 2) การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน 5) การพัฒนาในสายอาชีพ ฝึกอบรม และความมั่นคงในงาน 6) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 7) การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม 8) การมีภาวะอิสระจากงาน 9) ความภาคภูมิใจในองค์กร 10) ความพึงพอใจในงาน 11) ภาวะผู้นำ และการให้อำนาจแก่พนักงาน 12) ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน และ 13) ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยระดับมากที่สุด		←————→	เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	
5	4	3	2	1

การแปลผลของข้อมูลในของแบบสอบถามใช้เกณฑ์การหาอันตรภาคชั้น (วิชิต อุ๋อัน, 2553) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมายของระดับคะแนน
4.21-5.00	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

- ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงงานทักษะไปทำงานยังต่างประเทศ
- ดำเนินการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเคราะห์ข้อมูลตามหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำข้อคำถามที่จะใช้เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา
- ตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน ข้อคำถามมีความถูกต้องเหมาะสมตรงตามโครงสร้าง และภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล โดยการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่า IOC (Index of Item-objective Congruence) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ค่า IOC ของข้อคำถามที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในระดับที่สามารถนำไปวัดผลได้จะต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อคำถามแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990) ซึ่งแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้จะต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ควรต่ำกว่า 0.8 (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

6. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ตามสูตรของ Howell (1992) และข้อคำถามแต่ละข้อต้องมีค่าอำนาจจำแนกไม่ควรต่ำกว่า 0.30 (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วทำการปรับปรุงแก้ไข นำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมด้านจริยธรรมของข้อคำถาม แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแต่ละขั้นตอนของกระบวนการวิจัย อธิบายโดยละเอียดได้ดังนี้

#### 1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงสถานทูตการค้าไทยใน สปป. ลาว เพื่อขอรายชื่ออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ใน สปป. ลาว

1.2 ดำเนินการยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์และข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์แก่บริษัทองค์กรขนาดใหญ่ใน สปป.ลาว

- 1.3 ติดตามเอกสารและนัดวันเข้าสัมภาษณ์
- 1.4 สัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้ข้อคำถามแบบมีโครงสร้างหรือแบบมาตรฐาน (Structured or standardized interviews)
- 1.5 ทำการถอดบันทึกเสียงจากการสัมภาษณ์
2. การวิจัยเชิงปริมาณ
  - 2.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังคณะในมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยพิจารณาเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
  - 2.2 ดำเนินการเข้าแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
  - 2.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา
  - 2.4 ลงรหัสและบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการประมวลผลข้อมูลของแบบสอบถาม

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
  - 1.1 นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดเทป และศึกษาสิ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดอย่างละเอียด
  - 1.2 ทำการดึงข้อมูลและระบุรหัส Coding เป็นกระบวนการสำคัญของการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่ออธิบายความหมายของสิ่งที่ทำการศึกษา และทำการตีความข้อมูล
  - 1.3 ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการทบทวนจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ และผู้เชี่ยวชาญ
2. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามขั้นตอนดังนี้
  - 2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเบื้องต้น ใช้ค่าสถิติบรรยายพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
  - 2.2 สถิติอ้างอิง (Inference statistics) ใช้การวิเคราะห์สถิติ ANOVA เพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของ 4 สาขาวิชาชีพ และใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน

### 2.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ โดยใช้คำสั่ง Analyze

Regression linear โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise เพื่อให้โปรแกรม SPSS ทำการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่านั้น



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป. ลาว” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) มีขั้นตอนดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ 15 คน ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้ตารางสังเคราะห์ (Content analysis) เพื่อยืนยันคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ

1. ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ความขาดแคลนแรงงานทักษะของ สปป.ลาว
2. ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติเบื้องต้นที่ต้องการแรงงานทักษะที่องค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมใน สปป. ลาว
3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีไปทำงานองค์กรภาคเอกชนใน สปป. ลาว คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี
4. ผลการวิเคราะห์วิธีการจ้างแรงงานต่างประเทศขององค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมใน สปป. ลาว
5. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานทักษะที่จะได้รับเมื่อไปทำงานยังองค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมใน สปป. ลาว

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักศึกษามหาวิทยาลัยชั้นปีที่สุดท้าย 4 วิชาชีพ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนทราบแต่เพียงว่ามีจำนวนมากใช้สูตรสัดส่วนของประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง 4 วิชาชีพ จำนวน 400 คน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามถึงความต้องการและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการไปทำงานยัง สปป. ลาว ของแรงงานทักษะไทย 4 วิชาชีพ

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานหากต้องไปทำงานยัง สปป. ลาว จำแนกตาม 4 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

ส่วนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของขีดความสามารถที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงาน

## ส่วนที่ 1 สังเคราะห์ข้อมูลจากเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่  
ความขาดแคลนแรงงานของ สปป. ลาว และความต้องการแรงงานทักษะวิชาชีพไทยใน  
สปป. ลาว

ตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ความขาดแคลนแรงงานทักษะของ สปป.ลาว

ผู้เชี่ยวชาญ	วิชาชีพ			
	วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
คนที่ 1	/	/		/
คนที่ 2	/	/	/	
คนที่ 3	/	/	/	/
คนที่ 4	/		/	
คนที่ 5	/	/	/	
คนที่ 6	/	/		/
คนที่ 7	/	/	/	/
คนที่ 8	/			
คนที่ 9	/	/	/	/
คนที่ 10	/			
คนที่ 11	/	/	/	
คนที่ 12	/	/	/	
คนที่ 13	/	/	/	
คนที่ 14	/	/		/
คนที่ 15	/	/	/	/
รวม	15	12	10	7

ตารางที่ 4-2 สังกะระห์ความคิดเห็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทักษะของ สปป.ลาว

วิชาชีพ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
1. วิศวกร	15	100.00
2. สถาปนิก	12	80.00
3. นักสำรวจ	10	66.00
4. นักบัญชี	7	47.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า สปป. ลาว ยังขาดแรงงานระดับทักษะวิชาชีพ วิศวกรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 15 คน รองลงมา คือ สถาปนิก ร้อยละ 80 อันดับต่อมา คือ นักสำรวจ ร้อยละ 66 และสุดท้ายคือ นักบัญชี ร้อยละ 47

#### ผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ว่า ปัญหาความขาดแคลนแรงงานของ สปป. ลาว สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ประกอบการที่ได้ให้การสัมภาษณ์เห็นตรงกันว่าลาวนั้นมีความขาดแคลนแรงงานจริง ซึ่งวิชาชีพที่ขาดแคลนมากคือวิศวกรระดับหัวหน้างานเพื่อควบคุมงานในไซต์งาน ควบคุมเครื่องจักรขนาดใหญ่ เครื่องจักรที่มีความทันสมัย นักออกแบบเพื่อการก่อสร้างในภาคอุตสาหกรรม นักสำรวจในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ นักเคมีและนักวิเคราะห์แร่ธาตุ และนักบัญชี นอกจากนี้ยังมีวิชาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยฉบับนี้เนื่องจากยังไม่มีเปิดให้เคลื่อนย้ายเสรีในอาเซียน คือ นักกฎหมาย และนักวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจหรือนักเศรษฐศาสตร์ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความต้องการแรงงานไทยไปทำงานนั้นส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าต้องการอย่างแน่นอน ไทยเป็นแรงงานลำดับต้น ๆ ที่ทาง สปป. ลาว ต้องการ เนื่องจากมีความได้เปรียบทางด้านภาษาที่คล้ายคลึงกัน คนไทยและลาวสามารถสื่อสารกันเข้าใจได้ดีกว่าชาติอื่น ๆ

### คุณสมบัติเบื้องต้น

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป. ลาว

ผู้เชี่ยวชาญ	คุณสมบัติเบื้องต้น						
	วุฒิการศึกษา	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน	ประวัติการฝึกอบรม	ทักษะด้านภาษา	ทักษะด้านเทคโนโลยีฯ	ทักษะการทำงานเป็นทีม
คนที่ 1	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 2	/	/	/	/	/	/	
คนที่ 3	/	/	/		/		/
คนที่ 4	/	/	/	/	/	/	
คนที่ 5	/	/	/		/	/	
คนที่ 6	/	/	/	/	/	/	
คนที่ 7	/	/	/		/	/	/
คนที่ 8	/	/	/	/	/	/	
คนที่ 9	/	/	/		/	/	/
คนที่ 10	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 11	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 12	/	/	/		/	/	
คนที่ 13	/	/	/	/	/		
คนที่ 14	/	/	/	/	/	/	
คนที่ 15	/	/	/	/	/	/	/
รวม	15	15	15	10	15	13	7

ตารางที่ 4-4 ผลการสังเคราะห์คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป.ลาว

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษา	15	100.00
2. ระดับการศึกษา	15	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน	15	100.00
4. ประวัติการฝึกอบรม	10	67.00
5. ทักษะด้านภาษา	15	100.00
6. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	87.00
7. ทักษะการทำงานเป็นทีม	7	47.00

จากตารางที่ 4-4 จากการสรุปผลการสัมภาษณ์คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะตามที่คุณประกอบการได้ให้สัมภาษณ์นั้น อันดับหนึ่งได้แก่ วุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และทักษะด้านภาษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คนเห็นตรงกัน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 87 ประวัติการฝึกอบรม ร้อยละ 67 และสุดท้ายคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 47

จากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการสรุปได้ว่าทักษะที่จำเป็นในการทำงานในประเทศกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่

1. วุฒิการศึกษา ผู้สมัครต้องจบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน
2. ระดับการศึกษา แรงงานที่ต้องการเป็นระดับหัวหน้างานระดับการศึกษาอย่างน้อยต้องปริญญาตรีขึ้นไป หรือสูงกว่านั้นก็ได้รับการพิจารณาก่อน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หากมีประสบการณ์ในการทำงานที่ตรงกับตำแหน่งงาน จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ
4. ประวัติการฝึกอบรม พิจารณาการฝึกอบรมในด้านที่ตรงและเป็นประโยชน์กับตำแหน่งงาน
5. ทักษะด้านภาษา เนื่องจากเป็นแรงงานจากต่างประเทศและต้องมาทำงานร่วมกับแรงงานทักษะที่มาจากประเทศอื่นด้วย ดังนั้น ทักษะด้านภาษาจึงมีความจำเป็นอย่างมากหากต้องการทำงานใน สปป. ลาว

6. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีในการทำงานนั้นสำคัญมาก เพราะส่วนใหญ่ในลาวเป็นบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนและบริษัทของลาวเองก็มีการลงทุนร่วมกับต่างประเทศจึงต้องติดต่อประสานงานผ่านการใช้เทคโนโลยี อีกอย่าง สปป. ลาว ขาดแรงงานทักษะที่มีความชำนาญด้านการใช้เครื่องจักรขนาดใหญ่และเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

7. ทักษะการทำงานเป็นทีม หากแรงงานจากต่างประเทศต้องมาทำงานร่วมกัน แตกต่างกันทั้งภาษาและวัฒนธรรม หากสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

8. ประเภทการจ้างแรงงานทักษะขององค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมจากต่างประเทศของ สปป. ลาว ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป. ลาว พบว่า มีการจ้างงานแบบพนักงานประจำ พนักงานแบบสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด พนักงานฝึกงาน การจัดจ้างคนภายนอก และพนักงานแบบชั่วคราว

#### สมรรถนะของแรงงานทักษะ (แยกตามสาขาวิชาชีพ)

การวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานทักษะวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีในอาเซียนตามข้อตกลง MRAs เข้าทำงานองค์การภาคเอกชนใน สปป. ลาว คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี จากความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สปป. ลาว ทั้ง 15 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

#### 1. ตั้งเคราะห์สมรรถนะของวิศวกรจากการสัมภาษณ์

ตารางที่ 4-5 การตั้งเคราะห์สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพวิศวกร

ผู้เชี่ยวชาญ	สมรรถนะวิชาชีพวิศวกร								
	EN1	EN2	EN3	EN4	EN5	EN6	EN7	EN8	EN9
คนที่ 1	/	/	/	/	/		/	/	/
คนที่ 2	/	/	/	/		/	/	/	/
คนที่ 3	/		/	/	/		/	/	/
คนที่ 4	/	/	/	/	/	/	/		
คนที่ 5	/	/	/	/	/	/	/		
คนที่ 6	/	/	/	/			/		/

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	สมรรถนะวิชาชีพวิศวกร								
	EN1	EN2	EN3	EN4	EN5	EN6	EN7	EN8	EN9
คนที่ 7	/		/	/			/	/	/
คนที่ 8	/	/	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 9	/	/	/	/		/	/		
คนที่ 10	/	/	/	/	/		/	/	/
คนที่ 11	/	/	/	/	/	/	/		/
คนที่ 12	/	/	/	/	/		/	/	
คนที่ 13	/	/	/	/	/		/		
คนที่ 14	/	/	/	/		/	/	/	/
คนที่ 15	/		/	/	/	/	/	/	/
รวม	15	12	15	15	10	8	15	9	10

ตารางที่ 4-6 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพวิศวกรตามความคิดเห็นของ  
ผู้ประกอบการ สปป. ลาว

ความคิดเห็น	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
EN1 ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม	15	100.00
EN2 ทักษะการออกแบบ	12	80.00
EN3 ทักษะการแก้ปัญหา	15	100.00
EN4 ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ	15	100.00
EN5 ความรู้สึกสำนึกต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	10	67.00
EN6 ทักษะการสื่อสาร	8	53.00
EN7 สำนึกถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม	15	100.00
EN8 ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	9	60.00
EN9 ความรู้การบริหารธุรกิจและการจัดการ	10	67.00

จากตารางที่ 4-6 ผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สปป. ลาว เกี่ยวกับสมรรถนะของแรงงานทักษะวิชาชีพวิศวกร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ 15 คน มีความเห็นตรงกันว่าวิศวกรควรมีสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม ทักษะการแก้ปัญหา ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ และคำนึงถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาคือ ทักษะการออกแบบ คิดเป็นร้อยละ 80 ความรู้ลึก คำนึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ กับ ความรู้ด้านการบริหารธุรกิจและการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 67 ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดเป็นร้อยละ 60 และทักษะการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 53 ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า สมรรถนะหลัก ๆ ของวิศวกร คือ ต้องมีพื้นฐานทางด้านวิชาที่ได้เรียนมาก็จะสามารถเข้าทำงานทางด้านสายงานนี้ได้ ต้องออกแบบงานตามความต้องการของโครงการหรือของบริษัท งานแต่ละอย่างต้องมีความรับผิดชอบเพราะต้องแก้ปัญหาหน้างาน สามารถทำงานร่วมกับหลาย ๆ คน การสื่อสารต้องให้ชัดเจน และทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่าการทำงานแบบมีหลักการและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญมากก็จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับองค์กร ต้องรู้เรื่องการบริหารจัดการทำให้การทำงานมีการเข้าใจที่ชัดเจนมากขึ้น ต้องพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

## 2. สังเคราะห์สมรรถนะของสถาปนิกจากการสัมภาษณ์

ตารางที่ 4-7 การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพสถาปนิก

ผู้เชี่ยวชาญ	สมรรถนะวิชาชีพสถาปนิก						
	AR1	AR2	AR3	AR4	AR5	AR6	AR7
คนที่ 1	/	/			/	/	/
คนที่ 2	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 3	/	/				/	/
คนที่ 4	/	/			/	/	/
คนที่ 5	/	/	/	/	/	/	
คนที่ 6	/	/		/			/
คนที่ 7	/	/	/		/	/	/
คนที่ 8	/	/	/	/	/		/



ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	สมรรถนะวิชาชีพสถาปนิก						
	AR1	AR2	AR3	AR4	AR5	AR6	AR7
คนที่ 9	/	/	/			/	/
คนที่ 10	/	/		/	/	/	/
คนที่ 11	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 12	/	/		/	/		/
คนที่ 13	/	/	/		/	/	/
คนที่ 14	/	/	/	/		/	/
คนที่ 15	/	/	/	/	/	/	/
รวม	15	15	9	9	11	12	14

ตารางที่ 4-8 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพสถาปนิกตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สปป. ลาว

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
AR1 การออกแบบ, การพัฒนา, การวางแผน และวิเคราะห์โครงการ	15	100.00
AR2 การบริหารและการจัดการ	15	100.00
AR3 การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร	9	60.00
AR4 การจัดการโครงการ	9	60.00
AR5 การจัดการภาคปฏิบัติ	11	73.00
AR6 ทักษะการสื่อสาร	12	80.00
AR7 ความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ	14	93.00

จากตารางที่ 4-8 สามารถสรุปได้ว่า จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 15 คน เกี่ยวกับสมรรถนะของวิชาชีพสถาปนิก คือ การออกแบบ, การพัฒนา, การวางแผน และวิเคราะห์โครงการ และการบริหารและการจัดการคิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ ความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ 93 ทักษะการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 80 การจัดการภาคปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ

73 และการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารกับการจัดการโครงการ จำนวนผู้เชี่ยวชาญคิดเห็นเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 60 ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า สปป. ลาว นั้นยังขาด นักออกแบบที่มีความชำนาญทางด้านสถาปัตยกรรมอย่างมาก และสถาปนิกที่ต้องการ คือ สามารถ ออกแบบอาคารประเภทต่าง ๆ ให้สวยงาม ออกแบบให้ตรงตามความต้องการของลูกค้า ทำงาน ร่วมกับวิศวกรระหว่างทำการก่อสร้างให้ใช้วัสดุตามแบบที่วางไว้ตามเงื่อนไขสัญญา ต้องสามารถ วางผังชุมชน การออกแบบชุมชน เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมในการ ดำรงชีวิต ระยะเวลาทำงานขึ้นอยู่กับขนาดและประเภทของอาคาร สิ่งก่อสร้าง ตามที่ผู้จ้างต้องการ ดังนั้น สถาปนิกต้องทำงานให้เสร็จทันเวลาเพราะมีโทษปรับถ้าการก่อสร้างเสร็จไม่ทันตาม กำหนดเวลา

### 3. สังเคราะห์สมรรถนะของนักสำรวจจากการสัมภาษณ์

ตารางที่ 4-9 การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพนักสำรวจ

ผู้เชี่ยวชาญ	สมรรถนะวิชาชีพนักสำรวจ					
	SV1	SV2	SV3	SV4	SV5	SV6
คนที่ 1	/	/	/	/		/
คนที่ 2	/	/	/		/	/
คนที่ 3	/	/	/	/		
คนที่ 4	/	/	/	/	/	
คนที่ 5	/	/	/		/	/
คนที่ 6	/	/	/		/	/
คนที่ 7	/	/	/	/		
คนที่ 8	/	/	/	/		/
คนที่ 9	/	/	/		/	/
คนที่ 10	/	/	/	/		/
คนที่ 11	/	/	/	/	/	/
คนที่ 12	/	/	/	/	/	
คนที่ 13	/	/	/	/		/

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	สมรรถนะวิชาชีพนักสำรวจ					
	SV1	SV2	SV3	SV4	SV5	SV6
คนที่ 14	/	/	/		/	/
คนที่ 15	/	/	/	/	/	/
รวม	15	15	15	10	9	11

ตารางที่ 4-10 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพนักสำรวจตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สปป. ลาว

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
SV1 คุณลักษณะส่วนบุคคล	15	100.00
SV2 การวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล	15	100.00
SV3 การพัฒนางานสำรวจ	15	100.00
SV4 การตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ	10	67.00
SV5 ทักษะการสื่อสาร	9	60.00
SV6 การควบคุมการสำรวจ	11	73.00

จากตารางที่ 4-10 สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของนักสำรวจมีผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกัน ทั้ง 15 คน เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล การวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล การพัฒนางานสำรวจ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ การควบคุมการสำรวจ คิดเป็นร้อยละ 73 การตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ คิดเป็นร้อยละ 67 และทักษะการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 60 ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า สปป. ลาว ยังขาดนักสำรวจอย่างมาก เพราะต้องใช้นักสำรวจในการสร้างชลประทาน เขื่อน โรงไฟฟ้า เหมืองแร่ ซึ่งนักสำรวจต้องกำหนดพื้นที่ตั้งและวาดภาพแสดงลักษณะภูมิประเทศ รวมถึงการสำรวจบริเวณพื้นดิน แหล่งน้ำ และเหมืองแร่ จะต้องทนแดด ทนฝน ทนร้อน ทนหนาวได้ ชอบบุกป่าฝ่าดง เพราะอาชีพนี้ต้องอยู่กลางแจ้งเสียเป็นส่วนใหญ่ และพื้นที่ในการเดินทางของประเทศลาวค่อนข้างลำบาก ต้องชำนาญในการเลือกเครื่องมือในการสำรวจ และอธิบายผลที่ได้จากการสำรวจ พื้นที่ แหล่งน้ำต่าง ๆ ได้ ความแตกต่าง

ของภูมิภาคต่าง ๆ ที่ค้นพบ

4. สัณเคราะห์สมรรถนะของนักบัญชีจากการสัมภาษณ์

ตารางที่ 4-11 การสังเคราะห์บทสัมภาษณ์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพนักบัญชี

ผู้เชี่ยวชาญ	สมรรถนะวิชาชีพบัญชี								
	AC1	AC2	CA3	CA4	CA5	CA6	CA7	CA8	CA9
คนที่ 1	/	/	/	/	/	/		/	
คนที่ 2		/	/	/	/				
คนที่ 3	/	/	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 4	/	/	/		/	/	/	/	/
คนที่ 5		/	/	/	/	/		/	
คนที่ 6	/	/	/	/	/	/			
คนที่ 7	/	/	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 8		/	/	/	/				
คนที่ 9	/	/	/	/	/	/		/	
คนที่ 10		/	/		/	/	/		/
คนที่ 11	/	/	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 12	/	/	/	/	/			/	
คนที่ 13		/	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 14	/	/	/		/	/			
คนที่ 15		/	/	/	/	/	/		/
รวม	9	15	15	12	15	12	7	9	7

ตารางที่ 4-12 ผลการสังเคราะห์สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพนักบัญชีตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ สปป. ลาว

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
AC1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	9	60.00
AC2 ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี	15	100.00
AC3 การตรวจสอบและการรับรอง	15	100.00
AC4 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	12	80.00
AC5 จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ	15	100.00
AC6 การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	12	80.00
AC7 การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	7	47.00
AC8 การบริหารจัดการตนเอง	9	60.00
AC9 การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	7	47.00

จากตารางที่ 4-12 สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีมีผู้เชี่ยวชาญเห็นตรงกันทั้ง 15 คน คือ ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี การตรวจสอบและการรับรอง และจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 80 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และการบริหารจัดการตนเอง คิดเป็นร้อยละ 60 การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 47 ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า สปป. ลาว ยังต้องการนักบัญชีเก่ง ๆ ที่มีความสามารถในการตรวจสอบภายในได้ด้วย ต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินทั้งภายในองค์กรและภาคการณภายนอกองค์กร มีความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบสูงต่อภาระหน้าที่ และอดทนต่อการอธิบายในเรื่องบัญชีกับผู้บริหารและพนักงาน ผู้บริหารระดับสูงจะคาดหวังให้นักบัญชีในบริษัททำหน้าที่เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานทางการเงิน เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนักบัญชีต้องสามารถใช้ระบบสารสนเทศในการจัดทำบัญชี รายงาน ประมวลผลทางการเงินได้อย่างคล่องแคล่ว

### สังเคราะห์การสัมภาษณ์ประเภทการจ้างงาน

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ประเภทการจ้างแรงงานทักษะขององค์การธุรกิจและ  
อุตสาหกรรมจากต่างประเทศตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป. ลาว

ผู้เชี่ยวชาญ	ประเภทการจ้างงาน									
	EM1	EM2	EM3	EM4	EM5	EM6	EM7	EM8	EM9	EM10
คนที่ 1	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 2	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 3	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 4	/			/		/	/	/		
คนที่ 5	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 6	/			/		/	/	/		
คนที่ 7	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 8	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 9	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 10	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 11	/			/		/	/	/		
คนที่ 12	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 13	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 14	/		/	/		/	/	/		
คนที่ 15	/			/		/	/	/		
รวม	15	0	11	15	0	15	15	15	0	0

ตารางที่ 4-14 ผลการสังเคราะห์ประเภทการจ้างแรงงานทักษะขององค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป.ลาว

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
EM1 พนักงานประจำ (Full-time)	15	100.00
EM2 พนักงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-time)	0	0
EM3 พนักงานแบบชั่วคราว (Casual)	11	73.00
EM4 พนักงานสัญญาจ้าง (Contract)	15	100.00
EM5 พนักงานรายวันและรายสัปดาห์ (Daily hire and weekly hire)	0	0
EM6 พนักงานฝึกหัด (Trainee)	15	100.00
EM7 พนักงานฝึกงาน (Internship)	15	100.00
EM8 การจัดจ้างคนภายนอก (Outsourcing)	15	100.00
EM9 พนักงานรับเหมางานไปทำที่บ้าน (Outworkers)	0	0
EM10 การนำพนักงานเกษียณกลับเข้ามาทำงาน (Retire worker)	0	0

จากตารางที่ 4-14 สามารถสรุปได้ว่า สปป. ลาว มีผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 คน เห็นตรงกัน คือ การจ้างงานแบบพนักงานประจำ พนักงานแบบสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด พนักงานฝึกงาน การจัดจ้างคนภายนอก คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ พนักงานแบบชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 73

**สังเคราะห์การสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน**

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขององค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมจากต่างประเทศตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป.ลาว

ผู้เชี่ยวชาญ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน												
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
คนที่ 1	/	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 2	/	/	/	/	/		/	/	/		/	/	/
คนที่ 3	/	/	/	/		/	/	/		/	/	/	/

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน												
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
คนที่ 4	/	/	/	/			/	/	/		/	/	
คนที่ 5	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 6	/	/	/	/	/		/	/		/	/	/	
คนที่ 7	/	/		/	/		/	/	/	/	/	/	
คนที่ 8	/	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	/
คนที่ 9	/	/	/	/			/	/	/		/	/	/
คนที่ 10	/	/	/	/			/	/		/	/	/	
คนที่ 11	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	
คนที่ 12	/	/	/	/		/	/	/	/		/	/	/
คนที่ 13	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	/	
คนที่ 14	/	/	/	/	/		/		/		/	/	/
คนที่ 15	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/	
รวม	15	15	14	15	9	7	15	14	10	9	15	15	8

ตารางที่ 4-16 ผลการสังเคราะห์ห้บทสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของ  
องค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมจากต่างประเทศตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ  
ใน สปป.ลาว

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
Q1 การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม	15	100.00
Q2 การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	15	100.00
Q3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	14	93.00
Q4 การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	15	100.00
Q5 การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน	9	60.00
Q6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	7	47.00



ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ความคิดเห็น	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	ร้อยละ
Q7 การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม	15	100.00
Q8 การมีภาวะอิสระจากงาน	14	93.00
Q9 ความภาคภูมิใจในองค์กร	10	67.00
Q10 ความพึงพอใจในงาน	9	60.00
Q11 ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน	15	100.00
Q12 ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน	15	100.00
Q13 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	8	54.00

จากตารางที่ 4-16 สามารถสรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญ 15 คน เห็นตรงกันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แรงงานระดับทักษะจะได้รับหากไปทำงานใน สปป. ลาว คือ การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน และความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการมีภาวะอิสระจากงาน คิดเป็นร้อยละ 93 ความภาคภูมิใจในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 67 การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน กับความพึงพอใจในงาน คิดเป็นร้อยละ 60 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 54 และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 47 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ผลจากการสำรวจเกี่ยวกับสมรรถนะ

โดยใช้แบบสอบถามจากความคิดเห็นจากนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายเกี่ยวกับสมรรถนะจาก 4 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการใช้อักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผู้วิจัยจึงชี้แจงสัญลักษณ์และอักษรย่อไว้ดังนี้

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้ทางวิชาการด้านวิศวกรรมเพียงพอที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง	3.59	.588	มาก (5)
2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และบำรุงรักษา	3.74	.525	มาก (2)
3. สามารถคำนวณทางวิศวกรรมโดยใช้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์และฟิสิกส์เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมได้	3.62	.616	มาก (4)
4. สามารถใช้ความรู้วิศวกรรมวางแผนระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้	3.64	.746	มาก (3)
5. สามารถใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.76	.653	มาก (1)
6. ความรู้ในการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.55	.796	มาก (6)
ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรมโดยรวม	3.65	.417	มาก

n = 100

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.76$ ) อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และบำรุงรักษา ( $\bar{X} = 3.74$ ) สามารถใช้ความรู้วิศวกรรมวางแผนระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ ( $\bar{X} = 3.64$ ) สามารถคำนวณทางวิศวกรรมโดยใช้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์และฟิสิกส์เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมได้ ( $\bar{X} = 3.62$ ) ความรู้ทางวิชาการด้านวิศวกรรมเพียงพอที่

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง ( $\bar{X} = 3.59$ ) และความรู้ในการใช้ประโยชน์จาก  
ธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านทักษะการออกแบบ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้เกี่ยวกับหลักการออกแบบและหาแนวทางแก้ไข ปัญหาตามหลักการทางวิศวกรรม	3.61	.777	มาก (3)
2. สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและ เขียนแบบได้	3.74	.645	มาก (1)
3. สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการ ออกแบบและพัฒนา โครงสร้าง เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ และกระบวนการผลิตได้	3.50	.611	มาก (4)
4. ทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์เพื่อ ตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการใช้ได้อย่างปลอดภัยและ เชื่อถือได้	3.63	.614	มาก (2)
ทักษะการออกแบบโดยรวม	3.62	.447	มาก

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านทักษะในการออกแบบ  
โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย  
พบว่า ความสามารถที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและเขียนแบบได้ ( $\bar{X} = 3.74$ ) มี  
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมาได้แก่ ทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์  
เพื่อตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการใช้ได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ความรู้เกี่ยวกับ  
หลักการออกแบบและหาแนวทางแก้ไขปัญหาตามหลักการทางวิศวกรรมได้ ( $\bar{X} = 3.61$ ) และ  
ความสามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการออกแบบและพัฒนา โครงสร้าง  
เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการผลิตได้ ( $\bar{X} = 3.50$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านทักษะการแก้ปัญหา

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถคิดวิเคราะห์ ระบุถึงปัญหา และเสนอวิธีการ แก้ปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จได้	3.61	.650	มาก (2)
2. ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ความรู้ทาง วิศวกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.72	.637	มาก (1)
3. สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าและคิดวิธีการป้องกัน ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต	3.58	.684	มาก (3)
ทักษะการแก้ปัญหาโดยรวม	3.64	.510	มาก

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านทักษะในการแก้ปัญหา  
โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย  
พบว่า ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ความรู้ทางวิศวกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้  
( $\bar{X} = 3.72$ ) อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สามารถคิดวิเคราะห์ ระบุถึงปัญหา  
และเสนอวิธีการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จได้ ( $\bar{X} = 3.61$ ) และสามารถคาดเดาเหตุการณ์  
ล่วงหน้าและคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขา  
วิชาชีพ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถทำงานร่วมกับทีมงานเดียวกันและติดต่อประสานงานกับ ทีมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้	4.01	.595	มาก (3)
2. มีทัศนคติที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	4.04	.602	มาก (2)
3. สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานได้	4.16	.692	มาก (1)

ตารางที่ 4-20 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สมาชิกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน	3.95	.626	มาก (4)
ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ โดยรวม	4.04	.519	มาก

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานได้ ( $\bar{X}=4.16$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ทักษะที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.04$ ) สามารถทำงานร่วมกับทีมงานเดียวกันและติดต่อประสานงานกับทีมงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X}=4.01$ ) และสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สมาชิกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}=3.95$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความรู้สึกสำนึกต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน ติดตามผลงานจากการออกแบบ หรือการให้คำปรึกษาของตน ตลอดระยะเวลาที่ผลงานนั้นยังมีการใช้งานอยู่	3.92	.631	มาก (3)
2. มีความรู้และความชำนาญในงานวิชาชีพอย่างชัดเจน เพื่อผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า	3.85	.609	มาก (4)
3. มีความซื่อสัตย์ต่อสาธารณะชน เจ้าของงาน ผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.08	.662	มาก (1)

ตารางที่ 4-21 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. ได้รับการปลูกฝังต่อการสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพจากคุณค่าของงานและไม่ใช้อิทธิพลใด ๆ ในการแข่งขันกับวิศวกรอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานนั้น	4.02	.738	มาก (2)
5. ใช้ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล	3.74	.630	มาก (5)
ความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพโดยรวม	3.92	.470	มาก

จากตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความซื่อสัตย์ต่อสาธารณะชน เจ้าของงาน ผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ ( $\bar{X}=4.08$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ได้รับการปลูกฝังต่อการสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพจากคุณค่าของงานและไม่ใช้อิทธิพลใด ๆ ในการแข่งขันกับวิศวกรอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานนั้น ( $\bar{X}=4.02$ ) มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน ติดตามผลงานจากการออกแบบ หรือการให้คำปรึกษาของตน ตลอดระยะเวลาที่ผลงานนั้นยังมีการใช้งานอยู่ ( $\bar{X}=3.92$ ) ความรู้และความชำนาญในงานวิชาชีพอย่างชัดเจน เพื่อผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า ( $\bar{X}=3.85$ ) และใช้ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพเพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล ( $\bar{X}=3.74$ )

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกร ด้านทักษะการสื่อสาร

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน	3.77	.709	มาก (2)
2. สามารถอธิบาย เสนอความคิดเห็น ให้คำแนะนำในการทำงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี	3.79	.671	มาก (1)

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. ทักษะการพูด และเขียน เพื่อการประสานงานและถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.50	.628	มาก (5)
4. สามารถบันทึกและจัดทำรายงานเพื่อการนำเสนอชี้แจงงานโครงการที่ตนรับผิดชอบได้	3.72	.712	มาก (3)
5. สามารถคิดออกแบบวิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เพื่อให้งานวิศวกรรมสามารถสื่อสารได้ในทุกระดับ	3.58	.638	มาก (4)
6. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารเพื่ออธิบายงานในหน้าที่ได้เข้าใจ	3.39	.909	ปานกลาง (6)
ทักษะการสื่อสารโดยรวม	3.63	.505	มาก

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านทักษะการสื่อสารโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าสามารถอธิบาย เสนอความคิดเห็น ให้คำแนะนำในการทำงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.79$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.77$ ) สามารถบันทึกและจัดทำรายงานเพื่อการนำเสนอชี้แจงงานโครงการที่ตนเองรับผิดชอบได้ ( $\bar{X} = 3.72$ ) สามารถคิดออกแบบวิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อให้งานวิศวกรรมสามารถสื่อสารได้ในทุกระดับ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ทักษะการพูด และเขียน เพื่อการประสานงานและถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.50$ ) และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารเพื่ออธิบายงานในหน้าที่ได้อย่างเข้าใจ ( $\bar{X} = 3.39$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัยของสาธารณชนและสิ่งแวดล้อม	3.98	.816	มาก (2)
2. สามารถอธิบายหลักการทางด้านวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อมตามที่ได้เรียนอย่างถ่องแท้แก่สาธารณชนด้วยความสัตย์จริง	3.68	.634	มาก (3)
3. ทักษะในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.66	.639	มาก (5)
4. สามารถต่อยอดและพัฒนาผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง	3.67	.652	มาก (4)
5. การรับรู้และให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์สุจริต เกียรติยศ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพวิศวกรรม	4.07	.769	มาก (1)
การคำนึงถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม	3.81	.526	มาก

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านทักษะด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การรับรู้และให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์สุจริต เกียรติยศ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพวิศวกรรม ( $\bar{X} = 4.07$ ) รองลงมา ได้แก่ การได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัยของสาธารณชนและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.98$ ) สามารถอธิบายหลักการทางด้านวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อมตามที่ได้เรียนอย่างถ่องแท้แก่สาธารณชนด้วยความสัตย์จริง ( $\bar{X} = 3.68$ ) สามารถต่อยอดและพัฒนาผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.67$ ) และทักษะในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.66$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านวิศวกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	.613	มาก (4)
2. ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองทั้งความรู้ทางวิชาการ แล้วนำความรู้นั้นมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้ทันต่อสถานการณ์ได้	3.80	.711	มาก (3)
3. พร้อมให้ความร่วมมือในการส่งเสริมวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์กับวิศวกรอื่น ๆ	3.81	.677	มาก (2)
4. เต็มใจที่จะให้คำแนะนำเพื่อถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่วิศวกรรุ่นหลังอย่างจริงจัง	3.86	.725	มาก (1)
ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวม	3.81	.539	มาก

จากตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านทักษะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การเต็มใจที่จะให้คำแนะนำเพื่อถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่วิศวกรรุ่นหลังอย่างจริงจัง ( $\bar{X} = 3.86$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ พร้อมให้ความร่วมมือในการส่งเสริมวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์กับวิศวกรอื่น ๆ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองทั้งความรู้ทางวิชาการแล้วนำความรู้นั้นมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้ทันต่อสถานการณ์ได้ ( $\bar{X} = 3.80$ ) และความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านวิศวกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความรู้การบริหารธุรกิจและการจัดการ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้ด้านธุรกิจและการจัดการองค์การเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและการวางแผนระบบต่าง ๆ ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้	3.69	.598	มาก (4)
2. ความรู้ในการวางแผนโครงสร้างองค์การเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ในองค์การอย่างเป็นทางการ	3.60	.636	มาก (6)
3. ความรู้ในการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าของโครงการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ต้นทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดอกเบี้ย ค่าเงินต้นเทียบเท่าปัจจุบัน อัตราผลตอบแทน และค่าเสื่อมราคาในอนาคต	3.75	.702	มาก (2)
4. ความรู้ในการบริหารวัสดุ เช่น กำหนดพื้นที่สำหรับจัดเก็บวัสดุ พื้นที่ใช้สอยภายในห้องจัดเก็บวัสดุ และการจัดการขนย้ายวัสดุไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของงาน	3.67	.697	มาก (5)
5. ความรู้และสามารถในการจัดหาวัตถุดิบและควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อป้องกันไม่ให้ผลิตภัณฑ์สำเร็จออกมามีข้อบกพร่อง	3.72	.726	มาก (3)
6. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานระบบประกันคุณภาพในระดับสากล เพื่อสามารถช่วยปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์การได้	3.69	.647	มาก (4)
7. ความรู้และสามารถในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐ ตลาดคู่แข่ง และพฤติกรรมลูกค้าที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การได้ในอนาคต	3.76	.698	มาก (1)
8. สามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาระบบเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้องค์การได้ แม้จะอยู่ภายใต้ความเสี่ยงหรือสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	3.57	.782	มาก (7)
ความรู้การบริหารธุรกิจและการจัดการ โดยรวม	3.68	.533	มาก

จากตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะวิศวกรด้านความรู้การบริหารธุรกิจ และการจัดการ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐ ตลาดคู่แข่ง และพฤติกรรมลูกค้า ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การได้ในอนาคต ( $\bar{X} = 3.76$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ในการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าของโครงการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ต้นทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดอกเบี้ย ค่าเงินต้น เทียบเท่าปัจจุบัน อัตราผลตอบแทน และค่าเสื่อมราคาในอนาคต ( $\bar{X} = 3.75$ ) ความรู้และสามารถ ในการจัดหาวัตถุดิบและควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่สำเร็จออกมามี ข้อบกพร่อง ( $\bar{X} = 3.72$ ) ความรู้ด้านธุรกิจและการจัดการองค์การเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของ องค์การและการวางแผนระบบต่าง ๆ ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ระบบประกันคุณภาพในระดับสากล เพื่อสามารถช่วยปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์การได้ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ความรู้ในการบริหารวัสดุ เช่น กำหนดพื้นที่สำหรับจัดเก็บวัสดุ พื้นที่ใช้สอยภายใน ห้องเก็บวัสดุ และการจัดการขนย้ายวัสดุไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของงาน ( $\bar{X} = 3.67$ ) ความรู้ในการวางแผน โครงสร้างองค์การ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ในองค์การอย่าง เป็นทางการ ( $\bar{X} = 3.60$ ) สามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาระบบเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้ องค์การได้แม้จะอยู่ภายใต้ความเสี่ยง หรือสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน ( $\bar{X} = 3.57$ ) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก

ตารางที่ 4-26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี สุดทำวิชาชีพสถาปนิก ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผนและวิเคราะห์โครงการ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้ทางสถาปัตยกรรมหลักในการออกแบบเพื่อวางผัง เมืองประเภทต่าง ๆ ได้	3.54	.702	มาก (2)
2. ทักษะและความรู้การจัดทำแผนงานปรับปรุง ซ่อมแซม และ ต่อเติม รวมถึงงานอนุรักษ์ทางสถาปัตยกรรมหลัก	3.52	.627	มาก (3)
3. ความรู้ในการออกแบบวางผังสภาพแวดล้อมของพื้นที่ อาคาร ชุมชน และเมือง รวมทั้งการจัดรูปที่ดิน	3.51	.732	มาก (4)
4. ทักษะการแก้ปัญหาองค์ประกอบในการออกแบบ เพื่อเตรียม กำหนดการก่อสร้างและจัดหาวัสดุประกอบการก่อสร้าง	3.45	.833	มาก (5)

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
5. สามารถประมาณการความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่)	3.68	.815	มาก (1)
การออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการโดยรวม	3.54	.631	มาก

n = 100

จากตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะสถาปนิก ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ ผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถประมาณการความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่) ( $\bar{X} = 3.68$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ทางสถาปัตยกรรมหลักในการออกแบบเพื่อวางผังเมืองประเภทต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X} = 3.54$ ) ทักษะและความรู้การจัดทำแผนงานปรับปรุง ซ่อมแซม และต่อเติม รวมถึงงานอนุรักษ์ทางสถาปัตยกรรมหลัก ( $\bar{X} = 3.52$ ) ความรู้ในการออกแบบวางผังสภาพแวดล้อมของพื้นที่อาคาร ชุมชน และเมือง รวมทั้งการจัดรูปที่ดิน ( $\bar{X} = 3.51$ ) และทักษะการแก้ปัญหาองค์ประกอบในการออกแบบ เพื่อเตรียมกำหนดการก่อสร้างและจัดหาวัสดุประกอบการก่อสร้าง ( $\bar{X} = 3.45$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการบริหารและการจัดการ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.63	.702	มาก (1)
2. การตัดสินใจและแก้ปัญหาโดยการจำลองจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน	3.61	.680	มาก (2)
3. มีภาวะผู้นำและสามารถจูงใจผู้อื่นในการทำงานได้	3.59	.818	มาก (3)

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. สามารถออกแบบกระบวนการผลิต วิเคราะห์งบประมาณ และประสานงานกับบุคคลได้	3.52	.835	มาก (4)
การบริหารและการจัดการ โดยรวม	3.59	.625	มาก

จากตารางที่ 4-27 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะสถาปนิก ด้านการบริหารและการจัดการ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 3.63$ ) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การตัดสินใจและแก้ปัญหา โดยการจำลองจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) มีภาวะผู้นำและสามารถจูงใจผู้อื่นในการทำงานได้ ( $\bar{X} = 3.59$ ) และสามารถออกแบบกระบวนการผลิต วิเคราะห์งบประมาณ และประสานงานกับบุคคลได้ ( $\bar{X} = 3.52$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถจัดเก็บข้อมูลและสถิติเบื้องต้น เพื่อจัดทำฐานข้อมูล/ ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมได้	3.61	.920	มาก (4)
2. สามารถใช้ข้อมูลจากเอกสารเพื่อคำนวณต้นทุนการก่อสร้างของโครงการแบบย่อ และสอดคล้องตามระยะเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนดได้	3.78	.746	มาก (1)
3. ทักษะและความรู้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของเอกสารสัญญา และสิ่งที่จะต้องทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการก่อสร้าง	3.66	.728	มาก (3)
4. ความรู้และความสามารถในการจัดทำคู่มือกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และแนวทางเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการออกแบบทางสถาปัตยกรรมหลักและประสานงานกับบุคคลได้	3.67	.726	มาก (2)
การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร โดยรวม	3.68	.635	มาก

จากตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะสถาปนิก ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถใช้ข้อมูลจากเอกสารเพื่อคำนวณต้นทุนการก่อสร้างของโครงการแบบย่อและสอดคล้องตามระยะเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนดได้ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้และความสามารถในการจัดทำคู่มือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและแนวทางเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการออกแบบทางสถาปัตยกรรมหลักและประสานงานกับบุคคลได้ ( $\bar{X} = 3.67$ ) ทักษะและความรู้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของเอกสารสัญญา และสิ่งที่ต้องทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระเบียบการก่อสร้าง ( $\bar{X} = 3.66$ ) และสามารถจัดเก็บข้อมูลและสถิติเบื้องต้น เพื่อจัดทำฐานข้อมูล/ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมได้ ( $\bar{X} = 3.61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการจัดการโครงการ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ทักษะในการทำแผนและประเมินโครงการ มีความเข้าใจ และสามารถจัดลำดับความสำคัญได้	3.42	.755	มาก (3)
2. ความรู้ในการคำนวณ โครงสร้างทางสถาปัตยกรรม และประเมินราคาในการก่อสร้าง การตกแต่งอาคารสถานที่และผังเมือง และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานได้	3.57	.868	มาก (2)
3. สามารถจัดสรรบุคลากรและทีมงานเพื่อมอบหมายภาระหน้าที่ของผู้ประสานงานในส่วนต่าง ๆ ได้	3.57	.891	มาก (2)
4. ทักษะในการจัดหาทรัพยากรด้วยวิธีที่เหมาะสม และจัดสรรให้เป็นไปตามสัญญาที่กระทำกับบุคคลที่มีส่วนร่วม	3.65	.730	มาก (1)
การจัดการโครงการ โดยรวม	3.55	.682	มาก

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ระดับขีดความสามารถสถาปนิก ด้านการจัดการโครงการโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทักษะในการจัดหาทรัพยากรด้วยวิธีที่เหมาะสม และจัดสรรให้เป็นไปตามสัญญาที่กระทำกับบุคคลที่มีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.65$ ) ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่

ความรู้ในการคำนวณโครงสร้างทางสถาปัตยกรรม และประเมินราคาในการก่อสร้าง การตกแต่งอาคารสถานที่ และผังเมือง และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานได้ กับสามารถจัดสรรบุคลากรและทีมงานเพื่อมอบหมายภาระหน้าที่ของผู้ประสานงานในส่วนต่าง ๆ ได้ ( $\bar{X} = 3.57$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และทักษะในการทำแผนและประเมินโครงการ มีความเข้าใจและสามารถจัดลำดับความสำคัญได้ ( $\bar{X} = 3.42$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้ในการกำหนดจุดประสงค์เพื่อจัดทำโครงร่างและกำหนดวิธีดำเนินการภาคปฏิบัติ เพื่อดำเนินโครงการให้สำเร็จ	3.63	.747	มาก (2)
2. ทักษะการประสานงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	3.74	.787	มาก (1)
3. สามารถควบคุมการก่อสร้างเพื่อให้เป็นไปตามแบบและแผนการที่กำหนด	3.54	.688	มาก (3)
4. สามารถตรวจสอบสิ่งปลูกสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักการในวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้	3.40	.550	มาก (4)
การจัดการภาคปฏิบัติโดยรวม	3.58	.495	มาก

จากตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะสถาปนิก ด้านการจัดการภาคปฏิบัติโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ทักษะการประสานงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ในการกำหนดจุดประสงค์เพื่อจัดทำโครงร่างและกำหนดวิธีดำเนินการภาคปฏิบัติ เพื่อดำเนินโครงการให้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.63$ ) สามารถควบคุมการก่อสร้างเพื่อให้เป็นไปตามแบบและแผนการที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.54$ ) และสามารถตรวจสอบสิ่งปลูกสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักการในวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้ ( $\bar{X} = 3.40$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านทักษะการสื่อสาร

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถเข้าใจ วิเคราะห์โครงการ และสื่อสารโครงการทั้งด้วยการเขียนและวาจานำเสนอกราฟิกให้ผู้รับเหมา ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และวิศวกรได้	3.60	.620	มาก (3)
2. สามารถชี้แจงและให้รายละเอียดของข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจได้	3.70	.704	มาก (2)
3. มีทักษะในการพูดโน้มน้าวเพื่อขอความร่วมมือให้เกิดการดำเนินการให้สำเร็จตามแผนได้	3.86	.667	มาก (1)
4. ทักษะการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง	3.70	.611	มาก (2)
ทักษะการสื่อสารโดยภาพรวม	3.72	.508	มาก

จากตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะสถาปนิก ด้านทักษะการสื่อสาร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีทักษะในการพูดโน้มน้าวเพื่อขอความร่วมมือให้เกิดการดำเนินการให้สำเร็จตามแผนได้ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สามารถชี้แจงและให้รายละเอียดของข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจได้ กับทักษะการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.70$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และสามารถเข้าใจ วิเคราะห์โครงการ และสื่อสารโครงการทั้งด้วยการเขียนและวาจานำเสนอกราฟิกให้ผู้รับเหมา ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และวิศวกรได้ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบและเขียนแบบสำหรับการก่อสร้าง	3.63	.677	มาก (4)



ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
2. มีความรู้ทางด้านโครงสร้างระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น สุขาภิบาล ไฟฟ้า ประปา สื่อสาร ระบบปรับและระบายอากาศ เป็นต้น	3.66	.623	มาก (3)
3. สามารถให้คำแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับผังบริเวณ ตัวอาคาร ความปลอดภัย การใช้ที่ดิน และกฎระเบียบต่าง ๆ	3.81	.647	มาก (1)
4. มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจความต้องการของเจ้าของงาน และสามารถประสานงานได้ดี	3.71	.640	มาก (2)
ความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพโดยรวม	3.70	.475	มาก

จากตารางที่ 4-32 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะสถาปนิก ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถให้คำแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับผังบริเวณ ตัวอาคาร ความปลอดภัย การใช้ที่ดิน และกฎระเบียบต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจความต้องการของเจ้าของงาน และสามารถประสานงานได้ดี ( $\bar{X} = 3.71$ ) มีความรู้ทางด้านโครงสร้างระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น สุขาภิบาล ไฟฟ้า ประปา สื่อสาร ระบบปรับและระบายอากาศ เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.66$ ) และสามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบและเขียนแบบสำหรับการก่อสร้าง ( $\bar{X} = 3.63$ ) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ

ตารางที่ 4-33 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีความรู้ทฤษฎีพื้นฐานด้านการสำรวจเป็นอย่างดี	3.41	.726	มาก (4)
2. รับรู้ต่อการเตรียมพร้อมในการเผชิญกับสภาพอากาศและภูมิประเทศทุกสถานการณ์	3.63	.646	มาก (3)

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายถึงกฎระเบียบในการสำรวจของประเทศได้	3.71	.756	มาก (2)
4. ความรู้และความสามารถในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านวิชาชีพสำรวจของตนเอง	3.76	.683	มาก (1)
คุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวม	3.63	.538	มาก

n = 100

จากตารางที่ 4-33 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักสำรวจ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า ความรู้และความสามารถในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านวิชาชีพสำรวจของตนเอง ( $\bar{X} = 3.76$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายถึงกฎระเบียบในการสำรวจของประเทศได้ ( $\bar{X} = 3.71$ ) รับผิดชอบต่อเตรียมพร้อมในการเผชิญกับสภาพอากาศและภูมิประเทศทุกสถานการณ์ ( $\bar{X} = 3.36$ ) และการมีความรู้ทฤษฎีพื้นฐานด้านการสำรวจเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.41$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-34 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้และความสามารถในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดที่ตรวจสอบแล้วว่าถูกต้องและเชื่อถือได้	3.66	.623	มาก (1)
2. ทักษะในการเลือกวิธีการวัดและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย	3.49	.659	ปานกลาง (2)
3. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับระบบภูมิศาสตร์ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลทั่วไป	3.25	.716	ปานกลาง (3)

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4. ทักษะในการใช้ระบบนำทางด้วยดาวเทียม เพื่อกำหนดพิกัดของพื้นที่ในการสำรวจ	3.09	.793	ปานกลาง (5)
5. สามารถสังเกต คำนวณ และประเมินระดับความถูกต้องจากข้อมูลที่ปรากฏในระบบดาวเทียมร่วมกับระบบภาคพื้นดิน	3.21	.844	ปานกลาง (4)
6. สามารถสังเกตและตรวจสอบข้อมูลเก่าที่ไม่ถูกต้องและแก้ไขให้มีความถูกต้องได้	3.21	.715	ปานกลาง (4)
การวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวม	3.32	.499	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักสำรวจ ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้และความสามารถในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดที่ตรวจสอบแล้วว่าถูกต้องและเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.66$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ ทักษะในการเลือกวิธีการวัดและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ( $\bar{X} = 3.49$ ) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบภูมิศาสตร์ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลทั่วไป ( $\bar{X} = 3.25$ ) สามารถสังเกต คำนวณ และประเมินระดับความถูกต้องจากข้อมูลที่ปรากฏในระบบดาวเทียมร่วมกับระบบภาคพื้นดิน กับสามารถสังเกตและตรวจสอบข้อมูลเก่าที่ไม่ถูกต้องและแก้ไขให้มีความถูกต้องได้ ( $\bar{X} = 3.21$ ) และทักษะในการใช้ระบบนำทางด้วยดาวเทียม เพื่อกำหนดพิกัดของพื้นที่ในการสำรวจ ( $\bar{X} = 3.09$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-35 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการพัฒนางานสำรวจ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถกำหนดลำดับของงานและอธิบายให้ลูกค้ำ พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาด้านอื่น ๆ เข้าใจ รายละเอียด	3.26	.787	ปานกลาง (5)
2. ทักษะการอ่าน ตีความ ทำความเข้าใจแบบ และวางแผนพื้นที่การก่อสร้างได้	3.53	.688	มาก (1)
3. ทักษะในการสำรวจความหลากหลายของสภาพภูมิประเทศให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือสำรวจภาคพื้นดินและระบบนำทางด้วยดาวเทียมได้	3.27	.930	ปานกลาง (4)
4. สามารถอธิบายรายละเอียดของสิ่งที่ค้นพบแล้วบันทึกข้อมูลนั้นได้อย่างถูกต้อง	3.31	.837	ปานกลาง (3)
5. สามารถคำนวณและรายงานข้อมูลภูมิประเทศและความหนาแน่นของพื้นที่ในปริมาณที่เหมาะสม		.752	ปานกลาง (2)
6. ความรู้ด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของประเทศ	3.03	.915	ปานกลาง (6)
การพัฒนางานสำรวจ โดยรวม	3.30	.622	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักสำรวจ ด้านการพัฒนางานสำรวจ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทักษะการอ่าน ตีความ ทำความเข้าใจแบบ และวางแผนพื้นที่การก่อสร้างได้ ( $\bar{X} = 3.53$ ) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถคำนวณและรายงานข้อมูลภูมิประเทศและความหนาแน่นของพื้นที่ในปริมาณที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.40$ ) สามารถอธิบายรายละเอียดของสิ่งที่ค้นพบแล้วบันทึกข้อมูลนั้นได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.31$ ) ทักษะในการสำรวจความหลากหลายของสภาพภูมิประเทศให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือสำรวจภาคพื้นดินและระบบนำทางด้วยดาวเทียมได้ ( $\bar{X} = 3.27$ ) สามารถกำหนดลำดับของงานและอธิบายให้ลูกค้ำ พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาด้านอื่น ๆ เข้าใจรายละเอียด ( $\bar{X} = 3.26$ ) และความรู้ด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของประเทศ ( $\bar{X} = 3.03$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-36 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถระบุข้อผิดพลาดของข้อมูลเก่าที่มีอยู่ และปรับปรุงข้อมูลใหม่ให้มีความถูกต้องได้	3.27	.679	ปานกลาง (3)
2. สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือเพียงพอเพื่อใช้ประเมินข้อจำกัดในการสำรวจ	3.37	.646	ปานกลาง (1)
3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อวาดแผนโครงการและส่วนประกอบของแผนงานที่มีความถูกต้องและชัดเจน	3.30	.810	ปานกลาง (2)
4. ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อจัดทำส่วนประกอบโครงร่างของแผนงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้	3.11	.898	ปานกลาง (4)
การตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจโดยรวม	3.26	.633	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-36 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักสำรวจ ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจโดยรวมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือเพียงพอเพื่อใช้ประเมินข้อจำกัดในการสำรวจ ( $\bar{X} = 3.37$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อวาดแผนโครงการและส่วนประกอบของแผนงานที่มีความถูกต้องและชัดเจน ( $\bar{X} = 3.30$ ) สามารถระบุข้อผิดพลาดของข้อมูลเก่าที่มีอยู่ และปรับปรุงข้อมูลใหม่จากการสำรวจให้มีความถูกต้องได้ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และสามารถใช้ออฟต์แวร์เพื่อจัดทำส่วนประกอบโครงร่างของแผนงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ ( $\bar{X} = 3.11$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-37 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านทักษะและการสื่อสาร

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.35	.821	ปานกลาง (3)
2. สามารถอธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจง่ายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.36	.798	ปานกลาง (2)
3. สามารถจัดทำรายงานสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักสำรวจ ลูกค้า และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.33	.652	ปานกลาง (4)
4. ความรู้ในการเขียนใบรับรองที่ถูกต้องและทราบขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง	3.51	.732	มาก (1)
ทักษะการสื่อสาร โดยรวม	3.39	.543	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-37 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักสำรวจ ด้านทักษะการสื่อสาร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้ในการเขียนใบรับรองที่ถูกต้องและทราบขอบเขตในการรับผิดชอบของตนเอง ( $\bar{X} = 3.51$ ) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถอธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจง่ายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.36$ ) สามารถสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.35$ ) สามารถจัดทำรายงานสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักสำรวจ ลูกค้า และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 3.33$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-38 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้น  
ปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการควบคุมการสำรวจ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถใช้ระบบพื้นฐานเพื่อการสำรวจที่เหมาะสมในการวางแผนที่	3.35	.642	ปานกลาง (3)
2. ทักษะการสำรวจทางลัดและทางแยกโดยการคำนวณพิกัดทางภูมิศาสตร์	3.21	.686	ปานกลาง (5)
3. สามารถแปลงพิกัดสามมิติระหว่างระบบและพื้นหลักฐานคือ จุด, เส้น, ระนาบ หรือพื้นผิวอย่างอื่นที่ใช้อ้างอิงเพื่อการวัดตำแหน่งบนพื้นผิวโลกโดยระบบซอฟต์แวร์	3.13	.747	ปานกลาง (6)
4. มีความรู้ด้านกฎเกณฑ์และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจและการทำแผนที่	3.44	.686	มาก (2)
5. สามารถประยุกต์ใช้วิชาคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติเพื่อปรับมิติการสำรวจโดยใช้ซอฟต์แวร์	3.47	.834	มาก (1)
6. สามารถเลือกอุปกรณ์และวิธีการในการปรับระดับความแม่นยำและแหล่งที่มาของข้อผิดพลาดและเทคนิค เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้	3.25	.716	ปานกลาง (4)
การควบคุมการสำรวจโดยรวม	3.31	.550	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-38 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักสำรวจ ด้านการควบคุมการสำรวจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความสามารถประยุกต์ใช้วิชาคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติเพื่อปรับมิติในการสำรวจโดยใช้ซอฟต์แวร์ ( $\bar{X} = 3.47$ ) ความรู้ด้านกฎเกณฑ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจและการทำแผนที่ ( $\bar{X} = 3.44$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถใช้ระบบพื้นฐานเพื่อการสำรวจที่เหมาะสมในการวางแผนที่ ( $\bar{X} = 3.35$ ) สามารถเลือกอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการปรับระดับความแม่นยำและแหล่งที่มาของข้อผิดพลาดและเทคนิค เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ ( $\bar{X} = 3.25$ ) ทักษะการสำรวจทางลัดและทางแยกโดยการคำนวณพิกัดทางภูมิศาสตร์ ( $\bar{X} = 3.21$ ) และสามารถแปลงพิกัดสามมิติระหว่างระบบและพื้นหลักฐานคือ จุด, เส้น, ระนาบ หรือพื้นผิวอย่างอื่น ที่ใช้อ้างอิงเพื่อการวัดตำแหน่งบนพื้นผิวโลก

โดยใช้ระบบซอฟต์แวร์ ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี**

ตารางที่ 4-39 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และ  
สังคม

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถประเมินความก้าวหน้าของกิจการ และประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานของผู้บริหาร	3.49	.674	มาก (1)
2. ทักษะและความรู้สภาพเศรษฐกิจที่อาจมีผลกระทบต่อ องค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการเงินได้	3.40	.682	ปานกลาง (2)
3. คาดการณ์ได้ว่าองค์การหรือกิจการจะได้รับผลกระทบ อย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก	3.32	.634	ปานกลาง (3)
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม โดยรวม	3.40	.563	ปานกลาง

n = 100

จากตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ  
องค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อ  
พิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถประเมินความก้าวหน้าของกิจการ  
และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.49$ ) ทักษะและความรู้สภาพเศรษฐกิจที่  
อาจมีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการเงินได้ ( $\bar{X} = 3.40$ ) คาดการณ์  
ได้ว่าองค์การหรือกิจการจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก  
( $\bar{X} = 3.32$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-40 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ทราบวิธีการบัญชีกิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด งบการเงินตามมาตรฐานบัญชี	3.45	.657	มาก (1)
2. สามารถจัดทำรายงานการทำธุรกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้	3.33	.637	ปานกลาง (2)
3. สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อประกอบการ ตัดสินใจของผู้บริหารได้	3.27	.664	ปานกลาง (3)
4. วางแผนการจัดเก็บภาษีและจัดทำรายงานตามระเบียบ มาตรฐาน และถูกต้องตามกฎหมายได้	3.22	.824	ปานกลาง (4)
ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษีโดยรวม	3.32	.566	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-40 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี  
การเงิน และภาษีโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการ  
วิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทราบวิธีการบัญชีกิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัท  
จำกัด งบการเงินตามมาตรฐานบัญชี ( $\bar{X} = 3.45$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีค่าเฉลี่ย  
ปานกลาง ได้แก่ สามารถจัดทำรายงานการทำธุรกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้ ( $\bar{X} = 3.33$ ) สามารถ  
จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้ ( $\bar{X} = 3.27$ ) และวางแผน  
การจัดเก็บภาษีและจัดทำรายงานตามระเบียบ มาตรฐาน และถูกต้องตามกฎหมายได้ ( $\bar{X} = 3.22$ )  
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-41 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการตรวจสอบและการรับรอง

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. จัดทำข้อมูลจากกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการรับรองจากบุคคลที่สามได้	3.34	.755	ปานกลาง (3)
2. ประเมินความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ และระบบควบคุมภายใน	3.47	.717	มาก (2)
3. สามารถเขียนรายงานงบการเงินแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานตรงตามสมุดบัญชีและเอกสารประกอบการลงบัญชี	3.70	.628	มาก (1)
การตรวจสอบและการรับรองโดยรวม	3.50	.688	มาก

จากตารางที่ 4-41 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านการตรวจสอบและการรับรองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถเขียนรายงานงบการเงินแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานตรงตามสมุดบัญชีและเอกสารประกอบการลงบัญชี ( $\bar{X} = 3.70$ ) การประเมินความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ และระบบควบคุมภายใน ( $\bar{X} = 3.47$ ) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดทำข้อมูลจากกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการรับรองจากบุคคลที่สามได้ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-42 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานบัญชี	3.73	.679	มาก (2)
2. ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการเป็นผู้จัดเตรียมสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจขององค์กร	3.62	.736	มาก (3)

ตารางที่ 4-42 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่จำเป็นในการประมวลผลและจัดการข้อมูล	3.96	.790	มาก (1)
ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวม	3.77	.555	มาก

จากตารางที่ 4-42 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่จำเป็นในการประมวลผลและจัดการข้อมูล ( $\bar{X} = 3.96$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้งานบัญชี ( $\bar{X} = 3.73$ ) ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการเป็นผู้จัดเตรียมสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจขององค์กร ( $\bar{X} = 3.62$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-43 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รับรู้และคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอ	3.74	.733	มาก (4)
2. ความมั่นใจในตนเอง และความเป็นอิสระในการทำงาน	3.71	.832	มาก (5)
3. สำนึกต่อการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรและลูกค้า	4.01	.577	มาก (2)
4. รู้กฎหมาย กฎระเบียบ หลักจริยธรรมของวิชาชีพ	4.15	.702	มาก (1)
5. ได้รับการปลูกฝังให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพ	3.77	.723	มาก (3)
จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ โดยรวม	3.88	.575	มาก

จากตารางที่ 4-43 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = .88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รู้กฎหมาย กฎระเบียบ หลักจริยธรรมของวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.15$ ) สำนึกต่อการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรและลูกค้า ( $\bar{X} = 4.01$ ) ได้รับการปลูกฝังให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.77$ ) รับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X} = 3.74$ ) ความมั่นใจในตนเอง และความเป็นอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-44 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ทักษะในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้ง คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้	3.50	.659	มาก (4)
2. ความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและบูรณาการจากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ	3.65	.672	มาก (2)
3. ทักษะในการจัดลำดับความสำคัญของงานและเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก	3.58	.638	มาก (3)
4. สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับงานที่มีอยู่อย่างจำกัดและดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่	3.78	.690	มาก (1)
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยรวม	3.63	.659	มาก

จากตารางที่ 4-44 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับงานที่มีอยู่อย่างจำกัดและดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่ ( $\bar{X} = 3.78$ ) ความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและบูรณาการจากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ ( $\bar{X} = 3.65$ ) ทักษะในการจัดลำดับความสำคัญของงานและเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก ( $\bar{X} = 3.58$ ) ทักษะในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้ง คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ ( $\bar{X} = 3.50$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-45 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.76	.698	มาก (1)
2. สามารถจูงใจและเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรได้	3.69	.647	มาก (2)
3. สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน แม้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ซับซ้อนให้แก่ผู้บริหารขององค์กรเข้าใจได้	3.68	.680	มาก (3)
4. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานและองค์กร	3.53	.559	มาก (4)
การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม	3.67	.526	มาก

จากตารางที่ 4-45 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.76$ ) สามารถจูงใจและเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรได้ ( $\bar{X} = 3.69$ ) สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน แม้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ซับซ้อนให้แก่ผู้บริหารขององค์กรเข้าใจได้ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานและองค์กร ( $\bar{X} = 3.53$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-46 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปี  
สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการบริหารจัดการตนเอง

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้อง มีทักษะความรู้ที่พัฒนาและทันสมัย	3.87	.661	มาก (1)
2. ทักษะ ความสามารถในการจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย	3.86	.682	มาก (2)

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. ทักษะที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สามารถคิดไตร่ตรอง และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง	3.74	.705	มาก (3)
การบริหารจัดการตนเองโดยรวม	3.82	.527	มาก

จากตารางที่ 4-46 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านการบริหารจัดการตนเองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ยพบว่า สามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้อง มีทักษะ ความรู้ที่พัฒนาและทันสมัย ( $\bar{X} = 3.87$ ) ทักษะ ความสามารถในการจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.86$ ) ทักษะที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สามารถคิดไตร่ตรอง และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ( $\bar{X} = 3.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-47 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมรรถนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ

สมรรถนะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถในการสร้างทีม นำทีม และทำงานร่วมกับทีมได้	3.83	.726	มาก (2)
2. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน	3.87	.720	มาก (1)
3. ทักษะการวางแผนกระบวนการจัดการงาน ความร่วมมือ การเอาใจใส่ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบผลที่ได้รับกลับมา	3.68	.601	มาก (3)
การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำโดยรวม	3.79	.634	มาก

จากตารางที่ 4-47 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะนักบัญชี ด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ความสามารถในการสร้างทีม นำทีม และทำงานร่วมกับทีมได้ ( $\bar{X} = 3.83$ )

ทักษะการวางแผนกระบวนการจัดการงาน ความร่วมมือ การเอาใจใส่ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบ ผลที่ได้รับกลับมา ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามถึงความต้องการและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการไปทำงานยัง สปป. ลาว ของแรงงานทักษะไทย 4 วิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพ

#### วิศวกร

ตารางที่ 4-48 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกร ด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ	4.22	.773	มากที่สุด (3)
2. รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ	4.26	.747	มากที่สุด (2)
3. รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	4.29	.756	มากที่สุด (1)
การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม	4.26	.680	มากที่สุด

n = 100

จากตารางที่ 4-48 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาวิชาชีพวิศวกร ด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ( $\bar{X} = 4.29$ ) รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.26$ ) เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ ( $\bar{X} = 4.22$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-49 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีที่สุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการได้รับสวัสดิการและ  
ผลประโยชน์ที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถ ประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น	4.31	.706	มากที่สุด (3)
2. ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส	4.30	.704	มากที่สุด (4)
3. มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบ สองภาษา	4.32	.695	มากที่สุด (2)
4. มีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด	4.41	.767	มากที่สุด (1)
การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม	4.34	.630	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-49 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ย  
ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การมี  
วันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด ( $\bar{X} = 4.41$ ) มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน  
โรงเรียนระบบสองภาษา ( $\bar{X} = 4.32$ ) องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำ  
ตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.31$ ) ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น  
โบนัส ( $\bar{X} = 4.30$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-50 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	4.39	.680	มากที่สุด (3)
2. องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน	4.41	.753	มากที่สุด (2)
3. หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี	4.31	.761	มากที่สุด (6)
4. องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน	4.44	.671	มากที่สุด (1)
5. องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรมด้านความปลอดภัย	4.38	.749	มากที่สุด (4)
6. องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.36	.718	มากที่สุด (5)
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.38	.629	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-50 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.38$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีอุปกรณ์ใน  
การรักษาความปลอดภัยครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.44$ ) องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.41$ )  
สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.39$ ) องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรมด้าน  
ความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.38$ ) องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ  
ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.36$ ) หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบ  
การดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.31$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-51 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพและ  
ความสามารถของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน	4.33	.739	มากที่สุด (2)
2. มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.41	.712	มากที่สุด (1)
3. องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ	4.28	.726	มากที่สุด (3)
4. เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล	4.33	.667	มากที่สุด (2)
การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยรวม	4.34	.610	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-51 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย  
ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีการจัดให้  
พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ( $\bar{X} = 4.41$ ) มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม  
สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน และเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า  
มาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ( $\bar{X} = 4.33$ ) องค์กรมีการสนับสนุน  
ทุนการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-52 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ  
การเติบโต และความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.36	.659	มากที่สุด (1)
2. องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อน ขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม	4.31	.720	มากที่สุด (2)
3. องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตใน หน้าที่ภายในองค์กรได้	4.25	.672	มากที่สุด (3)
4. ตราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม	4.23	.694	มากที่สุด (4)
5. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.23	.709	มากที่สุด (4)
การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน โดยรวม	4.28	.587	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-52 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานโดยรวม มี  
ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า  
องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.36$ ) องค์กรมีระบบการบริหารผล  
การปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.31$ ) องค์กรที่มีการวางแผน  
พัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ตราบใดที่ผลงานของ  
พนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม กับผู้บริหารมี  
ความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้า  
อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-53 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.25	.716	มากที่สุด (2)
2. พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง	4.22	.705	มากที่สุด (3)
3. องค์กรต้องมีกิจกรรมสันตนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร	4.34	.670	มากที่สุด (1)
ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม	4.27	.601	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-53 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรต้องมีกิจกรรม  
สันตนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร ( $\bar{X} = 4.34$ ) ภายในองค์กรมี  
การประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ( $\bar{X} = 4.25$ ) พนักงานในองค์กร  
ปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง ( $\bar{X} = 4.22$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-54 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการมีระบบการบริหารงาน  
ที่มีความยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	4.18	.821	มาก (3)
2. องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน	4.26	.747	มากที่สุด (1)

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค	4.22	.746	มากที่สุด (2)
การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โดยรวม	4.22	.665	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-54 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 4.26$ ) องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.22$ ) และองค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.18$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4-55 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	4.21	.769	มากที่สุด (3)
2. องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	4.24	.726	มากที่สุด (2)
3. ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล	4.32	.680	มากที่สุด (1)
การมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม	4.26	.623	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-55 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลา

กับครอบครัวมีความสมดุล ( $\bar{X} = 4.32$ ) องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 4.24$ ) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-56 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี	4.16	.647	มาก (2)
2. บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ	4.14	.711	มาก (3)
3. องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ	4.25	.687	มากที่สุด (1)
ความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม	4.18	.592	มาก

จากตารางที่ 4-56 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ ( $\bar{X} = 4.25$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมามีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี ( $\bar{X} = 4.16$ ) บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-57 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.17	.697	มาก (3)
2. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน	4.16	.692	มาก (4)
3. องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.26	.676	มากที่สุด (1)
4. องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม	4.18	.642	มาก (2)
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	4.19	.590	มาก

จากตารางที่ 4-57 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.26$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.18$ ) องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.17$ ) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-58 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านภาวะผู้นำและการให้  
อำนาจแก่พนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง	4.15	.672	มาก (2)
2. พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.13	.747	มาก (3)
3. ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่	4.21	.759	มากที่สุด (1)
ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม	4.16	.622	มาก

จากตารางที่ 4-58 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการ  
ใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.21$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา  
มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ  
ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.15$ ) พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.13$ )  
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-59 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความเพียงพอของ  
ทรัพยากรในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ	4.23	.709	มากที่สุด (2)
2. องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.24	.726	มากที่สุด (1)



ตารางที่ 4-59 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	4.24	.668	มากที่สุด (1)
ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน โดยรวม	4.24	.625	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-59 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ กับองค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.24$ ) ค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงาน ได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.23$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-60 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพวิศวกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน	4.42	.638	มากที่สุด (1)
2. องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.32	.665	มากที่สุด (4)
3. องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ	4.36	.659	มากที่สุด (2)
4. องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล	4.35	.657	มากที่สุด (3)
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวม	4.36	.578	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-60 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพวิศวกร ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน ( $\bar{X} = 4.42$ ) องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 4.36$ ) องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิต่อด้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล ( $\bar{X} = 4.35$ ) องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.32$ ) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก

ตารางที่ 4-61 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือนที่ยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ	3.77	.839	มาก (2)
2. รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ	3.85	.869	มาก (1)
3. รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	3.77	.973	มาก (2)
การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม	3.80	.823	มาก

n = 100

จากตารางที่ 4-61 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.85$ ) เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำกับรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ( $\bar{X} = 3.77$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4-62 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการได้รับสวัสดิการและ  
ผลประโยชน์ที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถ ประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น	3.73	.920	มาก (4)
2. ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส	3.97	.797	มาก (2)
3. มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบ สองภาษา	3.82	.857	มาก (3)
4. มีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด	3.99	.759	มาก (1)
การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม	3.88	.741	มาก

จากตารางที่ 4-62 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ย  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การมีวันหยุด  
เทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด ( $\bar{X} = 3.99$ ) ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น  
โบนัส ( $\bar{X} = 3.97$ ) มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบสองภาษา ( $\bar{X} = 3.82$ )  
องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน  
เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-63 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	3.87	.800	มาก (2)
2. องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน	3.87	.849	มาก (2)
3. หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี	3.83	.888	มาก (4)
4. องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน	3.85	.914	มาก (3)
5. องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรมด้านความปลอดภัย	3.85	.796	มาก (3)
6. องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.00	.829	มาก (1)
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.88	.763	มาก

จากตารางที่ 4-63 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีระบบเตือนภัย  
หากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.00$ )  
สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย กับองค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.87$ )  
องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน กับ องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรม  
ด้านความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.85$ ) หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือ  
พนักงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-64 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการพัฒนาศักยภาพและ  
ความสามารถของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน	3.89	.764	มาก (1)
2. มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.80	.953	มาก (4)
3. องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ	3.81	.982	มาก (3)
4. เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล	3.85	.716	มาก (2)
การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยรวม	3.84	.772	มาก

จากตารางที่ 4-64 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีแผนหรือโปรแกรม  
การฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพนักงานมีผล  
การปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ( $\bar{X} = 3.85$ ) องค์กรมี  
การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.81$ ) มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและ  
ต่างประเทศ ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-65 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการพัฒนาในสาขาอาชีพ  
การเติบโต และความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.84	.721	มาก (3)
2. องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อน ขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.92	.861	มาก (2)
3. องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสาขาอาชีพและสามารถเติบโตใน หน้าที่ภายในองค์กรได้	3.95	.757	มาก (1)
4. ตราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม	3.95	.730	มาก (1)
5. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและ สนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ	3.84	.775	มาก (3)
การพัฒนาในสาขาอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน โดยรวม	3.90	.649	มาก

จากตารางที่ 4-65 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการพัฒนาในสาขาอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานโดยรวม  
มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า  
องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสาขาอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้ กับตราบใด  
ที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม  
( $\bar{X} = 3.95$ ) องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม  
( $\bar{X} = 3.92$ ) องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน กับผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอย  
ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ  
( $\bar{X} = 3.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-66 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.80	.696	มาก (1)
2. พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง	3.75	.925	มาก (2)
3. องค์กรต้องมีกิจกรรมสันตนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร	3.80	.876	มาก (1)
ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม	3.78	.750	มาก

จากตารางที่ 4-66 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ภายในองค์กรมี  
การประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กับองค์กรต้องมีกิจกรรมสันตนาการ  
เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.80$ ) และพนักงานในองค์กร  
ปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-67 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการมีระบบการบริหารงาน  
ที่มีความยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	3.87	.761	มาก (2)
2. องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน	3.75	.744	มาก (3)

ตารางที่ 4-67 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค	3.89	.852	มาก (1)
การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม โดยรวม	3.84	.716	มาก

จากตารางที่ 4-67 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 3.89$ ) องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.87$ ) และองค์กรที่มีช่องทางกรร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-68 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	3.75	.914	มาก (3)
2. องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	3.80	.791	มาก (2)
3. ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล	3.92	.692	มาก (1)
การมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม	3.82	.741	มาก

จากตารางที่ 4-68 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลา



กับครอบครัวมีความสมดุล ( $\bar{X} = 3.92$ ) องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-69 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี	3.92	.706	มาก (2)
2. บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ	3.96	.695	มาก (1)
3. องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ	3.84	.762	มาก (3)
ความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม	3.91	.643	มาก

จากตารางที่ 4-69 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ ( $\bar{X} = 3.96$ ) องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี ( $\bar{X} = 3.92$ ) องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ ( $\bar{X} = 3.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-70 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.90	.659	มาก (3)
2. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้และความสามารถจากการทำงาน	3.85	.744	มาก (4)
3. องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.92	.734	มาก (1)
4. องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม	3.91	.712	มาก (2)
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	3.90	.622	มาก

จากตารางที่ 4-70 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.91$ ) องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.90$ ) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้และความสามารถจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-71 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง	3.91	.780	มาก (1)
2. พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.81	.761	มาก (3)
3. ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่	3.86	.725	มาก (2)
ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม	3.86	.692	มาก

จากตารางที่ 4-71 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.91$ ) ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.86$ ) พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-72 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ	3.83	.842	มาก (3)
2. องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	3.94	.886	มาก (1)

ตารางที่ 4-72 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	3.91	.805	มาก (2)
ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม	3.89	.798	มาก

จากตารางที่ 4-72 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.94$ ) องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 3.91$ ) และองค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-73 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพสถาปนิก ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน	3.80	.725	มาก (3)
2. องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.88	.656	มาก (2)
3. องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ	3.88	.640	มาก (2)
4. องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล	3.92	.720	มาก (1)
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	3.87	.590	มาก

จากตารางที่ 4-73 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล ( $\bar{X} = 3.92$ ) องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ กับองค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 3.88$ ) และพนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพ นักสำรวจ

ตารางที่ 4-74 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ	3.94	.565	มาก (1)
2. รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ	3.94	.633	มาก (1)
3. รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	3.89	.852	มาก (2)
การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม	3.92	.499	มาก

n = 100

จากตารางที่ 4-74 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ กับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.94$ ) รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-75 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการได้รับสวัสดิการและ  
ผลประโยชน์ที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถ ประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น	3.84	.861	มาก (3)
2. ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส	3.99	.745	มาก (1)
3. มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบ สองภาษา	3.96	.710	มาก (2)
4. มีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด	3.99	.703	มาก (1)
การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม	3.95	.611	มาก

จากตารางที่ 4-75 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ย  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผลตอบแทนที่  
นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส กับมีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด  
( $\bar{X} = 3.99$ ) มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบสองภาษา ( $\bar{X} = 3.96$ ) องค์กร  
มีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น  
( $\bar{X} = 3.84$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-76 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	4.19	.706	มาก (5)
2. องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน	4.14	.697	มาก (6)
3. หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี	4.32	.649	มากที่สุด (1)
4. องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน	4.25	.744	มากที่สุด (3)
5. องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรมด้านความปลอดภัย	4.22	.746	มากที่สุด (4)
6. องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.27	.679	มากที่สุด (2)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม	4.23	.597	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-76 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.32$ ) องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.27$ ) องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.25$ ) องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรมด้านความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.22$ ) ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.19$ ) องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-77 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการพัฒนาศักยภาพและ  
ความสามารถของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน	4.09	.668	มาก (2)
2. มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.08	.631	มาก (3)
3. องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ	4.11	.618	มาก (1)
4. เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล	3.99	.732	มาก (4)
การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยรวม	4.07	.517	มาก

จากตารางที่ 4-77 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยรวม มี  
ค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กร  
มีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.11$ ) มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายใน  
และนอกองค์กรให้แก่พนักงาน ( $\bar{X} = 4.09$ ) มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและ  
ต่างประเทศ ( $\bar{X} = 4.08$ ) เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่อง  
ชมเชยและให้รางวัล ( $\bar{X} = 3.99$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-78 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.07	.700	มาก (2)
2. องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม	4.00	.739	มาก (5)
3. องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้	4.04	.650	มาก (4)
4. ตราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม	4.05	.672	มาก (3)
5. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.09	.683	มาก (1)
การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน โดยรวม	4.05	.534	มาก

จากตารางที่ 4-78 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหาร มีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้า อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.09$ ) องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.07$ ) ตราบใด ที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.05$ ) องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้ ( $\bar{X} = 4.04$ ) องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-79 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.18	.642	มาก (1)
2. พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง	4.16	.735	มาก (2)
3. องค์กรต้องมีกิจกรรมสันตนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร	4.14	.711	มาก (3)
ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม	4.16	.573	มาก

จากตารางที่ 4-79 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.16$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ภายในองค์กรมีการ  
ประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ( $\bar{X} = 4.18$ ) พนักงานในองค์กรปราศจาก  
การแบ่งแยกพวกพ้อง ( $\bar{X} = 4.16$ ) องค์กรต้องมีกิจกรรมสันตนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี  
ให้แก่พนักงานภายในองค์กร ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-80 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการมีระบบการ  
บริหารงานที่มีความยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	4.14	.586	มาก (3)
2. องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน	4.29	.686	มากที่สุด (1)

ตารางที่ 4-80 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค	4.20	.603	มาก (2)
การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม	4.21	.510	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-80 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน ( $\bar{X} = 4.29$ ) องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.20$ ) องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-81 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	3.89	.723	มาก (3)
2. องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	4.03	.717	มาก (1)
3. ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล	4.00	.841	มาก (2)
การมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม	3.97	.637	มาก

จากตารางที่ 4-81 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านการมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วง

ระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 4.03$ ) ช่วงเวลาในการทำงาน และการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล ( $\bar{X} = 4.00$ ) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-82 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความภาคภูมิใจใน องค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี	4.12	.624	มาก (1)
2. บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ	3.96	.737	มาก (2)
3. องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ	3.96	.737	มาก (2)
ความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม	4.01	.612	มาก

จากตารางที่ 4-82 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี ( $\bar{X} = 4.12$ ) บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ กับองค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ ( $\bar{X} = 3.96$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4-83 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.11	.650	มาก (1)
2. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน	4.03	.611	มาก (2)
3. องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน	4.03	.688	มาก (2)
4. องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม	4.11	.695	มาก (1)
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	4.07	.539	มาก

จากตารางที่ 4-83 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม กับองค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมา ได้แก่ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน กับองค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4-84 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านภาวะผู้นำและการให้  
อำนาจแก่พนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง	4.03	.703	มาก (1)
2. พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.02	.635	มาก (2)
3. ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่	3.96	.680	มาก (3)
ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม	4.00	.549	มาก

จากตารางที่ 4-84 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับ  
มาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานสามารถ  
กำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 4.03$ ) พนักงานมีอำนาจและ  
อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.02$ ) ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจ  
ในขอบเขตของงานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-85 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความเพียงพอของ  
ทรัพยากรในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ	4.13	.562	มาก (1)
2. องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.10	.659	มาก (2)

ตารางที่ 4-85 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	4.06	.565	มาก (3)
ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม	4.10	.450	มาก

จากตารางที่ 4-85 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.13$ ) องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.10$ ) องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-86 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน	3.97	.627	มาก (3)
2. องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.94	.528	มาก (4)
3. องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ	3.99	.659	มาก (2)
4. องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล	4.00	.682	มาก (1)
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	3.98	.468	มาก

จากตารางที่ 4-86 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล ( $\bar{X} = 4.00$ ) องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 3.99$ ) พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.94$ ) ตามลำดับ

#### ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี

ตารางที่ 4-87 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ	4.12	.686	มาก (2)
2. รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ	4.15	.730	มาก (1)
3. รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	4.12	.742	มาก (2)
การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม	4.13	.635	มาก

n = 100

จากตารางที่ 4-87 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.15$ ) เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำกับรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ( $\bar{X} = 4.12$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน



ตารางที่ 4-88 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการได้รับสวัสดิการและ  
ผลประโยชน์ที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถ ประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น	4.05	.757	มาก (3)
2. ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส	4.19	.720	มาก (2)
3. มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบ สองภาษา	4.19	.720	มาก (2)
4. มีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด	4.23	.679	มากที่สุด (1)
การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม	4.17	.632	มาก

จากตารางที่ 4-88 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ย  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การมีวันหยุด  
เทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด ( $\bar{X} = 4.23$ ) มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่  
ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส กับการมีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน  
โรงเรียนระบบสองภาษา ( $\bar{X} = 4.19$ ) องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำ  
ตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-89 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีที่สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	4.19	.631	มาก (1)
2. องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน	4.19	.692	มาก (1)
3. หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี	4.14	.766	มาก (3)
4. องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน	4.14	.804	มาก (3)
5. องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรมด้านความปลอดภัย	4.13	.761	มาก (4)
6. องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.15	.744	มาก (2)
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	4.16	.643	มาก

จากตารางที่ 4-89 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีที่สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ )  
เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาดและ  
ปลอดภัย กับองค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.19$ ) องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมี  
สถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.15$ ) หากเกิด  
อุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี กับองค์กรมี  
อุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.14$ ) องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรม  
ด้านความปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.13$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-90 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการพัฒนาศักยภาพและ  
ความสามารถของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายใน และนอกองค์กรให้แก่พนักงาน	4.15	.702	มาก (1)
2. มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและ ต่างประเทศ	4.11	.695	มาก (3)
3. องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ	4.12	.700	มาก (2)
4. เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล	4.05	.657	มาก (4)
การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยรวม	4.11	.596	มาก

จากตารางที่ 4-90 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีแผนหรือ  
โปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน ( $\bar{X} = 4.15$ ) องค์กรมี  
การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.12$ ) มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและ  
ต่างประเทศ ( $\bar{X} = 4.11$ ) เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่อง  
ชมเชยและให้รางวัล ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-91 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	4.01	.703	มาก (5)
2. องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม	4.11	.723	มาก (1)
3. องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้	4.10	.723	มาก (2)
4. ตราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม	4.05	.757	มาก (4)
5. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.07	.742	มาก (3)
การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน โดยรวม	4.07	.610	มาก

จากตารางที่ 4-91 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.11$ ) องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้ ( $\bar{X} = 4.10$ ) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ตราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.05$ ) องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.01$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-92 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ภายในองค์การมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.03	.717	มาก (1)
2. พนักงานในองค์การปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง	4.01	.745	มาก (2)
3. องค์การต้องมีกิจกรรมสันตนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์การ	3.97	.745	มาก (3)
ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การโดยรวม	4.00	.659	มาก

จากตารางที่ 4-92 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ภายในองค์การมีการ  
ประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ( $\bar{X} = 4.03$ ) พนักงานในองค์การปราศจาก  
การแบ่งแยกพวกพ้อง ( $\bar{X} = 4.01$ ) องค์การต้องมีกิจกรรมสันตนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี  
ให้แก่พนักงานภายในองค์การ ( $\bar{X} = 3.97$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-93 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการมีระบบการ  
บริหารงานที่มีความยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์การต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	4.01	.745	มาก (2)
2. องค์การที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน	4.03	.758	มาก (1)

ตารางที่ 4-93 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
3. องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค	4.03	.717	มาก (1)
การมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม	4.02	.684	มาก

จากตารางที่ 4-93 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน กับองค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.01$ )

ตารางที่ 4-94 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	4.03	.731	มาก (2)
2. องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	4.00	.711	มาก (3)
3. ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล	4.05	.702	มาก (1)
การมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม	4.03	.646	มาก

จากตารางที่ 4-94 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านการมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับ

ครอบครัวมีความสมดุล ( $\bar{X} = 4.05$ ) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-95 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาชั้นปีที่สุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี	4.13	.747	มาก (1)
2. บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ	4.00	.725	มาก (3)
3. องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ	4.01	.772	มาก (2)
ความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม	4.05	.670	มาก

จากตารางที่ 4-95 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี ( $\bar{X} = 4.13$ ) องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ ( $\bar{X} = 4.01$ ) บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-96 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.99	.703	มาก (2)
2. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้และความสามารถจากการทำงาน	3.97	.717	มาก (3)
3. องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะความรู้ ความสามารถของพนักงาน	3.99	.703	มาก (2)
4. องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม	4.08	.706	มาก (1)
ความพึงพอใจในงาน โดยรวม	4.01	.610	มาก

จากตารางที่ 4-96 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.08$ ) องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ กับองค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้และความสามารถจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-97 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง	3.99	.732	มาก (2)



ตารางที่ 4-97 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
2. พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.92	.761	มาก (3)
3. ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่	4.01	.718	มาก (1)
ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยรวม	3.97	.658	มาก

จากตารางที่ 4-97 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.01$ ) พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.99$ ) พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.92$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-98 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ	4.00	.725	มาก (3)
2. องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.08	.800	มาก (1)
3. องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	4.03	.758	มาก (2)
ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน โดยรวม	4.04	.691	มาก

จากตารางที่ 4-98 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.04$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีอุปกรณ์ เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 4.08$ ) องค์กรที่มีข้อมูลและ สารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ( $\bar{X} = 4.03$ ) องค์กรที่มีการจัดสรร อุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-99 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายวิชาชีพนักบัญชี ด้านความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและ วิธีการทำงาน	4.00	.778	มาก (4)
2. องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่ม ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.06	.694	มาก (3)
3. องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นใน ขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ	4.13	.677	มาก (1)
4. องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการ แสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล	4.10	.785	มาก (2)
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม	4.07	.627	มาก

จากตารางที่ 4-99 ผลการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของ นักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ) เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่ท่านสามารถ เสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 4.13$ ) องค์กรที่ท่านจะ ไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความเห็นอย่างไม่มีเหตุผล (4.10) องค์กรที่เปิด โอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.06$ ) พนักงานมีความอิสระในการคิด สร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงาน

หากต้องไปทำงานยัง สปป.ลาว จำแนกตามวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

สมมติฐานที่ 1 วิชาชีพที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-100 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร

สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือนที่ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	12.72	3	4.24	9.46	.000*
	ภายในกลุ่ม	177.44	396	.45		
	รวม	190.16	399			
2. การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	13.15	3	4.38	10.21	.000*
	ภายในกลุ่ม	170.06	396	.43		
	รวม	183.21	399			
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.36	3	4.45	10.19	.000*
	ภายในกลุ่ม	173.10	396	.44		
	รวม	186.46	399			
4. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.58	3	4.19	10.54	.000*
	ภายในกลุ่ม	157.48	396	.398		
	รวม	170.06	399			
5. การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.17	3	2.39	6.72	.000*
	ภายในกลุ่ม	140.87	396	.356		
	รวม	148.04	399			
6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	13.37	3	4.46	10.58	.000*
	ภายในกลุ่ม	166.90	396	.42		
	รวม	180.27	399			

ตารางที่ 4-100 (ต่อ)

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	9.87	3	3.29	7.82	.000*
	ภายในกลุ่ม	166.58	396	.421		
	รวม	176.45	399			
8. การมีภาวะอิสระจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.69	3	3.23	7.35	.000*
	ภายในกลุ่ม	174.15	396	.44		
	รวม	183.84	399			
9. ความภาคภูมิใจในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.91	3	1.30	3.28	.021*
	ภายในกลุ่ม	157.20	396	.40		
	รวม	161.10	399			
10. ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.62	3	1.54	4.41	.005*
	ภายในกลุ่ม	138.32	396	.35		
	รวม	142.94	399			
11. ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.70	3	1.57	3.92	.009*
	ภายในกลุ่ม	158.41	396	.40		
	รวม	163.11	399			
12. ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.07	3	2.03	4.74	.003*
	ภายในกลุ่ม	169.19	396	.43		
	รวม	175.27	399			
13. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.46	3	4.49	13.87	.000*
	ภายในกลุ่ม	128.08	396	.32		
	รวม	141.54	399			

\* p &lt; .05

จากตารางที่ 4-100 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของทั้ง 4 วิชาชีพ มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และเพื่อให้ทราบถึง

ความแตกต่างแต่ละด้านเป็นรายคู่ จึงใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-101 ถึงตารางที่ 4-113

สมมติฐานทางสถิติ 1.1

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-101 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.26	3.80	3.92	4.13
วิศวกร	4.26	-	.46* (.000)	.34* (.000)	.13 (.182)
สถาปนิก	3.80	-	-	-.12 (.182)	.33* (.000)
นักสำรวจ	3.92	-	-	-	-.21* (.030)
นักบัญชี	4.13	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-101 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .46 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .34 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมมากกว่านักสำรวจ

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .33 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมมากกว่านักบัญชี

นักสำรวจ กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.21 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมน้อยกว่านักบัญชี

สมมติฐานทางสถิติ 1.2

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-102 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.34	3.88	3.95	4.17
วิศวกร	4.34	-	.46* (.000)	.39* (.000)	.17 (.067)
สถาปนิก	3.88	-	-	-.07 (.467)	-.29* (.002)
นักสำรวจ	3.95	-	-	-	-.22* (.018)
นักบัญชี	4.17	-	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4-102 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .46 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .34 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมมากกว่านักสำรวจ

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.29 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมน้อยกว่านักบัญชี

นักสำรวจ กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.22 กล่าวคือ นักสำรวจมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมน้อยกว่านักบัญชี

### สมมติฐานทางสถิติ 1.3

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-103 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.38	3.88	4.23	4.16
วิศวกร	4.38	-	.50* (.000)	.15 (.109)	.22* (.017)
สถาปนิก	3.88	-	-	-.35* (.000)	-.28* (.003)
นักสำรวจ	4.23	-	-	-	.07 (.423)
นักบัญชี	4.16	-	-	-	-

\*p < .05

จากตารางที่ 4-103 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .50 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .22 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่านักบัญชี

สถาปนิก กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.35 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่านักสำรวจ

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.28 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่านักบัญชี

#### สมมติฐานทางสถิติ 1.4

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-104 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.34	3.84	4.07	4.11
วิศวกร	4.34	-	.50* (.000)	.27* (.003)	.23* (.010)
สถาปนิก	3.84	-	-	-.23* (.010)	-.27* (.003)



ตารางที่ 4-104 (ต่อ)

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.34	3.84	4.07	4.11
นักสำรวจ	4.07	-	-	-	-.04 (.654)
นักบัญชี	4.11	-	-	-	-

\*  $p < .05$ 

จากตารางที่ 4-104 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .50 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .27 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานมากกว่านักสำรวจ

วิศวกร กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .23 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานมากกว่านักบัญชี

สถาปนิก กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.23 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานน้อยกว่านักสำรวจ

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.27 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานน้อยกว่านักบัญชี

สมมติฐานทางสถิติ 1.5

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-105 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.28	3.90	4.05	4.07
วิศวกร	4.28	-	.38* (.000)	.23* (.008)	.21* (.014)
สถาปนิก	3.90	-	-	-.15 (.076)	-.17* (.047)
นักสำรวจ	4.05	-	-	-	-.02 (.831)
นักบัญชี	4.07	-	-	-	-

\*p < .05

จากตารางที่ 4-105 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .38 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .23 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานมากกว่านักสำรวจ

วิศวกร กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .21 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานมากกว่านักบัญชี

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.17 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานน้อยกว่านักบัญชี

สมมติฐานทางสถิติ 1.6

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-106 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี  
ภายในองค์กร

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.27	3.78	4.16	4.00
วิศวกร	4.27	-	.49* (.000)	.11 (.232)	.27* (.004)
สถาปนิก	3.78	-	-	-.38* (.000)	-.22* (.017)
นักสำรวจ	4.16	-	-	-	.16 (.089)
นักบัญชี	4.00	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-106 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .49  
กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์กรมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .27  
กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์กรมากกว่านักบัญชี

สถาปนิก กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน  
-.38 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี  
ภายในองค์กรน้อยกว่านักสำรวจ

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน  
-.22 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี  
ภายในองค์กรน้อยกว่านักบัญชี

## สมมติฐานทางสถิติ 1.7

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-107 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.22	3.84	4.21	4.02
วิศวกร	4.22	-	.38* (.000)	.01 (.913)	.20* (.033)
สถาปนิก	3.84	-	-	-.37* (.000)	-.18* (.043)
นักสำรวจ	4.21	-	-	-	.19* (.043)
นักบัญชี	4.02	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-107 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .38 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .20 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมมากกว่านักบัญชี

สถาปนิก กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.37 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมน้อยกว่านักสำรวจ

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.18 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ความยุติธรรมน้อยกว่านักบัญชี

สมมติฐานทางสถิติ 1.8

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-108 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.26	3.82	3.97	4.03
วิศวกร	4.26	-	.44* (.000)	.29* (.003)	.23* (.015)
สถาปนิก	3.82	-	-	-.15 (.111)	-.21* (.031)
นักสำรวจ	3.97	-	-	-	-.06 (.570)
นักบัญชี	4.03	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-108 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .44 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงานมากกว่า สถาปนิก

วิศวกร กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .29 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงานมากกว่า นักสำรวจ

วิศวกร กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .23 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงานมากกว่านักบัญชี

สถาปนิก กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.21 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงานน้อยกว่านักบัญชี

สมมติฐานทางสถิติ 1.9

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-109 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.18	3.91	4.01	4.05
วิศวกร	4.18	-	.27* (.002)	.17 (.057)	.13 (.126)
สถาปนิก	3.91	-	-	-.10 (.232)	-.14 (.117)
นักสำรวจ	4.01	-	-	-	-.04 (.709)
นักบัญชี	4.05	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-109 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .27 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากกว่าสถาปนิก

## สมมติฐานทางสถิติ 1.10

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-110 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.19	3.90	4.07	4.01
วิศวกร	4.19	-	.29* (.000)	.12 (.144)	.18* (.027)
สถาปนิก	3.90	-	-	-.17* (.037)	-.11 (.179)
นักสำรวจ	4.07	-	-	-	.06 (.455)
นักบัญชี	4.01	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-110 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกร กับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .29 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานมากกว่าสถาปนิก

วิศวกร กับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .18 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานมากกว่านักบัญชี

สถาปนิก กับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.17 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานน้อยกว่านักสำรวจ

## สมมติฐานทางสถิติ 1.11

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจ  
แก่พนักงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-111 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.16	3.86	4.00	3.97
วิศวกร	4.16	-	.30* (.001)	.16 (.074)	.19* (.034)
สถาปนิก	3.86	-	-	-.14 (.110)	-.11 (.206)
นักสำรวจ	4.00	-	-	-	.03 (.738)
นักบัญชี	3.97	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-111 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกรกับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .30 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานมากกว่าสถาปนิก

วิศวกรกับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .19 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานมากกว่านักบัญชี

สมมติฐานทางสถิติ 1.12

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากร  
ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากร  
ในการทำงาน แตกต่างกัน



ตารางที่ 4-112 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของ  
ทรัพยากรในการทำงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.24	3.89	4.10	4.04
วิศวกร	4.24	-	.35* (.000)	.140 (.131)	.20* (.031)
สถาปนิก	3.89	-	-	-.21* (.028)	-.15 (.122)
นักสำรวจ	4.10	-	-	-	.06 (.517)
นักบัญชี	4.04	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-112 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกรกับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .35 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานมากกว่าสถาปนิก

วิศวกรกับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .20 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานมากกว่านักบัญชี

สถาปนิกกับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.21 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานน้อยกว่านักสำรวจ

สมมติฐานทางสถิติ 1.13

$H_0$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-113 เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์  
ในการทำงาน

วิชาชีพ		วิศวกร	สถาปนิก	นักสำรวจ	นักบัญชี
	$\bar{X}$	4.36	3.87	3.98	4.07
วิศวกร	4.36	-	.49* (.000)	.38* (.000)	.29* (.000)
สถาปนิก	3.87	-	-	-.11 (.192)	-.20* (.012)
นักสำรวจ	3.98	-	-	-	-.09 (.226)
นักบัญชี	4.07	-	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 4-113 สามารถอธิบายเป็นรายคู่ได้ดังนี้

วิศวกรกับสถาปนิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .49 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าสถาปนิก

วิศวกรกับนักสำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .38 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่านักสำรวจ

วิศวกรกับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน .29 กล่าวคือ วิศวกรมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่านักบัญชี

สถาปนิกกับนักบัญชี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่างกัน -.20 กล่าวคือ สถาปนิกมีความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานน้อยกว่านักบัญชี

## ส่วนที่ 5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลของขีดความสามารถที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
แต่ละด้าน

### สัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อการแปลผลข้อมูล

X เป็นตัวแปรอิสระ (Independent variable) หรือตัวแปรพยากรณ์ (Predictor variable)  
มีมากกว่า 1 ตัว

Y เป็นตัวแปรตาม (Dependent variable) หรือตัวแปรเกณฑ์ (Criterion variable) มี 1 ตัว

R ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) ค่า r จะอยู่  
ระหว่าง  $-1 \leq r \leq +1$

โดยที่  $r = 0$  แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

$r > 0$  แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

$r < 0$  แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน

$R^2$  (R square) ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (X) ที่มีต่อ  
ตัวแปรตาม (Y) จะมีค่าระหว่าง  $0 \leq R^2 \leq 1$  ยิ่งเข้าใกล้ 1 ยิ่งดี

Adjust  $R^2$  ค่า R square ที่มีการปรับแก้ให้เหมาะสม เป็นค่าที่บ่งบอกว่า  $R^2$  ที่ได้นั้น  
เหมาะสม ซึ่งจะต้องต่ำกว่า  $R^2$  เพียงเล็กน้อยเท่านั้น จึงจะถือว่าการทดลองครั้งนี้ การเก็บข้อมูลมา  
นั้นมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) เหมาะสม

Std. error of the estimate เป็นค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์  
การถดถอยแต่ละตัวแปรอิสระ

B แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว พร้อมทั้งค่าคงที่เพื่อ  
นำมาใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์

Beta แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน  
ถ้า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่ามากกว่า (โดยไม่คิดเครื่องหมาย) แสดงว่า ตัวแปรอิสระตัวนั้นมี  
อิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก

t เป็นค่าสถิติทดสอบว่าตัวแปรอิสระตัวใดมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามควรนำไปใช้ใน  
สมการพยากรณ์ได้บ้าง

Sig. ค่าความน่าจะเป็นที่ตัวแปรอิสระที่ควรนำมาใช้ในสมการพยากรณ์ มีค่าน้อยหรือ  
เท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด

ตัวแปรอิสระ (X) คือ ขีดสมรรถนะของ 4 วิชาชีพ

ตัวแปรตาม (Y) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 13 ด้าน

- Y<sub>1</sub> คือ การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม  
 Y<sub>2</sub> คือ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม  
 Y<sub>3</sub> คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 Y<sub>4</sub> คือ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน  
 Y<sub>5</sub> คือ การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน  
 Y<sub>6</sub> คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร  
 Y<sub>7</sub> คือ การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม  
 Y<sub>8</sub> คือ การมีภาวะอิสระจากงาน  
 Y<sub>9</sub> คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร  
 Y<sub>10</sub> คือ ความพึงพอใจในงาน  
 Y<sub>11</sub> คือ ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน  
 Y<sub>12</sub> คือ ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน  
 Y<sub>13</sub> คือ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ผู้วิจัยประมวลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คอลลอยพหุคูณ โดยใช้คำสั่ง Analyze regression linear โดยการวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise เพื่อให้โปรแกรม SPSS ทำการคัดเลือกตัวแปรอิสระที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เท่านั้น

สมมติฐานการวิจัย

H<sub>0</sub>: สมรรถนะของแรงงานทักษะ ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

H<sub>1</sub>: สมรรถนะของแรงงานทักษะ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กำหนดระดับนัยสำคัญที่  $\leq .05$

## 1. วิศวะกร

ตัวแปรตาม (Y) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 13 ด้าน

ตัวแปรอิสระ (X) คือ

X<sub>1</sub> ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม

X<sub>2</sub> ทักษะในการออกแบบ

X<sub>3</sub> ทักษะในการแก้ปัญหา

X<sub>4</sub> ความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ

X<sub>5</sub> ความรู้ลึกค้ำึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ

X<sub>6</sub> ทักษะการสื่อสาร

X<sub>7</sub> ค้ำึงถึงผลกระทบที่มีต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม

$X_8$  ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

$X_9$  ความรู้การบริหารธุรกิจและการจัดการ

1.  $Y_1$  คือ การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม

ตารางที่ 4-114 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม ( $Y_1$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.311	.541		4.268	.000
$X_5$ ความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	.496	.137	.343	3.618	.000
R = .550                      S.E. <sub>est</sub> = .602                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .302                      F = 11.277					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-114 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .550 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .302 หรือคิดเป็นร้อยละ 30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .602

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_1 = 2.311 + .496 (X_5)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมจะเพิ่มขึ้น .496 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2. $Y_2$ คือ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม

ตารางที่ 4-115 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $Y_2$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.957	.432		6.847	.000
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.361	.112	.309	3.221	.002
R = .590		S.E. <sub>est</sub> = .539		p-value = .000	
R <sup>2</sup> = .349		F = 10.771			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-115 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .509 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .349 หรือคิดเป็นร้อยละ 35 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .539

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_2 = 2.957 + .361 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความคาดหวังต่อการการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะเพิ่มขึ้น .361 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) (Sig. = .002) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.  $Y_3$  คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4-116 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_3$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ค่าพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.903	.531		3.586	.001
$X_5$ ความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	.361	.136	.270	2.655	.009
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.278	.119	.239	2.346	.021
R = .575                      S.E. <sub>est</sub> = .546                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .331                      F = 9.635					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-116 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .575 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .331 หรือคิดเป็นร้อยละ 33 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .546

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) และความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_3 = 1.903 + .361 (X_5) + .278 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .361 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จิตความสามารถด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) (Sig. = .009) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น .278 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) (Sig. = .021) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.  $Y_4$  คือ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

ตารางที่ 4-117 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ( $Y_4$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.050	.520		3.943	.000
$X_5$ ความรู้สึกสำนึกต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	.319	.133	.247	2.397	.018
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.271	.116	.240	2.335	.022
R = .521		S.E. <sub>est</sub> = .552		p-value = .000	
R <sup>2</sup> = .272		F = 9.951			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-117 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .521 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .272 หรือคิดเป็นร้อยละ 27 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .552

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) และความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_4 = 2.050 + .319 (X_5) + .271 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น .319 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ )



(Sig. = .018) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น .271 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าขีดความสามารถด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_0$ ) (Sig. = .022) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.  $Y_5$  คือ การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4-118 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ( $Y_5$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.978	.553		5.381	.000
$X_5$ ความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	.440	.128	.353	3.444	.001
$X_2$ ทักษะการออกแบบ	-.389	.135	-.297	-2.886	.005
$X_3$ ทักษะการแก้ปัญหา	.270	.120	.235	2.250	.027
R = .544                      S.E. <sub>est</sub> = .522                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .296                      F = 8.047					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-118 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .544 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .296 หรือคิดเป็นร้อยละ 30 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .522

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) ทักษะในการออกแบบ ( $X_2$ ) และทักษะในการแก้ปัญหา ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  $\hat{Y}_5 = 2.978 + .440 (X_5) - .389 (X_2) + .270 (X_3)$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกำนึ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานจะเพิ่มขึ้น .440 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกำนึ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านทักษะการออกแบบ เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานจะลดลง .389 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการออกแบบ ( $X_2$ ) (Sig. = .005) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านทักษะการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานจะเพิ่มขึ้น .270 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการแก้ปัญหา ( $X_3$ ) (Sig. = .027) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.  $Y_6$  คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ตารางที่ 4-119 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ ( $X$ ) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ( $Y_6$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.175	.572		3.801	.000
$X_1$ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม	.322	.143	.224	2.256	.026
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.241	.110	.217	2.186	.031
R = .501                      S.E. <sub>est</sub> = .551                      p-value = .002					
R <sup>2</sup> = .251                      F = 6.887					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-119 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .501 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .251 หรือคิดเป็นร้อยละ 25 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .551

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือสมรรถนะด้าน ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม ( $X_1$ ) และความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_6 = 2.175 + .322 (X_1) + .241 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรมเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะเพิ่มขึ้น .322 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม ( $X_1$ ) (Sig. = .026) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะเพิ่มขึ้น .241 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) (Sig. = .031) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.  $Y_7$  คือ การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม

ตารางที่ 4-120 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อ

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ( $Y_7$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.968	.462		6.417	.000
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.328	.120	.266	2.734	.007
R = .422                      S.E. <sub>est</sub> = .640                      p-value = .007					
R <sup>2</sup> = .178                      F = 7.477					

จากตารางที่ 4-120 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .422 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .178 หรือคิดเป็นร้อยละ 18 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .640

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_7 = 2.968 + .328 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมจะเพิ่มขึ้น .328 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) (Sig. = .007) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.  $Y_8$  คือ การมีภาวะอิสระจากงาน

ตารางที่ 4-121 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ( $Y_8$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.729	.505		5.405	.000
$X_5$ ความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	.390	.128	.294	3.047	.003
R = .496		S.E. <sub>est</sub> = .474		p-value = .000	
$R^2 = .246$		F = 9.577			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-121 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .496 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .246 หรือคิดเป็นร้อยละ 25 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .474

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้าน ความรู้สึก  
 คำนึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_8 = 2.729 + .390 (X_5)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกคำนึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น 1  
 ระดับ ความคาดหวังต่อการมีภาวะอิสระจากงานจะเพิ่มขึ้น .390 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า  
 สมรรถนะด้านความรู้สึกคำนึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) (Sig. = .003) ส่งผลต่อ  
 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ .05

#### 9. $Y_9$ คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 4-122 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อ  
 ความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ( $Y_9$ ) ด้วย  
 การวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.691	.399		6.741	.000
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.391	.104	.356	3.775	.000
R = .545		S.E. <sub>est</sub> = .527		p-value = .000	
$R^2 = .287$		F = 10.145			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-122 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์  
 ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .545 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถ  
 พยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .287 หรือคิดเป็นร้อยละ 29 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ  
 การพยากรณ์ .527

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความพร้อมใน  
 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_9 = 2.691 + .391 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความ  
 คาดหวังต่อความภาคภูมิใจในองค์กรจะเพิ่มขึ้น .391 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะ

ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10.  $Y_{10}$  คือ ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4-123 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ( $Y_{10}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.217	.540		5.956	.000
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.372	.104	.340	3.564	.001
$X_2$ ทักษะในการออกแบบ	-.470	.134	-.356	-3.508	.001
$X_3$ ทักษะในการแก้ปัญหา	.345	.115	.299	3.006	.003
R = .576                      S.E. <sub>est</sub> = .512                      p-value = .000					
R <sub>2</sub> = .332                      F = 10.156					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-123 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .576 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .332 หรือคิดเป็นร้อยละ 33 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .512

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) ทักษะในการออกแบบ ( $X_2$ ) และทักษะในการแก้ปัญหา ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{10} = 3.217 + .372 (X_8) - .470 (X_2) + .345 (X_3)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น .372 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านทักษะการออกแบบเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความพึงพอใจในงานจะลดลง .470 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะในการออกแบบ ( $X_2$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านทักษะการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้น .345 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะในการแก้ปัญหา ( $X_3$ ) (Sig. = .003) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11.  $Y_{11}$  คือ ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่าไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

ยอมรับ  $H_0$

12.  $Y_{12}$  คือ ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

ตารางที่ 4-124 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อ

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

( $Y_{12}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.691	.586		6.293	.000
$X_5$ ความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	.396	.138	.298	2.865	.000
$X_2$ ทักษะการออกแบบ	-.563	.137	-.403	-4.100	.005
$X_8$ ความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	.270	.118	.233	2.292	.024
R = .550                      S.E. <sub>est</sub> = .558                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .302                      F = 9.090					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-124 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .542 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถ

พยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .293 หรือคิดเป็นร้อยละ 29 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .558

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) ทักษะในการออกแบบ ( $X_2$ ) และความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{12} = 3.691 + .396 (X_5) - .563 (X_2) + .270 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .396 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านทักษะการออกแบบเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานจะลดลง .563 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะในการออกแบบ ( $X_2$ ) (Sig. = .005) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .270 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ( $X_8$ ) (Sig. = .024) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



13.  $Y_{13}$  คือ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตารางที่ 4-125 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อ  
ความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ( $Y_{13}$ )  
ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.372	.520		6.480	.000
$X_5$ ความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและ ความเป็นมืออาชีพ	.592	.119	.482	4.982	.000
$X_2$ ทักษะในการออกแบบ	-.367	.125	-.284	-2.941	.004
R = .542		S.E. <sub>est</sub> = .512		p-value = .000	
R <sup>2</sup> = .293		F = 13.141			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-125 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์  
ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .542 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถ  
พยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .293 หรือคิดเป็นร้อยละ 29 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน  
ของการพยากรณ์ .512

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านความรู้สึก  
ค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) และทักษะในการออกแบบ ( $X_2$ ) สามารถเขียน  
สมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{13} = 3.372 + .592 (X_5) - .367 (X_2)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ เพิ่มขึ้น 1  
ระดับ ความคาดหวังต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .592 ผลการทดสอบสมมติฐาน  
พบว่า สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ( $X_5$ ) (Sig. = .000) ส่งผล  
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านทักษะในการออกแบบเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความคิด  
สร้างสรรค์ในการทำงานจะลดลง .367 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะใน

การออกแบบ ( $X_2$ ) (Sig. = .005) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สถาปนิก

ตัวแปรตาม (Y) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 13 ด้าน

ตัวแปรอิสระ (X) คือ

$X_1$  การออกแบบ, การพัฒนา, การวางแผน และวิเคราะห์โครงการ

$X_2$  การบริหารและการจัดการ

$X_3$  การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร

$X_4$  การจัดการโครงการ

$X_5$  การจัดการภาคปฏิบัติ

$X_6$  ทักษะการสื่อสาร

$X_7$  ความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

1.  $Y_1$  คือ การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม

ตารางที่ 4-126 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม ( $Y_1$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.861	.582		3.199	.002
$X_6$ ทักษะการสื่อสาร	.521	.155	.321	3.358	.001
R = .481                      S.E. <sub>est</sub> = .757                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .232                      F = 10.440					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-126 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .481 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .232 หรือคิดเป็นร้อยละ 23 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .757

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ( $X_6$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_1 = 1.861 + .521 (X_6)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมเพิ่มขึ้น .521 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ( $X_6$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.  $Y_2$  คือ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม

ตารางที่ 4- 127 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $Y_2$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.506	.371		6.757	.000
$X_4$ การจัดการโครงการ	.386	.103	.355	3.763	.000
R = .524		S.E. <sub>est</sub> = .661		p-value = .000	
$R^2 = .277$		F = 12.538			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-127 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .524 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .275 หรือคิดเป็นร้อยละ 28 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .661

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการโครงการ ( $X_4$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_2 = 2.506 + .386 (X_4)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการจัดการโครงการเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น .386 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมรรถนะด้านการจัดการโครงการ ( $X_4$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.  $Y_3$  คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4-128 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_3$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.180	.543		4.019	.000
$X_6$ ทักษะการสื่อสาร	.457	.145	.304	3.159	.002
R = .484		S.E. <sub>est</sub> = .490		p-value = .000	
$R^2$ = .235		F = 9.847			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-128 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .484 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .235 หรือคิดเป็นร้อยละ 24 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .490

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ( $X_6$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_3 = 2.180 + .457 (X_6)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น .457 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ( $X_6$ ) (Sig. = .002) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.  $Y_4$  คือ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

ตารางที่ 4-129 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ( $Y_4$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.798	.589		6.450	.000
$X_4$ การจัดการโครงการ	.620	.175	.548	3.542	.001
$X_7$ ความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ	-.584	.251	-.359	-2.325	.022
R = .492		S.E. <sub>est</sub> = .705		p-value = .000	
$R^2$ = .242		F = 7.906			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-129 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .492 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .242 หรือคิดเป็นร้อยละ 24 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .705

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการโครงการ ( $X_4$ ) และความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ ( $X_7$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_4 = 3.798 + .620 (X_4) - .584 (X_7)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการจัดการโครงการเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น .620 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการโครงการ ( $X_4$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ/ความรู้ทางเทคนิคเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานลดลง .584 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ ( $X_7$ ) (Sig. = .022) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.  $Y_5$  คือ การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4-130 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ( $Y_5$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.770	.368		7.536	.000
$X_3$ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร	.307	.098	.301	3.120	.002
R = .472		S.E. <sub>est</sub> = .600		p-value = .000	
$R^2 = .223$		F = 10.455			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-130 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .472 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .223 หรือคิดเป็นร้อยละ 22 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .600

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_5 = 2.770 + .307 (X_3)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถด้านการดำเนินการด้านเอกสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น .307 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) (Sig. = .002) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 6. $Y_6$ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ตารางที่ 4-131 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ( $Y_6$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.116	.411		5.144	.000
$X_3$ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร	.453	.110	.384	4.111	.000
$R = .519$ $S.E._{est} = .641$ $p\text{-value} = .000$ $R^2 = .269$ $F = 12.225$					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-131 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .519 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .269 หรือคิดเป็นร้อยละ 27 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .641

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_6 = 2.116 + .453 (X_3)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการด้านเอกสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพิ่มขึ้น .453 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 7. $Y_7$ คือ การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม

ตารางที่ 4-132 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ( $Y_7$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.328	.392		5.938	.000
$X_2$ การบริหารและการจัดการ	.421	.108	.367	3.906	.000
R = .513                      S.E. <sub>est</sub> = .490                      p-value = .000 R <sup>2</sup> = .264                      F = 15.068					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-132 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .513 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .264 หรือคิดเป็นร้อยละ 26 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .490

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการ ( $X_2$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_7 = 2.328 + .421 (X_2)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมเพิ่มขึ้น .421 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการ ( $X_2$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 8. $Y_8$ คือ การมีภาวะอิสระจากงาน

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่าไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

ยอมรับ  $H_0$



9.  $Y_0$  คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 4-133 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ( $Y_0$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.133	.444		4.802	.000
$X_0$ ทักษะการสื่อสาร	.477	.119	.377	4.028	.000
R = .452                      S.E. <sub>est</sub> = .542                      p-value = .000 R <sup>2</sup> = .204                      F = 11.753					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-133 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .452 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .204 หรือคิดเป็นร้อยละ 20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .542

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ( $X_0$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_0 = 2.133 + .477 (X_0)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น .477 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ( $X_0$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10.  $Y_{10}$  คือ ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4-134 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ( $Y_{10}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.861	.354		8.084	.000
$X_3$ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร	.281	.095	.287	2.963	.004
R = .476                      S.E. <sub>est</sub> = .397                      p-value = .000 R <sup>2</sup> = .227                      F = 9.747					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-134 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .476 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .227 หรือคิดเป็นร้อยละ 23 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .397

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{10} = 2.861 + .281 (X_3)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการด้านเอกสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น .281 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) (Sig. = .004) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11.  $Y_{11}$  คือ ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน

ตารางที่ 4- 135 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ( $Y_{11}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.505	.387		6.475	.000
$X_3$ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร	.368	.104	.338	3.554	.001
R = .504                      S.E. <sub>est</sub> = .465                      p-value = .000					
R2 = .254                      F = 16.057					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-135 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .504 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .254 หรือคิดเป็นร้อยละ 25 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .465

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{11} = 2.505 + .368 (X_3)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการด้านเอกสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานเพิ่มขึ้น .368 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12.  $Y_{12}$  คือ ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

ตารางที่ 4-136 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ( $Y_{12}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.235	.559		5.792	.000
$X_3$ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร	.949	.182	.755	5.226	.000
$X_7$ ความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ	-.766	.243	-.456	-3.155	.002
R = .545                      S.E. <sub>est</sub> = .377                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .279                      F = 18.989					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-136 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .545 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .279 หรือคิดเป็นร้อยละ 28 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .377

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) และความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ ( $X_7$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{12} = 3.235 + .949 (X_3) - .766 (X_7)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการด้านเอกสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานเพิ่มขึ้น .949 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ/ความรู้ทางเทคนิคเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานลดลง .766 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะ

ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ ( $X_7$ ) (Sig. = .002) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13.  $Y_{13}$  คือ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตารางที่ 4-137 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ( $Y_{13}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.129	.342		9.146	.000
$X_3$ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร	.201	.092	.217	2.196	.030
R = .459                      S.E. <sub>est</sub> = .566                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .211                      F = 13.242					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-137 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .459 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .211 หรือคิดเป็นร้อยละ 21 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .566

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{13} = 3.129 + .201 (X_3)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการด้านเอกสารเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น .201 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ( $X_3$ ) (Sig. = .030) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**นักสำรวจ**

ตัวแปรตาม (Y) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 13 ด้าน

ตัวแปรอิสระ (X) คือ

- $X_1$  คุณลักษณะส่วนบุคคล  
 $X_2$  การวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล  
 $X_3$  การพัฒนางานสำรวจ  
 $X_4$  การตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ  
 $X_5$  ทักษะการสื่อสาร  
 $X_6$  การควบคุมการสำรวจ  
 1.  $Y_1$  คือ การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม

ตารางที่ 4-138 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม ( $Y_1$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.009	.330		9.111	.000
$X_1$ คุณลักษณะส่วนบุคคล	.252	.090	.272	2.797	.006
R = .450		S.E. <sub>est</sub> = .465		p-value = .001	
R <sup>2</sup> = .202		F = 7.474			

จากตารางที่ 4-138 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .450 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .202 หรือคิดเป็นร้อยละ 20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .465

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_1 = 3.009 + .252 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมเพิ่มขึ้น .252 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) (Sig. = .006) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.  $Y_2$  คือ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม  
จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่า  
ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้  
ยอมรับ  $H_0$
3.  $Y_3$  คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน  
จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่า  
ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้  
ยอมรับ  $H_0$
4.  $Y_4$  คือ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน  
จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่า  
ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้  
ยอมรับ  $H_0$
5.  $Y_5$  คือ การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4-139 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อ  
ความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และ  
ความมั่นคงในงาน ( $Y_5$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	4.298	.411		10.468	.000
$X_2$ การวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล	-.339	.119	-.316	-2.925	.004
$X_1$ คุณลักษณะส่วนบุคคล	.242	.107	.243	2.249	.027
R = .436		S.E. <sub>est</sub> = .428		p-value = .000	
$R^2 = .204$		F = 8.927			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-139 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์  
ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .436 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถ  
พยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .204 หรือคิดเป็นร้อยละ 20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน  
ของการพยากรณ์ .428

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล ( $X_2$ ) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = 4.298 - .339 (X_2) + .242 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวัด เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานลดลง .339 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล ( $X_2$ ) (Sig. = .004) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น .242 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) (Sig. = .027) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.  $Y_6$  คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่าไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

ยอมรับ  $H_0$

7.  $Y_7$  คือ การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่าไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

ยอมรับ  $H_0$

8.  $Y_8$  คือ การมีภาวะอิสระจากงาน

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่าไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

ยอมรับ  $H_0$



9.  $Y_0$  คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 4-140 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ( $Y_0$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.108	.411		7.562	.000
$X_1$ คุณลักษณะส่วนบุคคล	.250	.112	.220	2.228	.028
R = .441                      S.E. <sub>est</sub> = .487                      p-value = .000 R <sup>2</sup> = .211                      F = 9.167					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-140 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .441 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .211 หรือคิดเป็นร้อยละ 21 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .487

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_0 = 3.108 + .250 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น .250 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) (Sig. = .028) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10.  $Y_{10}$  คือ ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4-141 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ( $Y_{10}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.298	.362		9.100	.000
$X_1$ คุณลักษณะส่วนบุคคล	.213	.099	.213	2.154	.034
R = .414                      S.E. <sub>est</sub> = .338                      p-value = .000 R <sup>2</sup> = .199                      F = 14.962					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-141 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .414 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .199 หรือคิดเป็นร้อยละ 20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .338

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{10} = 3.298 + .213 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น .213 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) (Sig. = .034) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11.  $Y_{11}$  คือ ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน

ตารางที่ 4-142 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ( $Y_{11}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.957	.426		9.292	.000
X <sub>2</sub> การวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล	-.512	.173	-.465	-2.952	.004
R = .450                      S.E. <sub>est</sub> = .384                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .232                      F = 11.411					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-142 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .450 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .232 หรือคิดเป็นร้อยละ 23 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .384

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล (X<sub>2</sub>) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{11} = 3.957 - .512 (X_2)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวัดเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานลดลง .512 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล (X<sub>2</sub>) (Sig. = .004) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน (ปฏิเสธ H<sub>0</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12.  $Y_{12}$  คือ ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

ตารางที่ 4-143 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ( $Y_{12}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	4.010	.339		11.840	.000
$X_1$ คุณลักษณะส่วนบุคคล	.294	.089	.352	3.320	.001
$X_2$ การวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล	-.295	.096	-.327	-3.092	.003
R = .430		S.E. <sub>est</sub> = .260		p-value = .000	
$R_2 = .223$		F = 12.594			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-143 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .430 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .223 หรือคิดเป็นร้อยละ 22 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .260

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) และการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล ( $X_2$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{12} = 4.010 + .294 (X_1) - .295 (X_2)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานลดลง .295 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ( $X_1$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวัดเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานลดลง .295 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล ( $X_2$ ) (Sig. = .003) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13.  $Y_{13}$  คือ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

จากการวิเคราะห์โดยใช้ Stepwise พบว่า ไม่สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ แสดงว่าไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

ยอมรับ  $H_0$

**นักบัญชี**

ตัวแปรตาม (Y) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 13 ด้าน

ตัวแปรอิสระ (X) คือ

$X_1$  ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

$X_2$  ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี

$X_3$  การตรวจสอบและการรับรอง

$X_4$  ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

$X_5$  จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ

$X_6$  การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

$X_7$  การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

$X_8$  การบริหารจัดการตนเอง

$X_9$  การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ

1.  $Y_1$  คือ การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม

ตารางที่ 4-144 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม ( $Y_1$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.155	.506		4.257	.000
$X_8$ การบริหารจัดการตนเอง	.339	.114	.281	2.974	.004
R = .478		S.E. <sub>est</sub> = .592		p-value = .001*	
R <sup>2</sup> = .229		F = 7.786			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-144 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .478 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .229 หรือคิดเป็น 23% มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .592

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_1 = 2.155 + .339 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรมเพิ่มขึ้น .339 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) (Sig. = .004) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.  $Y_2$  คือ การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม

ตารางที่ 4-145 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ( $Y_2$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.387	.481		7.043	.000
$X_6$ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	.313	.122	.314	2.563	.012
$X_7$ การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.416	.134	-.346	-3.096	.003
$X_8$ การบริหารจัดการตนเอง	.302	.151	.252	2.001	.048
R = .476                      S.E. <sub>est</sub> = .589                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .226                      F = 7.193					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-145 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .476 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถ

พยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .226 หรือคิดเป็นร้อยละ 23 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .589

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) และการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_2 = 3.387 + .313 (X_9) - .416 (X_7) + .302 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น .313 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) (Sig. = .012) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมลดลง .416 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_7$ ) (Sig. = .003) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น .302 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) (Sig. = .048) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.  $Y_3$  คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4-146 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $Y_3$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.755	.489		7.673	.000
$X_3$ จริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ	.326	.117	.291	2.773	.007
$X_1$ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	-.256	.120	-.224	-2.138	.035
R = .451                      S.E. <sub>est</sub> = .609                      p-value = .013 R <sup>2</sup> = .203                      F = 4.537					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-146 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .451 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .203 หรือคิดเป็นร้อยละ 20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .609

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ ( $X_3$ ) และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_3 = 3.755 + .326 (X_3) - .256 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น .326 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ ( $X_3$ ) (Sig. = .007) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานลดลง .256 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) (Sig. = .035) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.  $Y_4$  คือ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

ตารางที่ 4-147 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ( $Y_4$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.365	.359		9.380	.000
$X_9$ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	.195	.093	.207	2.097	.039
R = .454                      S.E. <sub>est</sub> = .563                      p-value = .004					
R <sup>2</sup> = .206                      F = 4.667					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-147 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .454 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .206 หรือคิดเป็นร้อยละ 21 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .563

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_4 = 3.365 + .195 (X_9)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานเพิ่มขึ้น .195 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) (Sig. = .039) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.  $Y_5$  คือ การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4-148 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ( $Y_5$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.206	.470		6.825	.000
$X_8$ การบริหารจัดการตนเอง	.512	.116	.442	4.427	.000
$X_4$ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	-.288	.110	-.262	-2.623	.010
R = .519		S.E. <sub>est</sub> = .554		p-value = .001	
$R^2 = .269$		F = 12.951			

จากตารางที่ 4-148 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .519 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .269 หรือคิดเป็นร้อยละ 27 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .554

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_5 = 3.206 + .512 (X_8) - .288 (X_4)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้น .512 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานลดลง .288 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) (Sig. = .010) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.  $Y_6$  คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ตารางที่ 4-149 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ( $Y_6$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่(Constant)	3.074	.494		6.221	.000
$X_8$ การบริหารจัดการตนเอง	.499	.130	.399	3.840	.000
$X_1$ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	-.277	.122	-.237	-2.282	.025
R = .455                      S.E. <sub>est</sub> = .622                      p-value = .001					
R <sup>2</sup> = .207                      F = 7.650					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-149 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .455 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .207 หรือคิดเป็นร้อยละ 21 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .622

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_6 = 3.074 + .499 (X_8) - .277 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพิ่มขึ้น .499 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรลดลง .277 ผลการทดสอบ

สมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) (Sig. = .025) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 7. $Y_7$ คือ การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม

ตารางที่ 4-150 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ( $Y_7$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.308	.506		6.536	.000
$X_0$ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	.455	.103	.423	4.442	.000
$X_4$ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	-.277	.117	-.225	-2.366	.020
R = .558	S.E. <sub>est</sub> = .602		p-value = .000		
$R^2 = .311$	F = 10.664				

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-150 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .558 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .311 หรือคิดเป็นร้อยละ 31 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .602

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_0$ ) และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_7 = 3.308 + .455 (X_0) - .277 (X_4)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมเพิ่มขึ้น .455 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_0$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมลดลง .277 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) (Sig. = .020) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.  $Y_8$  คือ การมีภาวะอิสระจากงาน

ตารางที่ 4-151 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ( $Y_8$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.490	.365		6.826	.000
$X_9$ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	.403	.094	.396	4.268	.000
R = .533	S.E. <sub>est</sub> = .579		p-value = .000		
R <sup>2</sup> = .284	F = 18.215				

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-151 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .533 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .284 หรือคิดเป็นร้อยละ 28 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .579

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_8 = 2.490 + .403 (X_9)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อการมีภาวะอิสระจากงานเพิ่มขึ้น .403 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีภาวะอิสระจากงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9.  $Y_9$  คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร

ตารางที่ 4-152 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ( $Y_9$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.089	.526		5.873	.000
$X_8$ การบริหารจัดการตนเอง	.511	.130	.402	3.947	.000
$X_4$ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	-.261	.123	-.246	-2.123	.036
R = .522		S.E. <sub>est</sub> = .606		p-value = .000	
R <sup>2</sup> = .273		F = 7.504			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-152 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .522 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .273 หรือคิดเป็นร้อยละ 27 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .606

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_9 = 3.089 + .511 (X_8) - .261 (X_4)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความภาคภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น .511 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความภาคภูมิใจในองค์กรลดลง .261 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) (Sig. = .036) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10.  $Y_{10}$  คือ ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4-153 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน ( $Y_{10}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.683	.449		8.207	.000
$X_9$ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ	.309	.094	.321	3.282	.001
$X_1$ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	-.251	.106	-.231	-2.364	.020
R = .433                      S.E. <sub>est</sub> = .583                      p-value = .002					
R <sup>2</sup> = .187                      F = 6.731					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-153 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .433 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .187 หรือคิดเป็นร้อยละ 19 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .583

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{10} = 3.683 + .309 (X_9) - .251 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น .309 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ( $X_9$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความพึงพอใจในงานลดลง .251 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) (Sig. = .020)

ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11.  $Y_{11}$  คือ ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน

ตารางที่ 4-154 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ( $Y_{11}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.735	.479		5.706	.000
$X_0$ การบริหารจัดการตนเอง	.521	.125	.418	4.157	.000
$X_1$ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	-.495	.151	-.424	-3.290	.001
$X_3$ การตรวจสอบและการรับรอง	.284	.118	.297	2.407	.018
R = .506                      S.E. <sub>est</sub> = .602                      p-value = .000					
R <sup>2</sup> = .256                      F = 8.149					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-154 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .506 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .256 หรือคิดเป็นร้อยละ 26 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .602

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_0$ ) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) และการตรวจสอบและการรับรอง ( $X_3$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{11} = 2.735 + .521 (X_0) - .495 (X_1) + .284 (X_3)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานเพิ่มขึ้น .521 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_0$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานลดลง .495 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) (Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านการตรวจสอบและการรับรองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานเพิ่มขึ้น .284 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการตรวจสอบและการรับรอง ( $X_3$ ) (Sig. = .018) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12.  $Y_{12}$  คือ ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

ตารางที่ 4-155 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ( $Y_{12}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.547	.479		5.319	.000
$X_8$ การบริหารจัดการตนเอง	.397	.126	.302	3.142	.002
R = .485		S.E. <sub>est</sub> = .641		p-value = .002	
R <sub>2</sub> = .236		F = 9.869			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-155 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .485 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .236 หรือคิดเป็นร้อยละ 24 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .641

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{12} = 2.547 + .397 (X_8)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานเพิ่มขึ้น .397 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) (Sig. = .002) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13.  $Y_{13}$  คือ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตารางที่ 4-156 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุของสมรรถนะ (X) ที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ( $Y_{13}$ ) ด้วยการวิเคราะห์แบบ Stepwise

ตัวพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.423	.459		7.457	.000
$X_8$ การบริหารจัดการตนเอง	.511	.121	.429	4.229	.000
$X_1$ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม	-.373	.113	-.335	-3.298	.001
R = .462		S.E. <sub>est</sub> = .590		p-value = .000	
$R^2 = .214$		F = 10.361			

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4-156 แสดงว่า สมการที่พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .462 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .214 หรือคิดเป็นร้อยละ 21 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ .590

ตัวแปรอิสระที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y}_{13} = 3.423 + .511 (X_8) - .373 (X_1)$$

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเองเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น .511 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะด้านการ

บริหารจัดการตนเอง ( $X_8$ ) (Sig. = .000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ความคาดหวังต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น .511 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ( $X_1$ )

(Sig. = .001) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (ปฏิเสธ  $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป. ลาว มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานทักษะจากประเทศอาเซียนใน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ของ สปป. ลาว และเพื่อศึกษาความต้องการและการสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อม 4 วิชาชีพทักษะของไทยที่จะไปทำงาน ณ สปป. ลาว ด้วยกระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน จากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจนกว่าข้อมูลที่ได้จะอิ่มตัว กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดใหญ่ใน สปป. ลาว จำนวน 15 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์แล้วสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป โดยการสำรวจขีดความสามารถในการทำงานและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต้องการหากไปทำงานยัง สปป. ลาว กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีสุดท้าย 4 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี จำนวน 400 คน นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบัณฑิตจากการประเมินขีดความสามารถในปัจจุบัน เพื่อเตรียมความพร้อมออกสู่ตลาดแรงงานในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และทำให้ทราบว่าขีดความสามารถด้านใดของแต่ละวิชาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านใดบ้าง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทักษะของ สปป.ลาว โดยผู้ประกอบการองค์กรขนาดใหญ่ 15 คน รายละเอียดดังนี้
  - 1.1 สาขาวิชาชีพที่มีความขาดแคลนในภาคอุตสาหกรรมของ สปป.ลาว ได้แก่ วิศวกร รองลงมา คือ สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ตามลำดับ
  - 1.2 คุณสมบัติเบื้องต้นของแรงงานทักษะตามที่ผู้ประกอบการจะพิจารณานั้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะด้านภาษา รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประวัติการฝึกอบรม และทักษะการทำงานเป็นทีม
  - 1.3 สมรรถนะของแรงงานทักษะ (แยกตามสาขาวิชาชีพ) การวิเคราะห์สมรรถนะของแรงงานทักษะวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเสรีในอาเซียนตามข้อตกลง MRAs เข้าทำงานองค์กรภาคเอกชนใน สปป.ลาว คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี จากความคิดเห็นของ

ผู้ประกอบการ สปป.ลาว ทั้ง 15 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.3.1 สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพวิศวกร พบว่า วิศวกรควรมีสมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรม ด้านทักษะการแก้ปัญหา ด้านความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ ด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อ โลก สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านทักษะการออกแบบ ด้านความรู้ลึกค้ำึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ความรู้ด้านบริหารธุรกิจ และการจัดการ ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านทักษะการสื่อสาร

1.3.2 สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพสถาปนิก พบว่า สถาปนิกควรมีสมรรถนะด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร ด้านการจัดการโครงการ ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

1.3.3 สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพนักสำรวจ พบว่า นักสำรวจควรมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการพัฒนางานสำรวจ ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านควบคุมการสำรวจ

1.3.4 สมรรถนะแรงงานทักษะวิชาชีพนักบัญชี พบว่า นักบัญชีควรมีสมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ด้านความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี ด้านการตรวจสอบและการรับรอง ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ

1.4 ประเภทการจ้างแรงงานทักษะขององค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมจากต่างประเทศของ สปป.ลาว ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป.ลาว พบว่า มีการจ้างงานแบบพนักงานประจำ พนักงานแบบสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด พนักงานฝึกงาน การจัดจ้างคนภายนอก และพนักงานแบบชั่วคราว

1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขององค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมจากต่างประเทศตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป.ลาว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แรงงานระดับทักษะจะได้รับหากไปทำงานใน สปป.ลาว คือ การได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน และความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กัย การมีภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในองค์การ การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน กับความพึงพอใจในงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายใน

## องค์การ

2. วิเคราะห์ผลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากความคิดเห็นจากนักศึกษาระดับอุดมศึกษาชั้นปีสุดท้ายเกี่ยวกับสมรรถนะจาก 4 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพวิศวกร

1. ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และบำรุงรักษา สามารถใช้ความรู้วิศวกรรมวางแผนระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ สามารถคำนวณทางวิศวกรรมโดยใช้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์และฟิสิกส์เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมได้ ความรู้ทางวิชาการด้านวิศวกรรมเพียงพอที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง และความรู้ในการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ด้านทักษะในการออกแบบโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความสามารถที่ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและเขียนแบบได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์เพื่อตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการใช้ได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้ ความรู้เกี่ยวกับหลักการออกแบบและหาแนวทางแก้ไขปัญหามาตามหลักการทางวิศวกรรมได้ และความสามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างเครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการผลิตได้

3. ด้านทักษะในการแก้ปัญหาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ความรู้ทางวิศวกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สามารถคิดวิเคราะห์ ระบุถึงปัญหา และเสนอวิธีการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จได้ และสามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าและคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

4. ด้านความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ทักษะที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกับ

ทีมงานเดียวกันและติดต่อประสานงานกับทีมงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สมาชิกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

5. ด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความซื่อสัตย์ต่อสาธารณชน เจ้าของงาน ผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ได้รับการปลูกฝังต่อการสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพจากคุณค่าของงานและไม่ใช้อิทธิพลใด ๆ ในการแข่งขันกับวิศวกรอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานนั้น มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน ติดตามผลงานจากการออกแบบ หรือการให้คำปรึกษาของตน ตลอดระยะเวลาที่ผลงานนั้นยังมีการใช้งานอยู่ ความรู้และความชำนาญในงานวิชาชีพอย่างชัดเจน เพื่อผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า และใช้ความรู้ความสามารถในวิชาชีพเพื่อสร้างความเชื่อถือ ไว้วางใจ ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล

6. ด้านทักษะการสื่อสารโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถอธิบาย เสนอความคิดเห็น ให้คำแนะนำในการทำงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถบันทึกและจัดทำรายงานเพื่อการนำเสนอชี้แจงงานโครงการที่ตนเองรับผิดชอบได้ สามารถคิดออกแบบวิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อให้งานวิศวกรรมสามารถสื่อสารได้ในทุกระดับ ทักษะการพูด และเขียน เพื่อการประสานงานและถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารเพื่ออธิบายงานในหน้าที่ได้อย่างเข้าใจ

7. ด้านทักษะด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การรับรู้และให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์สุจริต เกียรติยศ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพวิศวกรรม รองลงมา ได้แก่ การได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัยของสาธารณชนและสิ่งแวดล้อม สามารถอธิบายหลักการทางด้านวิศวกรรม และสิ่งแวดล้อมตามที่ได้เรียนอย่างถ่องแท้แก่สาธารณชนด้วยความสัตย์จริง สามารถต่อยอดและพัฒนาผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง และทักษะในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

8. ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การเต็มใจที่จะให้คำแนะนำเพื่อถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่วิศวกรรุ่นหลังอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ พร้อมให้ความร่วมมือในการส่งเสริมวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และ

ประสบการณ์กับวิศวกรอื่น ๆ ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองทั้งความรู้ทางวิชาการแล้วนำความรู้นั้น มาวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้ทันต่อสถานการณ์ได้ และความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านวิศวกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ด้านความรู้การบริหารธุรกิจและการจัดการโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้และความสามารถในการวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐ ตลาดคู่แข่ง และพฤติกรรมลูกค้า ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ในการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าของโครงการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ต้นทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดอกเบี้ย ค่าเงินต้นเทียบเท่าปัจจุบัน อัตราผลตอบแทน และค่าเสื่อมราคาในอนาคต ความรู้และสามารถในการจัดหาวัตถุดิบและควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อป้องกันไม่ให้ผลิตภัณฑ์ที่สำเร็จ ออกมามีข้อบกพร่อง ความรู้ด้านธุรกิจและการจัดการองค์การเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และการวางแผนระบบต่าง ๆ ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานระบบประกันคุณภาพในระดับสากล เพื่อสามารถช่วยปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์กรได้ ความรู้ในการบริหารวัสดุ เช่น กำหนดพื้นที่สำหรับจัดเก็บวัสดุ พื้นที่ใช้สอยภายในห้องเก็บวัสดุ และการจัดการขนย้ายวัสดุไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของงาน ความรู้ในการวางแผนโครงสร้างองค์การ เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ในองค์กรอย่างเป็นทางการ สามารถคาดการณ์ และวางแผนพัฒนาระบบเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กรได้แม้จะอยู่ภายใต้ความเสี่ยง หรือสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก

1. ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถประมาณการ ความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ทางสถาปัตยกรรมหลักในการออกแบบ เพื่อวางแผนเมืองประเภทต่าง ๆ ได้ ทักษะและความรู้การจัดทำแผนงานปรับปรุง ซ่อมแซม และต่อเติม รวมถึงงานอนุรักษ์ทางสถาปัตยกรรมหลัก ความรู้ในการออกแบบวางแผนสภาพแวดล้อมของพื้นที่อาคาร ชุมชน และเมือง รวมทั้งการจัดรูปที่ดิน และทักษะการแก้ปัญหาองค์ประกอบในการออกแบบ เพื่อเตรียมกำหนดการก่อสร้างและจัดหาวัสดุประกอบการก่อสร้าง

2. ด้านการบริหารและการจัดการโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การตัดสินใจและ



แก้ปัญหาโดยการจำลองจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน มีภาวะผู้นำและสามารถจูงใจผู้อื่นในการทำงานได้ และสามารถออกแบบกระบวนการผลิต วิเคราะห์งบประมาณ และประสานงานกับบุคคลได้

3. ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถใช้ข้อมูลจากเอกสารเพื่อกำหนดต้นทุนการก่อสร้างของโครงการแบบย่อ และสอดคล้องตามระยะเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนดได้ ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้และความสามารถในการจัดทำคู่มือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและแนวทางเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการออกแบบทางสถาปัตยกรรมหลักและประสานงานกับบุคคลได้ ทักษะและความรู้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของเอกสารสัญญา และสิ่งที่จะต้องทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระเบียบการก่อสร้าง และสามารถจัดเก็บข้อมูลและสถิติเบื้องต้น เพื่อจัดทำฐานข้อมูล/ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมได้

4. ด้านการจัดการโครงการ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทักษะในการจัดหาทรัพยากรด้วยวิธีที่เหมาะสม และจัดสรรให้เป็นไปตามสัญญาที่กระทำกับบุคคลที่มีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ในการคำนวณโครงสร้างทางสถาปัตยกรรม และประเมินราคาในการก่อสร้าง การตกแต่งอาคารสถานที่ และผังเมือง และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานได้ กับสามารถจัดสรรบุคลากรและทีมงานเพื่อมอบหมายภาระหน้าที่ของผู้ประสานงานในส่วนต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และทักษะในการทำแผนและประเมินโครงการ มีความเข้าใจและสามารถจัดลำดับความสำคัญได้

5. ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทักษะการประสานงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ในการกำหนดจุดประสงค์เพื่อจัดทำโครงร่างและกำหนดวิธีดำเนินการภาคปฏิบัติ เพื่อดำเนินโครงการให้สำเร็จ สามารถควบคุมการก่อสร้างเพื่อให้เป็นไปตามแบบและแผนการที่กำหนด และสามารถตรวจสอบสิ่งปลูกสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักการในวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้

6. ด้านทักษะการสื่อสาร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีทักษะในการพูดโน้มน้าวเพื่อขอความร่วมมือให้เกิดการดำเนินการให้สำเร็จตามแผนได้ ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ สามารถชี้แจงและให้รายละเอียดของข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจได้ กับทักษะการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และสามารถเข้าใจ วิเคราะห์โครงการ และสื่อสารโครงการทั้งด้วยการเขียนและวาจา นำเสนอกราฟิกให้ผู้รับเหมา ผู้บริหาร

ที่ปรึกษา และวิศวกรได้

7. ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถให้คำแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับผังบริเวณ ตัวอาคาร ความปลอดภัย การใช้ที่ดิน และกฎระเบียบต่าง ๆ ค่าเฉลี่ยระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจความต้องการของเจ้าของงาน และสามารถประสานงานได้ดี มีความรู้ทางด้านโครงสร้างระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น สุขาภิบาล ไฟฟ้า ประปา สื่อสาร ระบบปรับและระบายอากาศ เป็นต้น และสามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบและเขียนแบบสำหรับการก่อสร้าง

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้และความสามารถในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ ในหน้าที่ด้านวิชาชีพสำรวจของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายถึงกฎระเบียบในการสำรวจของประเทศได้ รับผิดชอบต่อเตรียมพร้อมในการเผชิญกับสภาพอากาศและภูมิประเทศทุกสถานการณ์ และการมีความรู้ทฤษฎีพื้นฐานด้านการสำรวจเป็นอย่างดี

2. ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้และความสามารถในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดที่ตรวจสอบแล้วว่าถูกต้องและเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ ทักษะในการเลือกวิธีการวัดและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับระบบภูมิศาสตร์ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลทั่วไป สามารถสังเกตคำนวณ และประเมินระดับความถูกต้องจากข้อมูลที่ปรากฏในระบบดาวเทียมร่วมกับระบบภาคพื้นดิน กับสามารถสังเกตและตรวจสอบข้อมูลค่าที่ไม่ถูกต้องและแก้ไขให้มีความถูกต้องได้ และทักษะในการใช้ระบบนำทางด้วยดาวเทียม เพื่อกำหนดพิกัดของพื้นที่ในการสำรวจ

3. ด้านการพัฒนางานสำรวจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทักษะการอ่าน ตีความ ทำความเข้าใจแบบ และวางแผนพื้นที่การก่อสร้างได้ รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถคำนวณและรายงานข้อมูลภูมิประเทศและความหนาแน่นของพื้นที่ในปริมาณที่เหมาะสม สามารถอธิบายรายละเอียดของสิ่งที่ค้นพบแล้วบันทึกข้อมูลนั้น ได้อย่างถูกต้อง ทักษะในการสำรวจความหลากหลายของสภาพภูมิประเทศให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือสำรวจภาคพื้นดินและระบบนำทางด้วย

ดาวเทียมได้ สามารถกำหนดลำดับของงานและอธิบายให้ลูกค้า พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาด้านอื่น ๆ เข้าใจรายละเอียด และความรู้ด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของประเทศ

4. ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจโดยรวมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือเพียงพอเพื่อใช้ประเมินข้อจำกัดในการสำรวจ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อวางแผน โครงการงานและส่วนประกอบของแผนงานที่มีความถูกต้องและชัดเจน สามารถระบุข้อผิดพลาดของข้อมูลเก่าที่มีอยู่ และปรับปรุงข้อมูลใหม่จากการสำรวจให้มีความถูกต้องได้ และสามารถใช้ซอฟต์แวร์เพื่อจัดทำส่วนประกอบ โครงร่างของแผนงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้

5. ด้านทักษะการสื่อสารโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความรู้ในการเขียนใบรับรองที่ถูกต้องและทราบขอบเขตในการรับผิดชอบของตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถอธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจง่ายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดทำรายงานสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักสำรวจ ลูกค้า และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6. ด้านการควบคุมการสำรวจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ความสามารถประยุกต์ใช้วิชาคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติเพื่อปรับมิติในการสำรวจโดยใช้ซอฟต์แวร์ ความรู้ด้านกฎเกณฑ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจและการทำแผนที่ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถใช้ระบบพื้นฐานเพื่อการสำรวจที่เหมาะสมในการวางแผนที่สามารถเลือกอุปกรณ์และวิธีการที่ใช้ในการปรับระดับความแม่นยำและแหล่งที่มาของข้อผิดพลาดและเทคนิคเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ ทักษะการสำรวจทางลัดและทางแยกโดยการคำนวณพิกัดทางภูมิศาสตร์ และสามารถแปลงพิกัดสามมิติระหว่างระบบและพื้นหลักฐาน คือ จุด , เส้น, ระนาบ หรือพื้นผิวอย่างอื่น ที่ใช้อ้างอิงเพื่อการวัดตำแหน่งบนพื้นผิวโลกโดยใช้ระบบซอฟต์แวร์

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี

1. ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถประเมินความก้าวหน้าของกิจการ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้บริหาร ทักษะและความรู้สภาพเศรษฐกิจที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการเงินได้ คาดการณ์

ได้ว่าองค์กรหรือกิจการจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

2. ด้านความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษีโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ทราบวิธีการบัญชีกิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด งบการเงินตามมาตรฐานบัญชี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่ สามารถจัดทำรายงานการทำธุรกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้ สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้ และวางแผนการจัดเก็บภาษีและจัดทำรายงานตามระเบียบ มาตรฐาน และถูกต้องตามกฎหมายได้

3. ด้านการตรวจสอบและการรับรองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถเขียนรายงานงบการเงินแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานตรงตามสมุดบัญชีและเอกสารประกอบการลงบัญชี การประเมินความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ และระบบควบคุมภายใน รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดทำข้อมูลจากกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการรับรองจากบุคคลที่สามได้

4. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่จำเป็นในการประมวลผลและจัดการข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบัญชี ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการเป็นผู้จัดเตรียมสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจขององค์กร

5. ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รู้กฎหมาย กฎระเบียบ หลักจริยธรรมของวิชาชีพ สำนึกต่อการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรและลูกค้า ได้รับการปลูกฝังให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพ รับรู้และคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นใจในตนเอง และความเป็นอิสระในการทำงาน

6. ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับงานที่มีอยู่อย่างจำกัด และดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่ ความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและบูรณาการจากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ ทักษะในการจัดลำดับความสำคัญของงานและเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก ทักษะในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้ง คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้

7. ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตั้งใจและเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรได้ สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน แม้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ซับซ้อนให้แก่ผู้บริหารขององค์กรเข้าใจได้ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานและองค์กร

8. ด้านการบริหารจัดการตนเองโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้อง มีทักษะ ความรู้ที่พัฒนาและทันสมัย ทักษะ ความสามารถในการจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ทักษะที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สามารถคิดไตร่ตรอง และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง

9. ด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน ความสามารถในการสร้างทีม นำทีม และทำงานร่วมกับทีมได้ ทักษะการวางแผนกระบวนการจัดการงาน ความร่วมมือ การเอาใจใส่ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบผลที่ได้รับกลับมา

**การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามถึงความต้องการและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการไปทำงานยัง สปป.ลาว ของแรงงานทักษะไทย 4 วิชาชีพ**

**ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพวิศวกร**

1. ด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ

2. ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การมีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบสองภาษา องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย

ครบถ้วน องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแผนหรืออบรมด้านความปลอดภัย องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กร ให้แก่พนักงาน และเมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชย และให้รางวัล องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ

5. ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างยุติธรรม องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายใน องค์กรได้ ครอบคลุมที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม กับผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรต้องมีกิจกรรมสนทนากันเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง

7. ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค และองค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง และแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน

8. ด้านการมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ องค์กรที่มีชื่อเสียงในทางที่ดี บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ

10. ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงาน ได้ตรงตามทักษะ ความรู้ความสามารถของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน

11. ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

12. ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ กับองค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน ค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ

13. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกดำเนินคดี หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก

1. ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ กับรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถ

แบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน

2. ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การมีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียนโรงเรียนระบบสองภาษา องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัยกับ องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วนกับ องค์กรมีกิจกรรมซ้อมแผนหรืออบรมด้านความปลอดภัย หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กร มีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

5. ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้ กับตราบดีที่ผลงานของพนักงาน ยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน กับผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กับองค์กรต้องมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร และพนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง

7. ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและ



ประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน และองค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน

8. ด้านการมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ

10. ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและเป็นธรรม องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน

11. ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่ พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

12. ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน และองค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ

13. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้าน การแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ กับองค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ และพนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ

1. ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ กับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน
2. ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส กับมีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียนโรงเรียนระบบสองภาษา องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน องค์กรมีกิจกรรมซ่อมแซมหรืออบรมด้านความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล
5. ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้ องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างยุติธรรม
6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการ

และไม่เป็นทางการ พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง องค์กรต้องมีกิจกรรม  
 สันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร

7. ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อ  
 พิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือ  
 ช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้  
 พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและ  
 แผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน

8. ด้านการมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผล  
 การวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงาน  
 กับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมี  
 ความสมดุล ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

9) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผล  
 การวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ  
 ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ กับองค์กรที่หาก  
 มีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ

10. ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผล  
 การวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและ  
 เป็นธรรม กับองค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมา  
 ได้แก่ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้และความสามารถจากการ  
 ทำงาน กับองค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน

11. ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อ  
 พิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน  
 ให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่  
 รับผิดชอบ ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่

12. ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อ  
 พิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงาน  
 ได้ตรงตามต้องการอย่างเพียงพอ องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถ  
 ปฏิบัติงานได้สำเร็จ องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่าง  
 ครบถ้วน

13. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้าน การแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นใน ขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและ วิธีการทำงาน องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี

1. ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่ รับผิดชอบ เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ กับรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถ แบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน

2. ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า การมีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตาม กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส กับการมีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบสองภาษา องค์กรมีการจัด สวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผล การวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย กับองค์กรใส่ใจ ในสุขอนามัยของพนักงาน องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแล ช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี กับองค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน องค์กรมี กิจกรรมซ้อมแผนหรืออบรมด้านความปลอดภัย

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ มีการจัด ให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล

5. ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย ระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสาย อาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความ

ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ตราบใดที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

6. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง องค์กรต้องมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร

7. ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรมโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน กับองค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน

8. ด้านการมีภาวะอิสระจากงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน

9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ

10. ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ กับองค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน

11. ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ผู้บริหารไม่ก้าวท้าวในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่ พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

12. ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ

13. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อผลการวิเคราะห์ตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน

**เปรียบเทียบความคาดหวังคุณภาพชีวิตการทำงานหากต้องไปทำงานยัง สปป.ลาว จำแนกตามวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี**

ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของทั้ง 4 วิชาชีพ มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) และเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างแต่ละด้านเป็นรายคู่ จึงใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) ให้เห็นถึงค่าเฉลี่ยคู่ใดที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน พบว่า

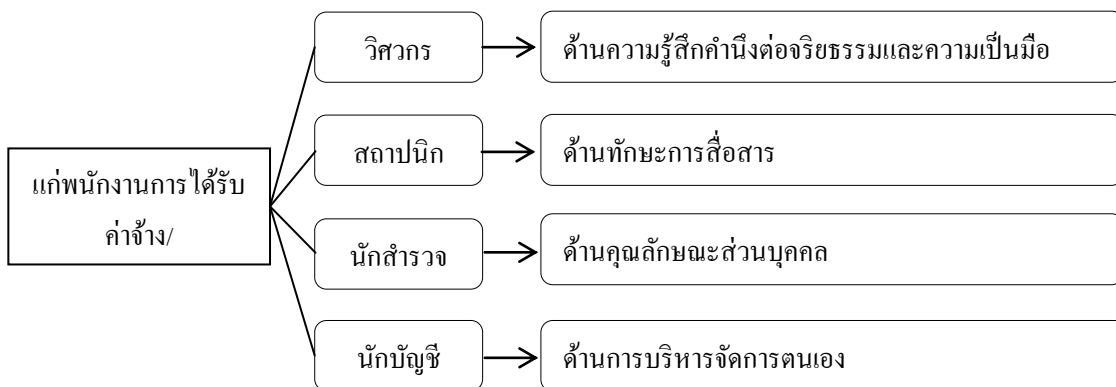
1. ด้านการได้รับค่าจ้าง/เงินเดือน ที่ยุติธรรม ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักสำรวจ สถาปนิกกับนักบัญชี นักสำรวจกับนักบัญชี
2. ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักสำรวจ สถาปนิกกับนักบัญชี นักสำรวจกับนักบัญชี
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักสำรวจ สถาปนิกกับนักบัญชี
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักสำรวจ วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักสำรวจ สถาปนิกกับนักบัญชี
5. ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักสำรวจ วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักบัญชี
6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักสำรวจ สถาปนิกกับนักบัญชี
7. ด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักสำรวจ สถาปนิกกับนักบัญชี

- 8. ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักสำรวจ วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักบัญชี
- 9. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก
- 10. ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักสำรวจ
- 11. ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักบัญชี
- 12. ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักสำรวจ
- 13. ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้แก่ วิศวกรกับสถาปนิก วิศวกรกับนักสำรวจ วิศวกรกับนักบัญชี สถาปนิกกับนักบัญชี

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลของสมรรถนะที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน**

การทดสอบสมรรถนะของแรงงานทักษะที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละวิชาชีพ เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ กำหนดระดับนัยสำคัญที่  $\leq .05$  ผลการวิเคราะห์ดังนี้

**1. การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม**



ภาพที่ 5-1 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม

1.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .550 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .302 หรือ

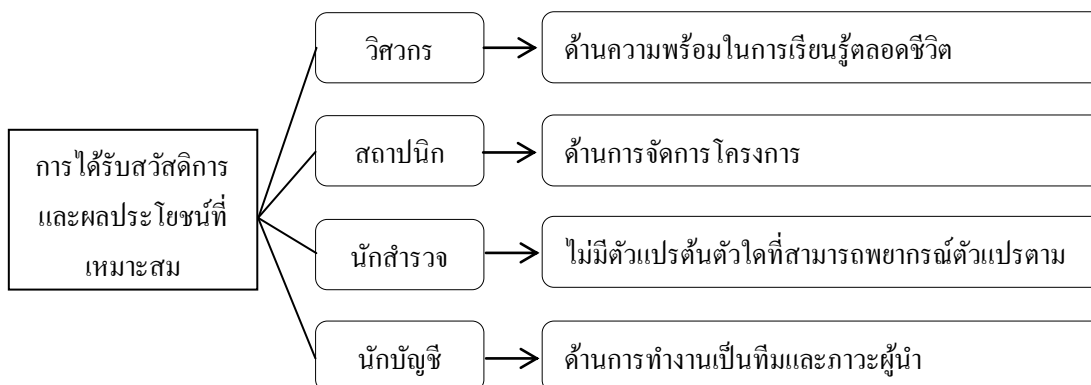
คิดเป็นร้อยละ 30

1.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .481 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .232 หรือคิดเป็นร้อยละ 23

1.3 นักสำรวจ ได้แก่ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .450 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .202 หรือคิดเป็นร้อยละ 20

1.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .478 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .229 หรือคิดเป็นร้อยละ 23

2. การได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม



ภาพที่ 5-2 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม

2.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .509 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .349 หรือคิดเป็นร้อยละ 35

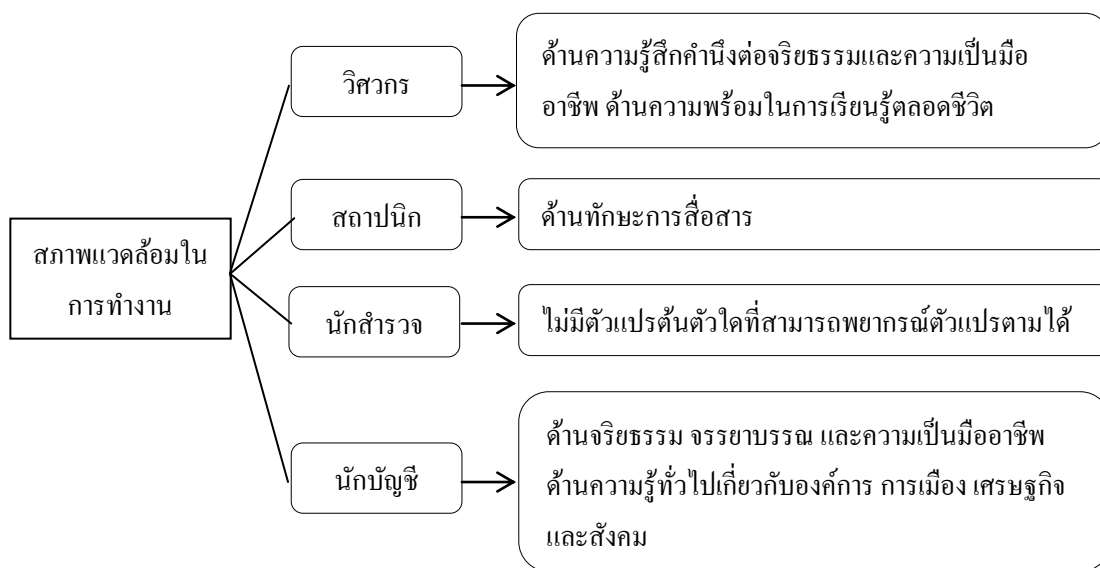
2.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการโครงการ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .524 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .275 หรือคิดเป็นร้อยละ 28

2.3 นักสำรวจ ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้



2.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (X<sub>9</sub> การสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการบริหารจัดการตนเอง สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .476 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .226 หรือคิดเป็นร้อยละ 23

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน



ภาพที่ 5-3 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้สึกำเนิ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ และด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .575 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .331 หรือคิดเป็นร้อยละ 33

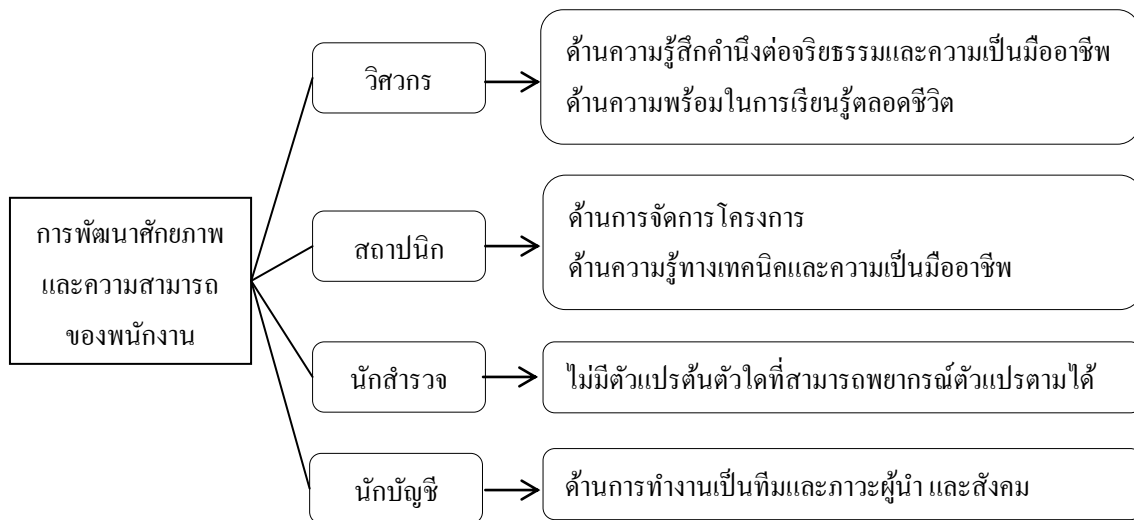
3.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .484 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .235 หรือคิดเป็นร้อยละ 24

3.3 นักสำรวจ ได้แก่ ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

3.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ และด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สามารถ พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .451 และค่า

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .203 หรือคิดเป็นร้อยละ 20

4. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน



ภาพที่ 5-4 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

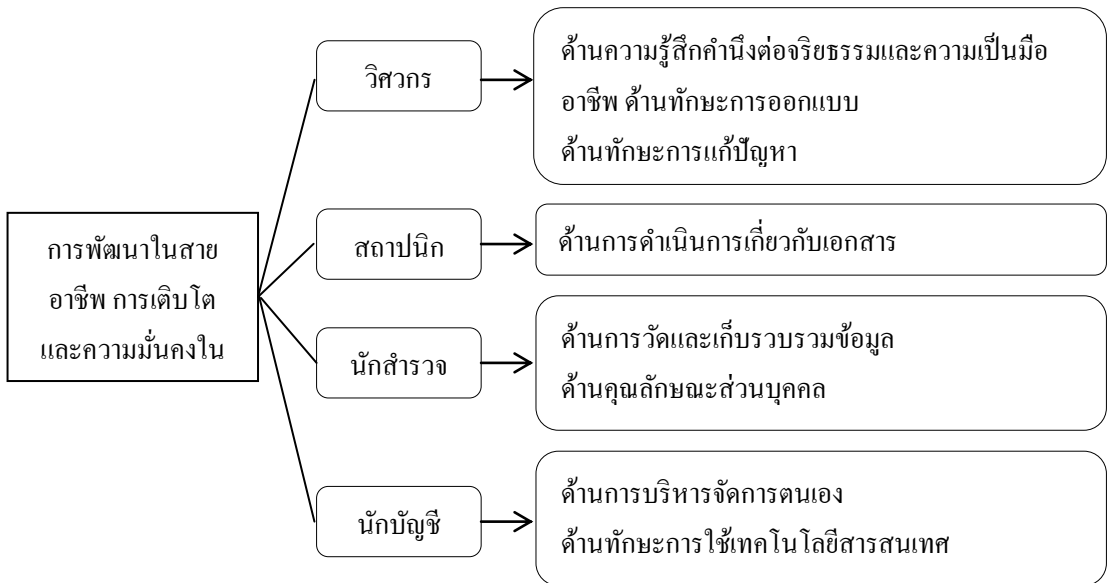
4.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้สึกจำเป็นต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ และด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .521 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .272 หรือคิดเป็นร้อยละ 27

4.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการจัดการโครงการ และด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .492 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .242 หรือคิดเป็นร้อยละ 24

4.3 นักสำรวจ ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

4.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .454 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .206 หรือคิดเป็นร้อยละ 21

5. การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน



ภาพที่ 5-5 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน

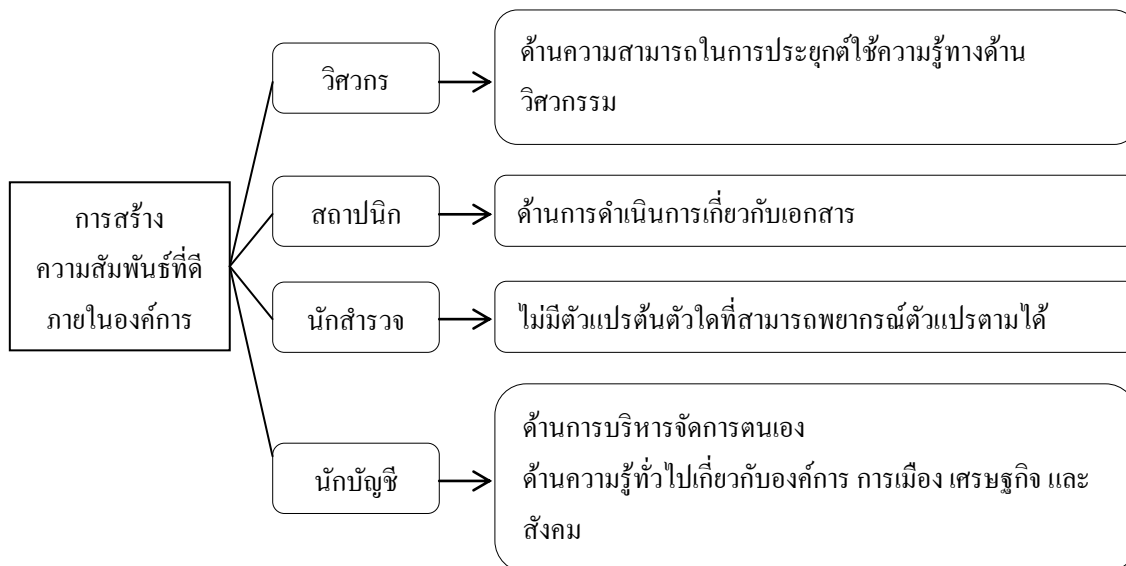
5.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้สึกำนึ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ด้านทักษะการออกแบบ และด้านทักษะการแก้ปัญหา สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .544 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .296 หรือคิดเป็นร้อยละ 30

5.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .472 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .223 หรือคิดเป็นร้อยละ 22

5.3 นักสำรวจ ได้แก่ สมรรถนะด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .436 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .204 หรือคิดเป็นร้อยละ 20

5.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .519 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .269 หรือคิดเป็นร้อยละ 27

## 6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร



ภาพที่ 5-6 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

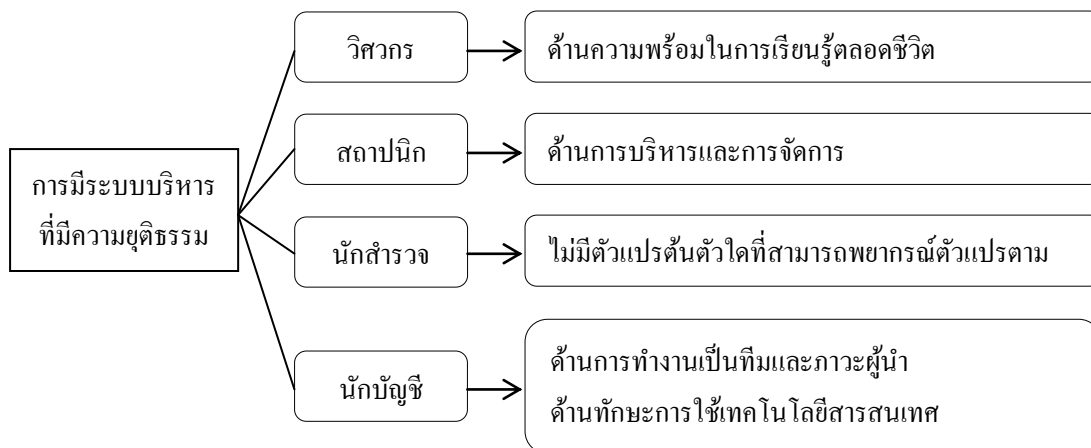
6.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม และด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .501 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .251 หรือคิดเป็นร้อยละ 25

6.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .519 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .269 หรือคิดเป็นร้อยละ 27

6.3 นักสำรวจ ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

6.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .455 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .207 หรือคิดเป็นร้อยละ 21

## 7. การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม



ภาพที่ 5-7 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม

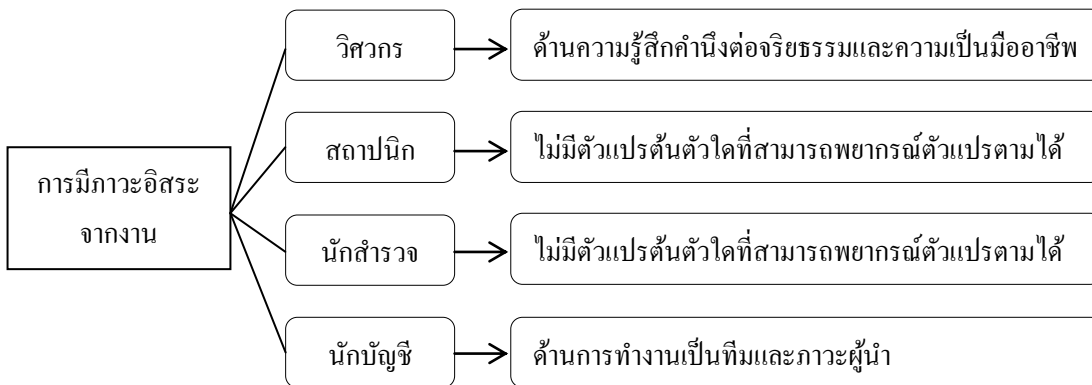
7.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .422 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .178 หรือคิดเป็นร้อยละ 18

7.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .513 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .264 หรือคิดเป็นร้อยละ 26

7.3 นักสำรวจ ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

7.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .558 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .311 หรือคิดเป็นร้อยละ 31

## 8. การมีภาวะอิสระจากงาน



ภาพที่ 5-8 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการมีภาวะอิสระจากงาน

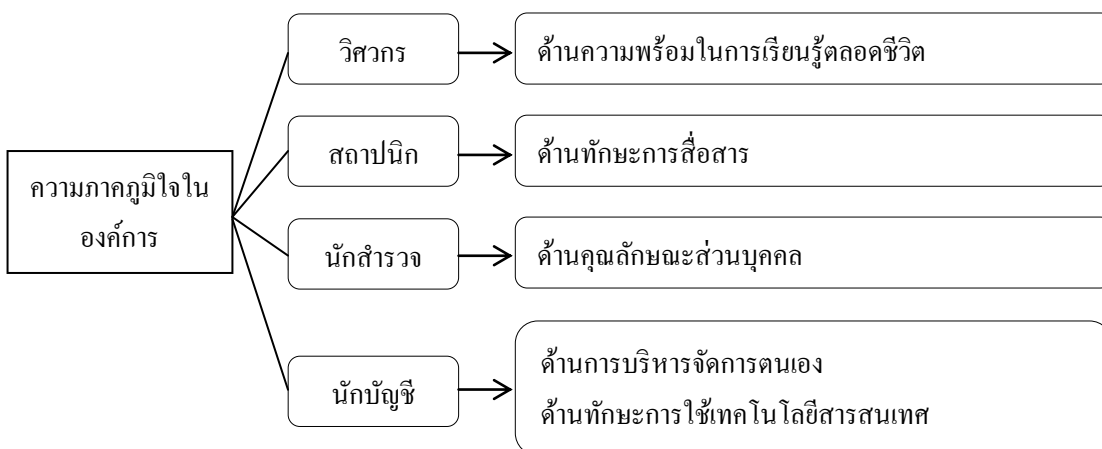
8.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .496 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .246 หรือคิดเป็นร้อยละ 25

8.2 สถาปนิก ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

8.3 นักสำรวจ ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

8.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .533 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .284 หรือคิดเป็นร้อยละ 28

9. ความภาคภูมิใจในองค์กร



ภาพที่ 5-9 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจในองค์กร

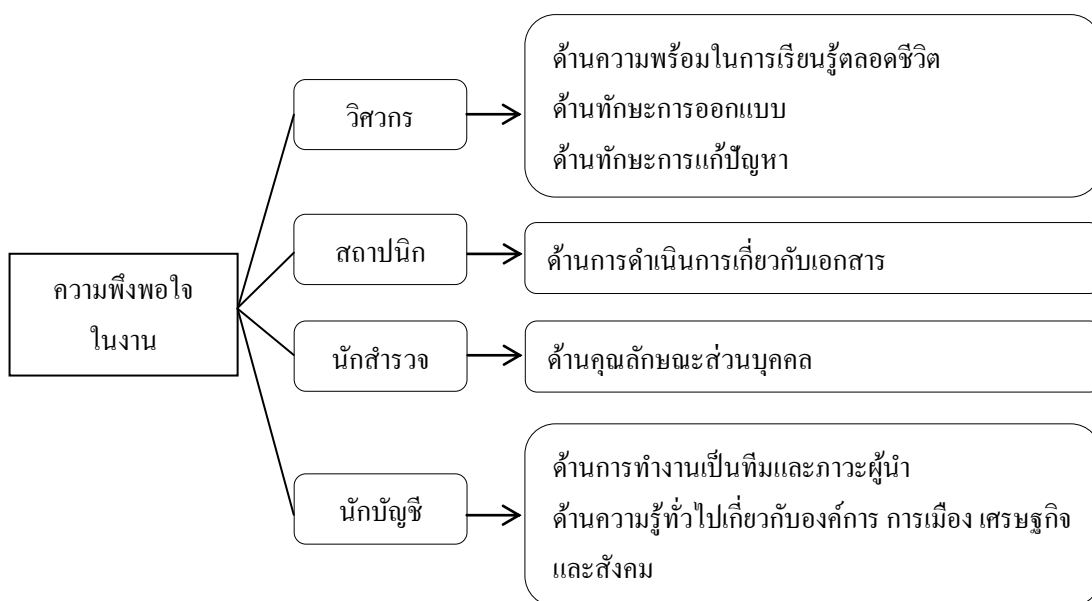
9.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .545 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .287 หรือคิดเป็นร้อยละ 29

9.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .452 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .204 หรือคิดเป็นร้อยละ 20

9.3 นักสำรวจ ได้แก่ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .441 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .211 หรือคิดเป็นร้อยละ 21

9.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .522 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .273 หรือคิดเป็นร้อยละ 27

10. ความพึงพอใจในงาน



ภาพที่ 5-10 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

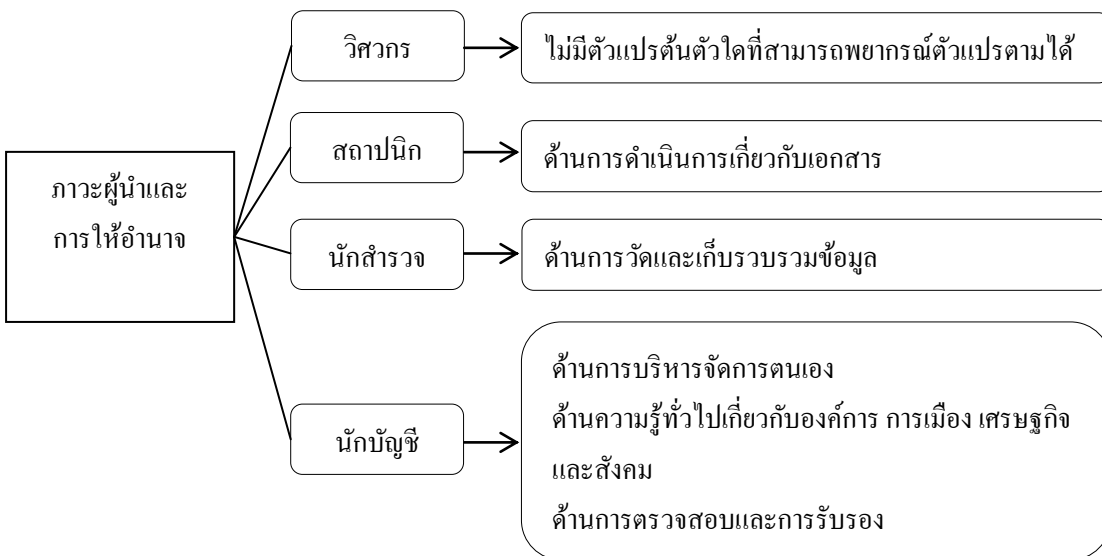
10.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านทักษะการ ออกแบบ และด้านทักษะการแก้ปัญหา สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .576 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .332 หรือคิดเป็นร้อยละ 33

10.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร สามารถพยากรณ์ ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .476 และค่า สัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .227 หรือคิดเป็นร้อยละ 23

10.3 นักสำรวจ ได้แก่ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .414 และค่าสัมประสิทธิ์ การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .199 หรือคิดเป็นร้อยละ 20

10.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ และด้านความรู้ ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .433 และค่าสัมประสิทธิ์การ ตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .187 หรือคิดเป็นร้อยละ 19

11. ภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน



ภาพที่ 5-11 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน



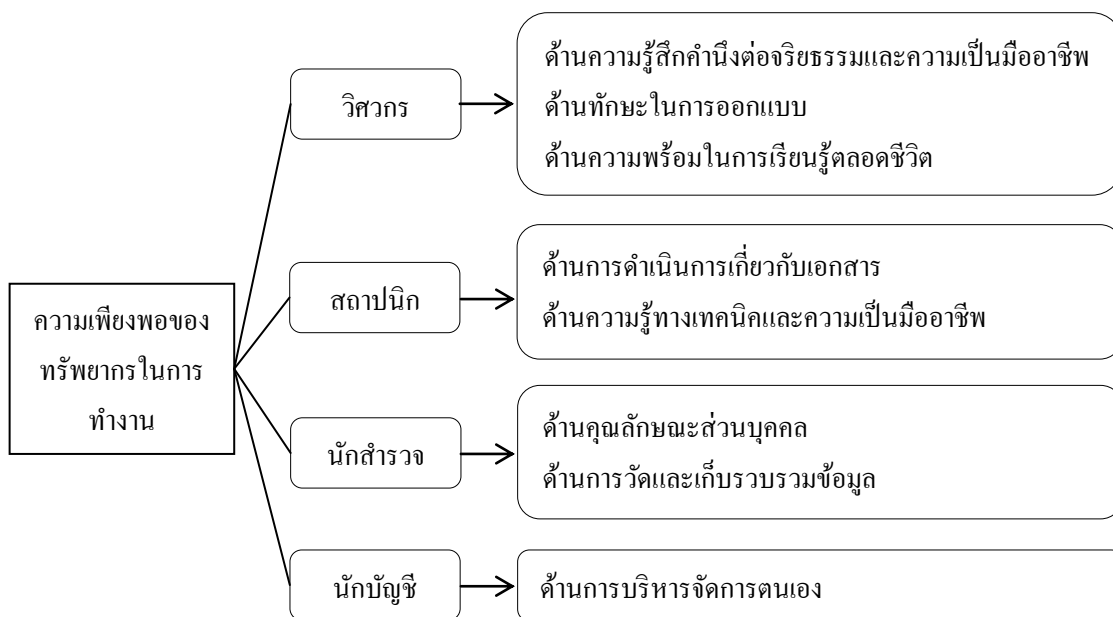
11.1 วิศวกร ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

11.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .504 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .254 หรือคิดเป็นร้อยละ 25

11.3 นักสำรวจ ได้แก่ สมรรถนะด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล พยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .450 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .232 หรือคิดเป็นร้อยละ 23

11.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และด้านการตรวจสอบและการรับรอง สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .506 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .256 หรือคิดเป็นร้อยละ 26

12. ความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน



ภาพที่ 5-12 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

12.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้สึกจำเป็นต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ด้านทักษะในการออกแบบ และด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพยากรณ์ได้

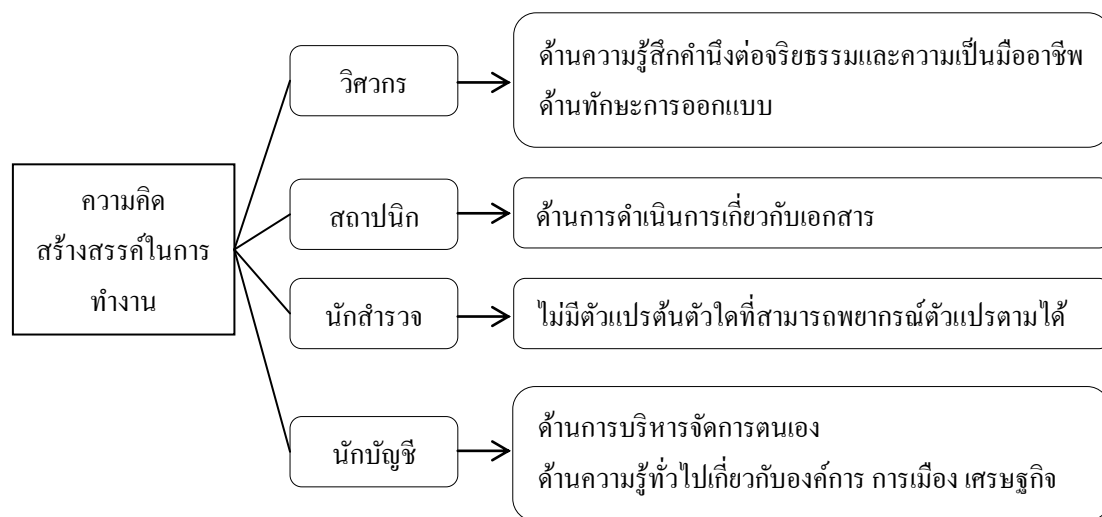
ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .542 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .293 หรือคิดเป็นร้อยละ 29

12.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร และด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .545 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .279 หรือคิดเป็นร้อยละ 28

12.3 นักสำรวจ ได้แก่ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .430 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .223 หรือคิดเป็นร้อยละ 22

12.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .485 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .236 หรือคิดเป็นร้อยละ 24

### 13. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน



ภาพที่ 5-13 สมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

13.1 วิศวกร ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ลึกค้ำึงต่อจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพ และด้านทักษะการออกแบบ สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .542 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .293 หรือคิดเป็นร้อยละ 29

13.2 สถาปนิก ได้แก่ สมรรถนะด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .459 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ .211 หรือคิดเป็นร้อยละ 21

13.3 นักสำรวจ ไม่มีตัวแปรต้น (X) ตัวใดที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้

13.4 นักบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง และด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดมีค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y) เท่ากับ .462 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกันได้ดีที่สุด คือ .214 หรือคิดเป็นร้อยละ 21

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป.ลาว มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ ดังนี้

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1** เพื่อศึกษารูปแบบการจ้างงานแรงงานทักษะจากประเทศอาเซียนใน 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ของ สปป. ลาว

จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ถึงประเด็นปัญหาความขาดแคลนแรงงานของ สปป. ลาว ทางผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ประกอบการที่ได้ให้การสัมภาษณ์เห็นตรงกันว่าลาวนั้นมีความขาดแคลนแรงงานจริง ซึ่งวิชาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด คือวิศวกรระดับหัวหน้างาน เพื่อควบคุมงานในไซต์งาน ควบคุมเครื่องจักรขนาดใหญ่ เครื่องจักรที่มีความทันสมัย นักออกแบบเพื่อการก่อสร้าง นักสำรวจในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ และนักบัญชี (Internal account) นอกจากนี้ยังมีวิชาชีพอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยฉบับนี้เนื่องจากยังไม่มีเปิดให้เคลื่อนย้ายเสรีในอาเซียน คือ นักกฎหมาย และนักวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจหรือนักเศรษฐศาสตร์ นักเคมีและนักวิเคราะห์แร่ธาตุ ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการแรงงานไทยไปทำงานนั้นส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่าต้องการอย่างแน่นอน ไทยเป็นแรงงานลำดับต้น ๆ ที่ทาง สปป. ลาว ต้องการ เนื่องจากมีความได้เปรียบทางด้านภาษาที่มีความคล้ายคลึงกัน คนไทยและลาวสามารถสื่อสารกันเข้าใจได้ดีกว่าชาติอื่น ๆ โดยแรงงานทักษะในการทำงานในประเทศกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะต้องจบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน ระดับการศึกษาอย่างน้อยต้องปริญญาตรีขึ้นไป หรือสูงกว่า หากมีประสบการณ์ในการทำงานที่ตรงกับตำแหน่งงานจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ มีการพิจารณาประวัติการฝึกอบรมในด้านที่ตรงและเป็นประโยชน์กับตำแหน่งงานแต่เนื่องจากเป็นแรงงานจาก

ต่างประเทศและต้องมาทำงานร่วมกับแรงงานทักษะที่มาจากประเทศอื่นด้วย ดังนั้น ทักษะด้านภาษา จึงมีความจำเป็นอย่างมากหากต้องการทำงานใน สปป. ลาว และยังมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการทำงานนั้นสำคัญมาก เพราะส่วนใหญ่ในลาวเป็นบริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนและบริษัทของ ลาวเองก็มีการลงทุนร่วมกับต่างประเทศจึงต้องติดต่อประสานงานผ่านการใช้เทคโนโลยี อีกทักษะ หนึ่งที่ทำเป็นเมื่อต้องไปทำงานยังต่างประเทศนั่นคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ความแตกต่างกันทั้ง ภาษาและวัฒนธรรม หากสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกันเป็นทีมได้จะทำให้การทำงานเป็นไป อย่างราบรื่น

ประเภทการจ้างแรงงานทักษะขององค์การธุรกิจและอุตสาหกรรมจากต่างประเทศของ สปป. ลาว ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการใน สปป.ลาว พบว่า มีการจ้างงานแบบพนักงาน ประจำ พนักงานแบบสัญญาจ้าง พนักงานฝึกหัด พนักงานฝึกงาน การจัดจ้างคนภายนอก และ พนักงานแบบชั่วคราว

อาเซียนได้มีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงานทักษะในสาขาวิชาชีพหลักโดยการจัดทำ ข้อตกลงที่ต้องยอมรับร่วมกัน (MRAs) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือ แรงงานเชี่ยวชาญ เพื่อร่วมมือและเสริมสร้างความสามารถในหมู่สมาชิกอาเซียน และช่วยยกระดับ มาตรฐานและการลดช่องว่างความแตกต่างของบุคลากร จะช่วยให้ นักวิชาชีพอาเซียนสามารถเข้าไป ทำงานในประเทศสมาชิกได้สะดวกมากขึ้นภายในกลุ่มอาเซียนที่ได้ผลตอบแทนมากกว่าได้สะดวก ขึ้น (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) เป็นการยอมรับคุณสมบัติในการมี ใบอนุญาตทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น เรื่องวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษ เข้าไป ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือ ความรู้ทางวิชาชีพ (ศศิธร พลัดเดช และสุพัตรา ศรีภูมิเพชร, 2557) ซึ่งเบื้องต้นผู้ที่จะไปทำงานยัง กลุ่มประเทศสมาชิกในอาเซียนจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามกำหนด สอดคล้องกับ กานธนิกา ชุณหะวัน et al. (2557) หากมีความสามารถผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็ สามารถเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ได้สะดวกยิ่งขึ้น

การเคลื่อนย้ายของแรงงานเกิดขึ้นจากการผลักดันและการดึงดูดจากโอกาสที่น่าสนใจ โดยทั่วไปปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นคือ การเมือง เศรษฐกิจ ประชากร และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจจะส่งผลมากที่สุด (Bodvarsson & Van den Berg, 2009) สอดคล้องกับที่ศูนย์วิจัย กลยุทธ์ไทย (2557) ได้เสนอการวิเคราะห์ไว้ว่า สปป.ลาวเป็นประเทศที่มีอัตราการขยายตัวทาง เศรษฐกิจสูงที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียน โดยแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจหลักยังคงมาจากภาค การลงทุนและการก่อสร้าง ขณะที่รายได้จากภาคทรัพยากรธรรมชาติคาดว่าจะมีส่วนช่วยสนับสนุน

เศรษฐกิจได้บ้าง ตามสัญญาการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกเป็นสำคัญ แต่แนวคิดของ สุรพล ปรานวนิช (2544) ได้กล่าวถึงประเทศที่เริ่มต้นพัฒนาในระยะแรกจะมีการขยายตัวในรูปแบบของการปฏิวัติอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ต้องอาศัยแรงงานฝีมือในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและแรงงานทักษะ แต่จะมีผลในด้านแรงงานคือไม่สามารถดึงดูดแรงงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ สอดคล้องกับ คำสัมภาษณ์ของ คำแพง พัดทะดวงศ์ (2558) รองประธานกลุ่มสถาบันการศึกษาแสงสวรรค์ศรีอุป สปป.ลาว ได้ทราบว่า ปัจจุบัน สปป.ลาว สามารถผลิตบัณฑิตแต่ละสาขาวิชาชีพออกมาสู่ ตลาดแรงงานระดับฝีมือ (Skilled labor) ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในภาคอุตสาหกรรมในปัจจุบัน เนื่องจากสถาบันระดับอุดมศึกษาภายในประเทศยังน้อย และแรงงานวิชาชีพที่สามารถทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมได้ จึงได้มีการนำเข้าแรงงานวิชาชีพส่วนใหญ่จากประเทศไทย

สปป.ลาว มีความต้องการแรงงาน สอดคล้องกับ Williams (2004) อุปสงค์แรงงานหรือ ความต้องการแรงงานจะเป็นไปตามระบบเศรษฐกิจตามจำนวนของงานและตำแหน่งงานว่าง ซึ่ง นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะพยายามคัดสรรอย่างดีที่สุดสำหรับการใช้แรงงานและทุน สอดคล้องกับ Baruch et al. (2007) ปัจจุบันการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น หรือเรียกว่าไร้พรมแดน ซึ่งเป็นโอกาสสำหรับผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะบุคคล ถือเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเดินทาง และการสื่อสารที่สะดวกมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ที่ มีทักษะเกิดการย้ายถิ่นที่อยู่เพื่อแสวงหาโอกาสที่นอกเหนือจากขอบเขตประเทศบ้านเกิดได้มากขึ้น (World Bank, 2003) สอดคล้องกับ Van Rooyen (2000) กล่าวว่า แรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายเกิดจาก ประเทศปลายทางที่สามารถดึงดูดแรงงานที่มีทักษะสูงที่มีระดับการศึกษาที่สูง โดยค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ที่สูงพอ (Dzvimbo, 2003) เนื่องจากตระหนักถึงคุณค่าของแรงงานที่มีทักษะสูง (Rogerson & Rogerson, 2000) แรงงานที่มีทักษะจะให้ความสนใจกับบางประเทศ เนื่องจากความ คล่องตัวในการทำงานมากขึ้นและโอกาสในการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อ มองเห็นโอกาสเหล่านี้ในประเทศปลายทางอาจจะเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลบางประการ (McDonald & Crush, 2002) อย่างเช่นใน สปป. ลาว มีนโยบายการขยายการลงทุนและการส่งเสริม การลงทุนจากต่างประเทศ กระทรวงแผนการและการลงทุนของประเทศลาวระบุว่า การลงทุนของ ต่างประเทศที่เพิ่มขึ้นจะยิ่งเพิ่มความต้องการแรงงานต่างชาติ ซึ่งลาวเองนั้นไม่สามารถจัดหาแรงงาน ได้เพียงพอสำหรับภาคส่วนเหมืองแร่และเขื่อนไฟฟ้าที่กำลังเติบโต หลายบริษัทในลาวจำเป็นต้อง จัดหาแรงงานต่างชาติด้วยตนเองเพื่อแก้ไขส่วนที่ขาดแคลน ขณะที่รัฐบาลลาวประกาศแผนที่จะเพิ่ม งบประมาณทางการศึกษาในการฝึกอบรมทักษะให้กับแรงงานมากขึ้น เพื่อให้การพัฒนาประเทศ กระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและสมดุล มีการกระจายความเจริญ ไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความต้องการและการสร้างกระบวนการเตรียมความพร้อม 4 วิชาชีพทักษะของไทยที่จะไปทำงาน ณ สปป. ลาว

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยยกระดับอัตราค่าจ้าง แรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศที่มีอัตราค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำให้เพิ่มสูงขึ้น และ ยังช่วยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศมายังภูมิภาคอาเซียน (คนุพล อริยสัจจากร และสมประวีณ มั่นประเสริฐ, 2558) ตลาดแรงงานอาเซียนจึงเป็น โอกาสของแรงงานระดับสูงของไทยที่จะเข้าไป แข่งขันในการทำงานได้ (สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์, 2556) และจากผลการวิเคราะห์สมรรถนะที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปทำงานยัง สปป. ลาว ของ 4 สาขาวิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี สามารถอภิปรายเพื่อเป็นแนวทางในการเตรียม ความพร้อมบัณฑิตที่จะออกสู่ตลาดแรงงานอาเซียนในรุ่นต่อ ๆ ไป ในอนาคต ให้มีสมรรถนะที่ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการอาเซียนได้ ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของทั้ง 4 วิชาชีพ มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) สอดคล้องกับ Sageer et al. (2012) กล่าวว่า องค์กรจะแสดงให้เห็นถึงความพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และ สิทธิประโยชน์ของพนักงาน เนื่องจากแต่ละตำแหน่งงานมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นวิธีการ ทำงาน เครื่องมือที่ใช้เพื่อการทำงาน ความคาดหวังในด้านค่าจ้าง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ความก้าวหน้า การเติบโตและพัฒนา ที่ส่งผลต่อความต้องการในองค์กรจัดสรรทรัพยากรในการ ทำงานต่าง ๆ แตกต่างกัน จึงได้ทดสอบความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละวิชาชีพ โดยใช้สมรรถนะเป็นตัวพยากรณ์ว่าสมรรถนะด้านใดบ้างของสาขาวิชาชีพทั้ง 4 นั้น มีอิทธิพลต่อ ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดบ้าง ดังนี้

#### 1. วิศวกร

สมรรถนะด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านวิศวกรรม ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร เนื่องจากวิศวกรจำเป็นต้องสามารถ ใช้ความรู้วิศวกรรมวางแผนระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ จึงต้องมีการ ประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่อพนักงานในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง หากวิศวกรมีทักษะ ความรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์เป็นอย่างดี สามารถทำให้การทำงานกับ ฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะความสามารถใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อช่วยใน การทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว จะทำให้องค์กรและเพื่อนร่วมงานเห็นในคุณค่าและ สามารถเข้ากับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละ โครงการได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับ Mohamed et al. (2006) การทำตัวให้เป็นที่ยอมรับนับถือ จะนำมาซึ่งความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือใน

## การทำงาน

สมรรถนะด้านทักษะการออกแบบ จากค่าเฉลี่ยพบว่า การที่วิศวกรสามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและเขียนแบบได้และสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์เพื่อตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการใช้ได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้ สอดคล้องกับ Kerzner (2005) วิศวกรจะต้องสามารถประยุกต์ความรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่กับกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม เพื่อสร้างเครื่องใช้หรือวิธีการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ส่งผลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสาขาอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานในทางลบ กล่าวคือ หากมีสมรรถนะด้านการออกแบบที่สูง ความคาดหวังด้านการพัฒนาในสาขาอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานก็เป็นในทางกลับกันอาจจะคาดหวังแต่น้อย แต่ไปคาดหวังในเรื่องของการทำงาน องค์กรมีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน และได้ทำงานในองค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จนั้นเป็นสิ่งที่วิศวกรต้องการมากกว่า

สมรรถนะด้านทักษะการแก้ปัญหา ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ความรู้ทางวิศวกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสาขาอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงานองค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน สอดคล้องกับ Yamall (2008) ให้พนักงานเห็นความเติบโตและก้าวหน้าในสาขาอาชีพของตนเองในองค์กร และความพึงพอใจในงานได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ Judge et al. (2001) กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ความชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ

สมรรถนะด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ พบว่า นักศึกษา วิศวกรได้รับการปลูกฝังให้มีความซื่อสัตย์ต่อสาธารณะชน เจ้าของงาน ผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ การปลูกฝังต่อการสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพจากคุณค่าของงานและไม่ใช้อิทธิพลใด ๆ ในการแข่งขันกับวิศวกรอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานนั้น สอดคล้องกับ Conley et al. (2000) อธิบายว่า วิศวกรจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูพร้อมที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและถ่ายทอด จะต้องเป็นผู้ที่ที่เน้นหลักความโปร่งใส และมีคุณธรรมในการทำงาน เป็นที่ยอมรับทั้งในเรื่องคุณภาพงานบริการ และการดำเนินงานไปแล้วเสร็จตามที่ได้ตกลงไว้กับลูกค้า ส่งผลต่อการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือนที่ยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน และการได้ร่วมงานกับองค์กรที่มีความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

สมรรถนะด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยที่เต็มใจที่จะให้คำแนะนำเพื่อถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่วิศวกรรุ่นหลังอย่างจริงจัง และพร้อมให้ความร่วมมือในการส่งเสริมวิชาชีพ สอดคล้องกับ Berson and Benner (2007) เทคโนโลยีที่ทันสมัยเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วิศวกรจึงจำเป็นต้องเพิ่มทักษะการทำงานโดยการแสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ วิศวกรจึงต้องตามความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีให้ทันต่อสถานการณ์ เพื่อจะได้เป็นวิศวกรที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อการได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นค่าตอบแทนที่สนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น (Glenn, 2007) ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี (Busck et al., 2010) ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานในทุกระดับให้มีศักยภาพและความสามารถที่เป็นเลิศ (Harrison, 2000) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพราะจะต้องแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์กับวิศวกรอื่น ๆ อยู่เสมอ และคาดหวังให้องค์การมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรมป้องกันการแก้ไขที่ไม่ก่อให้เกิดการขัดแย้ง (Hvid & Hasle, 2003) ได้ทำงานในองค์กรที่มีความภาคภูมิใจในมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ในทางที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และองค์กรมีทรัพยากรในการทำงานที่เพียงพอ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านวิศวกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Berson & Benner, 2007)

## 2. สถาปนิก

สมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยด้านการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Leung et al. (2009) สถาปนิกมีความเกี่ยวข้องกับการก่อสร้างและการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งนอกจากอาศัยความรู้ ในงานสถาปัตยกรรมแล้ว ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการตลาด ด้านกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ การเงินการลงทุน สนใจต่อสถานการณ์แวดล้อม และยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารโครงการ

สมรรถนะด้านการดำเนินการด้านเอกสาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะด้านนี้ สถาปนิกจะต้องจัดการด้านเอกสารและการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการดำเนินโครงการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิงสำหรับโครงการในอนาคต สอดคล้องกับ Poon et al.



(2013) สถาปนิกต้องจัดเตรียมเอกสารสำหรับการก่อสร้าง การบริหารสัญญา และส่งมอบโครงการ สถาปัตยกรรม รวมทั้งแบบสถาปัตยกรรมรายละเอียด และกำหนดการจะต้องสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานอุตสาหกรรม จัดเก็บข้อมูลและสถิติเบื้องต้นเพื่อปรับปรุงหรือ จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรม เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน หรือองค์การ

สมรรถนะด้านการจัดการ โครงการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับ สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน กระบวนการการบริหารจัดการ โครงการของการสร้าง การบำรุงรักษา และการตรวจสอบระบบ ต่าง ๆ ที่จะต้องสำเร็จในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับค่าใช้จ่าย การส่งมอบที่มี ประสิทธิภาพของโครงการสถาปัตยกรรม สอดคล้องกับ Mansfield (2000) ความเกี่ยวข้องของ สถาปนิกกับการบริหารงานก่อสร้าง อาจวางแผนและควบคุมงานที่สถาปนิกทำเป็นประจำต่อเนื่อง คือ งานปรับปรุง คัดแปลง แก้ไข ตัวอาคารเพื่อความทันสมัยสวยงามและปลอดภัยอยู่เสมอ

สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับ ค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ สถาปนิกที่ดีจะต้องมีทักษะการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจาที่ดีเยี่ยมและสามารถ สนทนาอย่างมีประสิทธิภาพกับลูกค้า และผู้รับเหมา สอดคล้องกับ Sosa et al. (2003) กล่าวว่า สถาปนิกต้องมีทักษะการสื่อสารที่จะต้องชี้แจงและอธิบายรายละเอียดของข้อมูลให้เป็นไปตาม ข้อเท็จจริงแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน ในการบริหารความต้องการของลูกค้าในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานของทีมที่ปรึกษา

สมรรถนะด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถของพนักงาน ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน สถาปนิกมีหน้าที่การ ออกแบบและสร้างอาคารจากการวิเคราะห์และการเขียน โปรแกรม การทำความเข้าใจเกี่ยวกับ โครงสร้าง, เครื่องกล, ไฟฟ้า, การสื่อสาร, ระบบสาธารณูปโภค, ระบบประปา, และ/ หรือระบบ/ ส่วนประกอบเฉพาะทางสถาปัตยกรรม จึงจำเป็นต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพ และ วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและผลงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ Wahab (2010) กล่าวว่า หากมีสิ่งใดผิดพลาดเกิดขึ้นในอนาคต ผู้ที่จะ โคนฟ่องคนแรก ก็คือสถาปนิก ดังนั้น นอกจากความคิดสร้างสรรค์ ทักษะพื้นฐานทางสถาปัตยกรรม ความรอบคอบ และความรับผิดชอบ ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างมาก

### 3. นักสำรวจ

สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน

จากการทดสอบค่าเฉลี่ยสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะนักสำรวจ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความรู้และความสามารถในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านวิชาชีพสำรวจของตนเอง จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายถึงกฎระเบียบในการสำรวจของประเทศได้

เตรียมพร้อมในการเผชิญกับสภาพอากาศและภูมิประเทศทุกสถานการณ์ และมีความรู้ทฤษฎีพื้นฐานด้านการสำรวจเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Ustun and Demirel (2006) นักสำรวจเป็นผู้ควบคุมการสำรวจพื้นดินและท้องน้ำ เพื่อจัดทำแผนที่หรือแผนภูมิสำหรับงานก่อสร้าง งานเหมืองแร่ หรืองานอื่น ๆ โดยการกำหนดสถานที่ตั้ง วาดภาพแสดงลักษณะภูมิประเทศ และจะต้องแปลข้อมูลที่ได้จากงานภาคสนามและอธิบายรายละเอียดได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้เฉพาะเพื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐาน

สมรรถนะด้านการวัดและการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ในทางตรงข้าม กล่าวคือ หากมีสมรรถนะด้านการวัดและการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความคาดหวังคุณภาพชีวิตน้อยลง ซึ่งจากค่าเฉลี่ยในภาพรวมสมรรถนะด้านการวัดและการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า นักศึกษามีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Meyer (2002) ที่กล่าวว่า นักสำรวจวาดภาพแสดงลักษณะภูมิประเทศ ตรวจสอบบันทึก แผนที่ แผนที่ โฉนด และเอกสารที่เกี่ยวข้องตลอดจนทำการคำนวณเบื้องต้น บันทึกการใช้มาตรการต่าง ๆ และการคำนวณ รวมทั้งการเขียนแบบร่างพื้นที่บริเวณที่ทำการสำรวจ จัดทำแบบวาดโดยละเอียด และทำรายงานได้ ซึ่งจำเป็นสำหรับงานสำรวจ ดังนั้น หากนักสำรวจมีสมรรถนะในด้านนี้สูง จะเป็นความต้องการขององค์กรเพราะเกี่ยวข้องกับความรู้และความสามารถในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดที่ตรวจสอบแล้วว่าถูกต้องและเชื่อถือได้ ทักษะในการเลือกวิธีการวัดและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย และวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับระบบภูมิศาสตร์ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลทั่วไป

#### 4. นักบัญชี

สมรรถนะด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม เนื่องจากนักบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการจัดการองค์การและการประกอบธุรกิจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ สอดคล้องกับ Porter (2008) เห็นว่า นักบัญชียุคใหม่มีผลโดยตรงต่อการประเมินและแสดงผลการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบในการนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ ขยายกิจการ หรือการตัดสินใจลงทุน ดังนั้น เมื่อสมรรถนะดังกล่าวมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทำให้ความคาดหวังในด้านต่าง ๆ ที่องค์การสามารถจูงใจจึงลดลง ทำให้ยังมีสมรรถนะในด้านนี้สูง ยังเป็นที่ต้องการขององค์การ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลจึงเป็นไปในทางตรงกันข้าม คือ ไม่มีผลหรือไม่สามารถจูงใจได้

สมรรถนะด้านการตรวจสอบและการรับรอง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ในทางตรงกันข้าม เนื่องจากสมรรถนะของนักบัญชีในด้านนี้สามารถสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลจากการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการตรวจสอบรับรองจากองค์การภายนอก สอดคล้องกับ Hite and Hasseldine (2001) ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงเนื่องจากความสำคัญของการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดหรือทุจริตขึ้นภายในองค์การ จึงไม่สอดคล้องกับ Daniel (2002) เพราะในการทำงานด้านการตรวจสอบของนักบัญชี ไม่ได้ต้องการให้ผู้ใดเข้ามาเกี่ยวข้องหรือมีอิทธิพลในการทำหน้าที่ และในการตรวจสอบนั้นไม่สามารถเปิดเผยข้อมูลได้ทั้งหมด จึงไม่ได้ต้องการความคิดเห็นจากบุคคลใด เพื่อให้การทำงานนั้นถูกต้องและโปร่งใสที่สุด

สมรรถนะด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ในทางตรงกันข้าม อาจเป็นเพราะองค์การที่สามารถแข่งขันทางธุรกิจได้นั้น นิยมนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์การ เพื่อให้การดำเนินกิจการนั้นมีความทันสมัย ทันต่อสถานการณ์มากขึ้น สมรรถนะของนักบัญชียุคใหม่ต้องสามารถใช้ระบบการจัดการสารสนเทศด้านบัญชีให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับ Matherly and Burney (2013) กล่าวว่า องค์การธุรกิจต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการประมวลผล จัดการข้อมูลขององค์การ นักบัญชีจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการ

ประมวลผล และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ดังนั้น ปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ จึงไม่สามารถดึงดูดนักบัญชีที่มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอให้ตัดสินใจทำงานกับองค์กร

สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากนักบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง และปฏิบัติงานอย่างอิสระ ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรและลูกค้า สอดคล้องกับ Bescos (2002) จะต้องยึดถือปฏิบัติตามค่านิยมของนักบัญชีเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้วิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้า สังคมเชื่อถือและศรัทธา นักบัญชีจึงคาดหวังต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ หรือแม้แต่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

สมรรถนะด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้าม เนื่องจากหากนักบัญชีมีสมรรถนะความสามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับ องค์กรถึงแม้ข้อมูลมีความซับซ้อน มีศิลปะในการจูงใจและเจรจาต่อรอง สอดคล้องกับ Jones and Sin (2003) กล่าวเสริมอีกว่า นักบัญชีจะต้องสามารถจัดสรรรูปแบบการนำเสนอ และการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ จะส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้กับพนักงานที่นอกเหนือจากที่เป็นตัวเงิน (Glenn, 2007) อาจเพราะนักบัญชีได้รับการปลูกฝังเป็นอย่างดีเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นความลับขององค์กร จึงต้องแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ต้องไม่นำข้อมูลใด ๆ ที่องค์กรไม่จำเป็นต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนไปเปิดเผย หรือเพื่อประโยชน์ส่วนตน

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากสมรรถนะที่สามารถจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วิเคราะห์ได้ตรง และนำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ Jones and Abraham (2009) นักบัญชีต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่สนองต่อความต้องการขององค์กรธุรกิจ จึงมีความต้องการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับค่าจ้างในระดับที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับบริษัทคู่แข่ง ความเป็นธรรมในเรื่องของการให้รางวัลผลงาน มีการกำหนดเส้นทาง

อาชีพที่เหมาะสม การได้รับความร่วมมือในการทำงาน องค์กรที่ภาคภูมิใจ

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ด้านการมีระบบบริหารที่มีความยุติธรรม ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ด้านความพึงพอใจในงาน เนื่องจากบัญชีต้องสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Kotter (2012) เห็นว่านักบัญชีต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงต้องสามารถปรับตัว และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ และให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก และเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ จึงมีความคาดหวังเกี่ยวกับความรู้สึกรับประกันในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีแผนพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับความก้าวหน้าของอาชีพ องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค และองค์กรที่ให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็น โอกาสของประเทศสมาชิกที่ยังขาดแรงงานทักษะและแรงงานฝีมือ อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางกายภาพของประเทศและการเติบโตทางเศรษฐกิจ จากที่มีค่าแรงขั้นต่ำยังอยู่ในระดับที่ไม่สามารถจูงใจแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยยกระดับอัตราค่าจ้างแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกที่ยังมีอัตราค่าจ้างระดับต่ำให้เพิ่มสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น จึงต้องศึกษาแนวทางการเข้าไปทำงานยัง สปป. ลาว ทั้งในเรื่องคุณสมบัติและผลตอบแทนที่จะได้รับจากการจ้างแรงงานไทยที่เป็นที่ต้องการในแต่ละสาขาวิชาชีพ

2. ผลจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่า สปป. ลาว ยังขาดแรงงานทักษะซึ่งต้องการไปเป็นระดับหัวหน้างาน และบริษัทที่มีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ได้เท่าเทียมกับบริษัทเอกชนประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน ดังนั้น จึงเป็นโอกาสของบัณฑิตไทยที่จะต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อให้มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ แต่สิ่งสำคัญคือต้องทบทวนในเรื่องของหลักสูตรเพื่อให้ปรับปรุงได้สอดคล้องกับหลักการและสถานการณ์ปัจจุบันของอาเซียน

3. จากการศึกษาสมรรถนะของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอุดมศึกษาของไทย 4 สาขาวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานยังภาคเอกชนหรืออุตสาหกรรมใน สปป. ลาว รวมถึงประเทศสมาชิกอื่น ๆ ในอาเซียนได้นั้น สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการ

วางแผนการศึกษาและกระบวนการเรียนการสอนสำหรับบัณฑิตในรุ่นต่อไปที่จะจบการศึกษาออกสู่ตลาดแรงงานในอนาคต เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรับมือและเพิ่ม โอกาสการแสวงหางานทำในตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมไปถึงพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลก แต่ทักษะที่สำคัญในการสื่อสารเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั่นคือ ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นยิ่งต่อบัณฑิตในการออกสู่ตลาดแรงงานทักษะระดับอาเซียน โดยเฉพาะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางของอาเซียนและสากล รวมถึงพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้บัณฑิตเป็นผู้มีศักยภาพครบถ้วนทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ จริยธรรม จรรยาบรรณ ทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณสมบัติเทียบเท่ามืออาชีพในระดับสากล และแต่ละวิชาชีพควรพัฒนาสมรรถนะดังนี้

3.1 วิศวกรควรเน้นพัฒนาสมรรถนะในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์และความรู้ทางคณิตศาสตร์ เพื่อการออกแบบและพัฒนาโครงสร้าง, เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ หรือกระบวนการผลิต หรืองานเพื่อการใช้ประโยชน์เพื่อการตอบสนองต่อ จุดประสงค์ที่ต้องการได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้ และต้องวิเคราะห์ปัญหา และหาทางแก้ไข ปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วงได้ สถาบันการศึกษาจะต้องปลูกฝังในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และ ความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเองทั้งความรู้ด้านวิชาการแล้วนำความรู้ทางด้านวิศวกรรมนั้นมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้ทันต่อสถานการณ์เสมอ

3.2 สถาปนิกควรเน้นพัฒนาสมรรถนะที่นอกเหนือจากสามารถออกแบบตามหลัก สถาปัตยกรรมแล้วยังต้องพัฒนาในเรื่องด้านการบริหารจัดการ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการตลาด กฎหมาย เศรษฐกิจ การเงินการลงทุน คำนวณต้นทุน และก่อสร้าง ให้สำเร็จตามจุดประสงค์ของ โครงการ บริหารจัดการโครงการของการสร้าง การบำรุงรักษา และการตรวจสอบระบบต่าง ๆ ที่ จะต้องสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีทักษะการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจาที่ดีเยี่ยม สามารถสนทนาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 นักสำรวจควรเน้นพัฒนาสมรรถนะให้มีความอดทนสามารถปฏิบัติงานเผชิญ แดดฝน ได้อย่างเป็นมืออาชีพและยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบาย หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของนักสำรวจ พัฒนาทักษะ ความรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ ข้อมูลที่จำเป็นกับภูมิประเทศ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการสำรวจ รู้และเข้าใจใน กฎระเบียบในการปฏิบัติงานด้านสำรวจของประเทศ

3.4 นักบัญชีควรเน้นพัฒนาสมรรถนะการจัดการองค์การและการประกอบธุรกิจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เพราะนักบัญชีมีผลโดยตรงต่อ การประเมินและแสดงผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบในการนำข้อมูลมาใช้ในการ

บริหารจัดการและการตัดสินใจ ต้องสามารถประเมินผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง โดยสามารถใช้ระบบสารสนเทศด้านการบัญชีที่มีความทันสมัย การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้ประกอบการคาดหวังคือจะต้องมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ รักษาความลับและผลประโยชน์ขององค์กร

4. ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคาดหวังของแรงงานทักษะ ไทยทั้ง 4 วิชาชีพ ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่สามารถจูงใจให้แรงงานไทยแต่ละวิชาชีพไปทำงานยัง สปป.ลาว ดังนั้น ทางประเทศลาวควรให้ความสำคัญและประชาสัมพันธ์ให้กับแรงงานได้ พิจารณาดำเนินงานว่าง และคุณภาพชีวิตที่จะได้รับหากไปทำงานยัง สปป.ลาว

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้น วิธีการจ้างงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีการศึกษาในเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับความต้องการแรงงานทักษะ ไทยโดยการจำแนกประเภทอุตสาหกรรม แต่เนื่องจาก สปป. ลาว ยังไม่มีการจัดประเภท อุตสาหกรรมหรือบริษัทในภาคเอกชนอย่างเป็นทางการ จึงควรไปทำความร่วมมือกับสถานทูต การค้าไทยประจำประเทศลาว เพื่อเป็นส่วนช่วยในการหาตลาดแรงงานให้กับบัณฑิต แรงงานทักษะ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่สามารถเคลื่อนย้ายเสรีได้ของไทยในการหาตลาดแรงงานใหม่ ๆ เพื่อ เป็นโอกาสในการส่งเสริมแรงงาน ได้อย่างตรงตามเป้าหมายมากขึ้น

2. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรศึกษาถึงความสามารถหรือสมรรถนะ ในปัจจุบันของบัณฑิตไทยถึงจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อจะได้พัฒนาความสามารถให้ถูกทางและเสริม ศักยภาพให้มีความพร้อมสำหรับการออกสู่ตลาดแรงงานอาเซียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะด้าน ภาษาอังกฤษที่เป็นภาษากลางของอาเซียนแล้วยังควรจะต้องเรียนรู้และพัฒนาด้านภาษาและ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านอีกด้วย

3. ปัจจุบันประเทศเพื่อนบ้านกำลังขาดแรงงานทักษะและต้องการจะดึงดูดแรงงานทักษะ เหล่านั้นไปได้ รัฐบาลควรเร่งร่วมมือกับภาครัฐในการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการ ตลาด รัฐบาลควรมีการจัดทำระบบประมวลฐานข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่มีความต้องการ แรงงานในด้านต่าง ๆ และบริหารจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีในสาขา วิชาชีพต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกันทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อผลิตบัณฑิตในการตอบสนอง ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) มีขั้นตอนดังนี้

3.1 การคัดเลือกนักศึกษาเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา การคัดเลือกผู้เข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพ

4 อาชีพนั้น ผู้วิจัยเสนอแนะประเด็นการคัดเลือกโดยเพิ่มการทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในรายละเอียดดังนี้

3.1.1 พื้นฐานทางวิศวกรรม ทดสอบทักษะความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานทางวิศวกรรม โดยกำหนดให้ทุกแขนงที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรรมต้องทำการสอบ คือ ความรู้พื้นฐานทางด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทฤษฎีในการออกแบบ สุขภาพและความปลอดภัยต่อสาธารณะ วัฒนธรรม สังคมและสิ่งแวดล้อม มาตรฐานวิชาชีพ ความเข้าใจความรับผิดชอบ คุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพ

3.1.2 พื้นฐานสถาปนิก ทดสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของสถาปนิกในการออกแบบ ความรู้ในการจัดการและการตรวจสอบงานก่อสร้าง การพัฒนาหรือการจัดการสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสวยงามหรือความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง, เครื่องกล, ไฟฟ้า, การสื่อสาร, ระบบสาธารณูปโภค, ระบบประปา, และ/หรือระบบ/ ส่วนประกอบเฉพาะทางสถาปัตยกรรม รวมถึงขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ

3.1.3 พื้นฐานนักสำรวจ ทดสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของนักสำรวจ ความเข้าใจในกฎระเบียบในการปฏิบัติงานด้านสำรวจของประเทศ ความรู้ด้านคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติ การสำรวจบริเวณพื้นดินและท้องน้ำ การสำรวจบริเวณทะเล และเหมืองแร่ และการสำรวจประเภทอื่น ๆ การรับรู้ถึงลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ

3.1.4 พื้นฐานนักบัญชี ทดสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐานของสาขาวิชาชีพบัญชี เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับ สังคม การเมือง เศรษฐกิจ บทบาทหน้าที่สำคัญต่อองค์กร จริยธรรม จรรยาบรรณของสาขาวิชาชีพ

3.2 พัฒนาการเรียนการสอน ในการพัฒนาการเรียนการสอนนั้นจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อสามารถปรับปรุงรายวิชาและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับยุคสมัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะรายวิชาที่จำเป็นต้องเพิ่มในการเรียนการสอนเพื่อสามารถตอบ โจทย์และส่งเสริมบัณฑิตไทยออกสู่ตลาดแรงงานแข่งขันในระดับอาเซียนสากลได้ ดังนี้

3.2.1 วิถีอาเซียน ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการรวมตัวประเทศสมาชิกอาเซียน วัฒนธรรมพื้นฐานต่าง ๆ ของประเทศสมาชิก ความตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและสังคม ภาษา ศาสนา ค่านิยมร่วมกัน การเป็นมิตรประเทศที่ดี ความรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงการเข้าใจบริบทการเป็นประเทศสมาชิกอาเซียนในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของประเทศ

3.2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อตลาดแรงงานอาเซียน ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรและความต้องการของ



ตลาดแรงงานอาเซียน เพื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม การหางานและการเข้าสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ

3.2.3 กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายแรงงาน สภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ระบบทวิภาคีและไตรภาคี กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

3.3 การส่งเสริมบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงานต่างประเทศ การผลิตบัณฑิตเพื่อส่งออกสู่ตลาดแรงงานและส่งเสริมให้แข่งขันในตลาดแรงงานระดับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การที่สถาบันการศึกษาสร้างบุคลากรมีคุณภาพและมีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานนั้น ผู้วิจัยเสนอให้มีการดำเนินการดังนี้

3.3.1 การสำรวจสมรรถนะของบัณฑิตตามความต้องการขององค์การธุรกิจหรือผู้ประกอบการในแต่ละสาขาวิชาชีพ

3.3.2 สถาบันการศึกษาควรมีการทำความร่วมมือกับองค์การธุรกิจใน สปป.ลาว เพื่อพัฒนาทั้งทางวิชาการ พัฒนาองค์การธุรกิจ และพัฒนาแรงงานทักษะเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ

3.3.3 สถาบันการศึกษาควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับบัณฑิตก่อนออกสู่ตลาดแรงงานใน สปป. ลาว เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมต่าง ๆ ในการทำงาน นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระเบียบ ข้อกำหนด กฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน สิทธิประโยชน์ในการทำงานก่อนส่งเข้าไปทำงาน

การผลิตและพัฒนาบัณฑิตไทยให้มีคุณภาพในระดับอาเซียนจะไม่บรรลุเป้าหมาย หากบัณฑิตไทยไม่ได้รับการพัฒนาทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาอังกฤษ ให้อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ เนื่องจากในกฎบัตรอาเซียนได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางที่ใช้สื่อสารกันระหว่างประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ จึงเป็นภาษาที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็น โอกาสที่ทำให้บัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงานประเทศอื่น ๆ ได้อย่างอิสระเสรี

4. ส่วนของรัฐบาล สปป. ลาว ในการดึงดูดแรงงานต่าง ๆ จากประเทศอาเซียนนั้น จากเดิมที่ สปป. ลาว ยังมีค่าแรงอยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศอื่น ๆ หลายประเทศ แต่ในภาคอุตสาหกรรมที่มีการขยายและส่งเสริมการลงทุนทั้งนักลงทุนในประเทศและต่างชาติ ทั้งในและนอกภูมิภาคอาเซียน รัฐบาลจะต้องสนับสนุนให้นักลงทุนภายในประเทศมีความสามารถกู้ยืมเงินจากต่างประเทศเพื่อขยายการลงทุนและเพิ่มสภาพคล่องให้กับกิจการได้มากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). *ASEAN mini book*. กรุงเทพฯ: Page Maker.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). *อุปทานแรงงาน (Labour supply)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.labour.go.th/th%20index.php/2011-05-11-09-05-13/Glossaries-1/L/Labour-Supply-257/>.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2558). *สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน (กุมภาพันธ์ 2558)*. เข้าถึงได้จาก <http://lmi.doe.go.th/index.php>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา พูลแก้ว. (2556). การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี เสรี ในอาเซียน. *วารสารแรงงานสัมพันธ์ ฉบับพัฒนามาตรฐานแรงงาน*, (6), 24-29.
- กานธนิดา ชุมพะวัน, รติ พร้อมพรชัย และอำภา อินทร์พลับ. (2557). *8 อาชีพเสรีสู่ประตูอาเซียน*. กรุงเทพฯ: Feel good Publishing.
- กิตติพงษ์ จิรวาสวงศ์. (2553). MS-QWL 1: 2008 มาตรฐานการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน. *อินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว (Industrial technology review)*, 16(204), 123-126.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). *ขีดความสามารถ: Competency based approach (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- คำแพง พัดทะดาวงศ์. (2558, 7 กุมภาพันธ์). รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยแสงสวรรค์ สปป. ลาว. สัมภาษณ์.
- Krungsri Guru. (2016). *Work-Life Balance ปรับแนวคิดเพื่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน*. Retrieved from <https://www.krungsri.com/bank/th/krungsri-guru/guru/life-coach/march-2016/work-life-balance-tips.html>
- จินตนา พรพิไลพรรณ. (2556). *การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- 7 อาชีพ ที่จะทำงานได้อย่างเสรีในประชาคมอาเซียน. (2556). เข้าถึงได้จาก <http://www.lib.buu.ac.th/webaec/?p=77>.
- ชวลิต สละ. (2551). *หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริน.

- ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต. (2553). ภาคทฤษฎีของความพึงพอใจในการทำงาน (ตอนที่ 1). เข้าถึงได้จาก <http://www.tpa.or.th/writer/>
- ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ. (2543). *สถิติเพื่อนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พุฒเพ็ญ. (ม.ป.ป.). *สายป่าน AEC ผู้การเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเสรี*. เข้าถึงได้จาก [http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/admin\\_souvancee/download/article/article\\_20130827094811.pdf](http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/admin_souvancee/download/article/article_20130827094811.pdf).
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). *Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- दनัย เทียนพุด. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคน สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บู้คเบงก์.
- คนุพล อริยสัจจากร และสมประวิณ มั่นประเสริฐ. (2558). *สถานการณ์และผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในภูมิภาคอาเซียน*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2558). *กลุ่มอุตสาหกรรม/หมวดธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://marketdata.set.or.th/mkt/sectorialindices>.
- ทีมนักวิชาการอาเซียน. (2555). *สุดยอดคัมภีร์อาเซียน*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- Thai Biz Indonesia. (2553). *การจ้างแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaibizindonesia.com/th/deep-business-knowledge/employment/>
- Thai-aec. (2555). *แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานและอาชีพของประเทศใน AEC*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-aec.com/231#ixzz3MG02S6Bf>.
- ธนาคารกสิกรไทย. (2556). *อาชีพเค็ด AEC: นักสำรวจ*. เข้าถึงได้จาก <http://kbeautifulife.askkbank.com/education/Pages>.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2558). *อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ*. เข้าถึงได้จาก [https://www.bot.or.th/thai/statistics/financialmarkets/exchangerate/\\_layouts/application/exchangerate/exchangerate.aspx](https://www.bot.or.th/thai/statistics/financialmarkets/exchangerate/_layouts/application/exchangerate/exchangerate.aspx).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *Competency ภาคปฏิบัติ... เขาทำกันอย่างไร?* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นินนาท โอปารวรุฒิ และหนึ่งหทัย ขอผลกลาง. (2556). ประชาคมอาเซียน: ความท้าทายและโอกาสของบัณฑิตไทยในตลาดแรงงานอาเซียน. *วารสารเทคโนโลยีสุรนารี ฉบับสังคมศาสตร์* 7(2), 121-132.
- นิพนธ์ พัวพงศกร. (2528). การว่างงาน. *เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หน่วยที่ 1-8* (พิมพ์ครั้งที่ 2; หน้า 297-376). กรุงเทพฯ: บางกอกบลิ๊อค.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2553). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- ประกาย ชีระวัฒนากุล. (2556). *Work and life balance: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต*. เข้าถึงได้จาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>
- ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. (2554). *วิธีสร้างองค์กรของเราให้เป็นสถานที่ที่น่าทำงานด้วยมากที่สุด ตอนที่ 4*. เข้าถึงได้จาก <https://prakal.wordpress.com/>
- ปัทมา ตั้งศรีวงศ์. (2554). *นโยบายส่งเสริมการลงทุนของ สปป.ลาว*. เข้าถึงได้จาก <http://info.gotomanager.com/news/details.aspx?id=91009>
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เปี่ยมศักดิ์ คุณากรประทีป. (2557). *ลงทุนในลาว...ยุค AEC*. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- ฝ่ายวิชาการปัญญาชน. (2555). *เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พรรณี จรัมย์พร. (2548). *เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ท็อป.
- พิชิต ฤทธิจรรณ. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เฮาส์ ออฟ เคอร์มิส.
- พิชญ จันทรวิทัน. (2557, 5 กันยายน). *ทูตไทย “พิชญ จันทรวิทัน” ชี้ช่องเทรนด์ลงทุน สปป. ลาว ฐานการผลิต-ท่องเที่ยวโตได้อีก. ประชาชาติธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก [http://www.prachachat.net/news\\_detail](http://www.prachachat.net/news_detail).
- ไพฑูรย์ เจริญพันธ์วงษ์. (2530). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเทกซ์.

- แมคคอนเนลล์, ซี. อาร์., บรีว, เอส. แอล., & แมกเฟอร์สัน, ดี. เอ. (2548). *เศรษฐศาสตร์แรงงานร่วมสมัย (Contemporary labor economics)* (พรณี จรัมพร, แปล). กรุงเทพฯ: ท็อป. ยานี ศรีมีชัย. (2560, 16 พฤษภาคม). เจาะ 13 เขต ศก.พิเศษลาว รับกฎหมายส่งเสริมลงทุนฉบับใหม่, *ประชาชาติธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก [https://www.prachachat.net/news\\_detail.php?newsid=1494762087](https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1494762087)
- ลลิตเทพ ทรัพย์เมือง. (2557, 14 ตุลาคม). บัณฑิตตกงาน. *ไทยโพสต์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaipost.net/news/141014/97560>.
- วรรณดี สุทธินรากร. (2556). *การวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยในกระบวนการค้นคว้าทางเลือก*. กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.
- วิจิต อุ๋อัน. (2553). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงษ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. *อินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว (Industrial technology review)*, 22(282), 103-111.
- วิภาวี พิจิตบันดาล. (2545). การเคลื่อนย้ายกำลังคน. *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ หน่วยที่ 1-7* (หน้า 115-166). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศศิธร พลัดตเดช และสุพัตรา ศรีภูมิเพชร. (2557). 8 วิชาชีพเสรี ก้าวแห่งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือของประชาคมอาเซียน. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*, 51(3), 44-48.
- ศุภวิสาร ปัญญาสกุลวงศ์ และกฤษณ์ เข้มสระโส. (2557). *ทำอย่างไรจึงจะเกิด "ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร"*. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihomemaster.com/>
- ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). *โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://research.mol.go.th/rsdat/data/doc/NGDK0N4/00NGDK0N4.pdf>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2557). *AEC plus your business to the new frontier*. เข้าถึงได้จาก <http://www.askkbank.com/WhatsHot/Documents/Loas.pdf>.
- ศูนย์อาเซียน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2558). *การทำงานของแรงงานต่างชาติ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.fact.fti.or.th/>
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2556). *นักบัญชีที่องค์กรต้องการ "เก่ง+ดี"*. ปทุมธานี: ทริปเฟล็ด กรุ๊ป.

- สภาวิศวกร. (2549). *ทักษะในวิชาชีพวิศวกรรม*. เข้าถึงได้จาก [http://www.coe.or.th/\\_coe/\\_download/training/t\\_3.pdf](http://www.coe.or.th/_coe/_download/training/t_3.pdf).
- สภาสถาปนิก. (2553). *ประกาศสภาสถาปนิก*. เข้าถึงได้จาก [http://www.act.or.th/th/accredited\\_degree](http://www.act.or.th/th/accredited_degree).
- สมาคมวิศวกรที่ปรึกษาแห่งประเทศไทย. (2549). *สาขาของงานวิศวกรรม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ceat.or.th/2010/index.php>.
- สรารุช ไพฑูรย์พงษ์. (2556, 23 มกราคม). โอกาสของแรงงานไทยใน AEC. *ประชาชาติธุรกิจ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.prachatai.com/journal/2013/01/44845>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2556). *ASEAN Reality โอกาส ความฝัน ความจริง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2553). *สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (วันหยุดราชการประจำปี, วัน-เวลาทำการ)*. เข้าถึงได้จาก [http://www.boi.go.th/thai/clmv/Back\\_up/2010\\_laos/2010\\_laos\\_1-2.html](http://www.boi.go.th/thai/clmv/Back_up/2010_laos/2010_laos_1-2.html)
- สำนักพัฒนาตลาดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเอเชีย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2559). *สปป. ลาว*. เข้าถึงได้จาก [http://www.ditp.go.th/contents\\_attach/139605/139605.pdf](http://www.ditp.go.th/contents_attach/139605/139605.pdf)
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *โปรดักทีวิตี เวิลด์*, 9(53), 44-51.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-based HRM*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุณีย์ ชีรดาการ. (2525). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิง ปากเกร็ด.
- สุบิน ยุระรัช. (2556). การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตไทยสู่อาเซียน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(4), 142-153.
- สุพัตรา สุภาพ. (2556). AEC: ได้งานทำและทำงานให้ประทับใจ. *For Quality Management*, 19(186), 88-90.

- สุภาภรณ์ ว่องเพิ่มพูนสิน และศรีสุดา รัตนวิจิตร. (2558). *ความรู้เกี่ยวกับงานอาชีพ (Career knowledge)*. เข้าถึงได้จาก [http://www.bbc.ac.th/eBook\\_files/ความรู้สู่อชีพ.pdf](http://www.bbc.ac.th/eBook_files/ความรู้สู่อชีพ.pdf).
- สุรพล ปธานวนิช. (2544). *แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ ฟรีดริค เอแบร์ท.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2550). *Competency based HRM/HRD: Case study*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- AEC News. (2557). *ลาวเจอปัญหาใหญ่ถ่วงพัฒนา ขาดแรงงานทั้งมีและไม่มีทักษะ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.aec.thanjob.com/aec/ข่าว-aec/2071-ลาวเจอปัญหาใหญ่ถ่วงพัฒนา-ขาดแรงงานทั้งมีและไม่มีทักษะ.html>.
- AboutAussie. (2555). *ประเภทการจ้างงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://aboutaussie.com/index.php/articles/life-in-australia/job-and-career/33-types-of-work>
- MGR Online. (2554). *ลาวขาดแรงงานต้องนำเข้าต่างชาติ 7,000 คน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/Around/ViewNews.aspx?NewsID=9540000081475>
- Human Revolution. (2554). *รูปแบบการว่าจ้างแรงงานแบบต่าง ๆ*. เข้าถึงได้จาก <https://humanrevod.wordpress.com/2011/04/03/labor-model/>
- Abraham, S. (2012). Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET). (2004). *Criteria for accrediting engineering programs: Effective for evaluations during the 2005–2006 accreditation cycle*. Retrieved from <http://www.abet.org/Linked Documents-UPDATE/Criteria and PP/05-06-EAC Criteria.pdf>.
- Ahn, Y., & McLean, G. N. (2008). Competencies of personnel for regional HRD. *Asia Pacific Education Review*, 9(4), 542-551.
- Ahuja, A., & Gautam, V. (2012). Employee satisfaction: A key contributor to data centers' organizational effectiveness. *Journal of Services Research*, 12(1), 7-23.
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: A model. *Industrial Management + Data Systems*, 111(4), 289-607.

- Ambreen, U. (2013). Employee satisfaction in retail banking at lahore-a case study of HBL. *International Journal of Information, Business and Management*, 5(1), 157-175.
- Amoopour, M., Hemmatpour, M., & Mirtaslimi, S. S. (2014). Job satisfaction of employee and customer satisfaction. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(6), 1-6.
- Australian Government. (n.d.). *Types of employees*. Retrieved from <http://www.fairwork.gov.au/employee-entitlements/types-of-employees>.
- Baruch, Y., Budhwar, P. S., & Khatri, N. (2007). Brain drain: Inclination to stay abroad after studies. *Journal of World Business*, 42, 99-112.
- Batman, J. (2008). *Hunting the product line architecture*. Retrieved from <http://www.sei.cmu.edu/architecture/batman.pdf>
- Berson, B. R., & Benner, D. E. (2007). *Career success in engineering: A guide for students and new professionals*. Chicago, IL.: Kaplan AEC Education.
- Bescos, P. L. (2002). Current issues and future skills of the members of the public-finance management. *Financial Control Strategy*, 5, 5-28.
- Bezuidenhout, M. M., Joubert, G., Hiemstra, L. A., & Struwig, M. C. (2009). Reasons for doctor migration from South Africa. *South African Family Practicet*, 51(3), 211-215.
- Bhorat, H., Meyer, J. B., & Mlatsheni, C. (2002). *Skilled labour migration from developing countries: Study on south and Southern Africa*, Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_201781.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201781.pdf)
- Birrell, B. (2006). *The changing face of the accounting profession in Australia*. Melbourne: CPA Australia.
- Bodvarsson, O., & Van den Berg, H. (2009). *The economics of immigration: Theory and policy*. Heidelberg: Springer.
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S., & Soltan, A. A. (2011). The relationship between quality of work life and demographic characteristics of information technology staffs. *International Conference on Computer Communication and Management*, 5, 374-378.



- Bornman, E. (2005). Emigrasie onder afrikaners vandag. *Tydskrif vir Geesteswetenskappe*, 45(3), 386-399.
- Bowen, P., Edwards, P., & Lingard, H. (2013). Workplace stress experienced by construction professionals in South Africa. *Journal of Construction Engineering and Management*, 139(4), 393-403.
- Boyd, A., Lyndon, S., & Malekar, S. (2012). An empirical study of employee satisfaction in textile industries. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1(1), 38-48.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Browning, T. R. (2002). Process integration using the design structure matrix. *Syst. Eng.* 5(3), 180–193.
- Busck, O., Knudsen, H., & Lind, J. (2010). The transformation of employee participation: Consequences for the work environment. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 285-305.
- California Department of Transportation. (2016). *Control surveys*. Retrieved from [http://www.dot.ca.gov/hq/row/landsurveys/SurveysManual/09\\_Surveys.pdf](http://www.dot.ca.gov/hq/row/landsurveys/SurveysManual/09_Surveys.pdf)
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resource: Quality of work life profits* (5<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Chartered Professional Accountants of Canada (CPA). (2013). *About chartered professional accountants of Canada*. Retrieved from <https://www.cpacanada.ca/en/the-cpa-profession/about-cpa-canada>.
- Clancy, G. (2009). Labour demand: The need for workers. *Economic and Labour Market Review*, 3(2), 21-29.
- Clay, J. (1988). *Chambers English dictionary*. London: Bunny Suffolk.
- Cobert, M. J. (2011). *Assessing global competence and teamology for collaborative engineering*. Master's thesis, Mechanical Engineering, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Conley, C., Ressler, S., Lenox, T., & Samples, J. (2000). Teaching teachers to teach engineering-T<sup>4</sup> E. *Journal of Engineering Education*, 89(1), 31-38
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper & Row.

- Cumming, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization development and change* (6<sup>th</sup> ed.)  
Massachusetts: South-Western College Publishing.
- Daniel, G. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*.  
London: Lancaster press.
- Davoudi, A. H. M. (2014). The study relationship between quality of work life and human  
resource development of teachers. *International Journal of Management and Humanity  
Sciences*, 3(1), 1269-1280.
- Dent, S. M. (2006). *Partnership relationship management*. New York: Partnership continuum.
- Dowling, D., Carew, A. L., & Hadgraft, R. (2010). *Engineering your future*. Milton, Queensland:  
Wiley.
- Du Preez, J. (2002). The depletion of the human resources pool in South Africa. *Acta Commercii*,  
2, 80-84.
- Du Toit, C., & Van Tonder, J. (2009). South Africa's economic performance since 1994: Can we  
do better?. In C. Parsons (Ed.), *Zumanomics, Which Way to Shared Prosperity in  
South Africa? Challenges for a New Government*. Johannesburg: Jacana Medi.
- Dubois, D. D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for  
organizational change Amherst*. New York: HRD Press.
- Dubois D. D., & Rothwell, J. W. (2004). *Competency-based human resource management*.  
California: Davies-Black Publishing.
- Dubrin, A. J. (1984). *Human relations*. Virginia: Reston.
- Dzvimbo, K. P. (2003). *The international migration of skilled human capital from developing  
countries*. Accra: World Bank.
- Emadzadeh, M. K., Khorasani, M., & Nematizadeh, F. (2012). Assessing the quality of work life  
of primary school teachers in Isfahan city. *Institute of Interdisciplinary Business  
Research*, 3(9), 438-448.
- Engineers Australia Accreditation Board. (2005). *Engineers Australia policy on accreditation of  
professional engineering programs*. Retrieved from [http://www.ieaust.org.au/  
membership/res/downloads/P020%20Engineers%20Australia%20Policy%20on%20Ac  
creditation%20of%20Professional%20Engineering%20Programs.pdf](http://www.ieaust.org.au/membership/res/downloads/P020%20Engineers%20Australia%20Policy%20on%20Ac%20creditation%20of%20Professional%20Engineering%20Programs.pdf).

- Engineering Council. (2003). *UK-SPEC standard for chartered engineers & incorporated engineers*. Retrieved from [http://www.engc.org.uk/documents/CEng\\_IEng\\_Standard.pdf](http://www.engc.org.uk/documents/CEng_IEng_Standard.pdf).
- Engineering Council. (2014). *EngTech, IEng and CEng*. Retrieved from [http://www.engc.org.uk/engcdocuments/internet/Website/UKSPEC%20third%20edition%20\(1\).pdf](http://www.engc.org.uk/engcdocuments/internet/Website/UKSPEC%20third%20edition%20(1).pdf)
- Ennis, M. R. (2008). *Competency model: A review of the literature and the role of the Employment and Training Administration (ETA) pilots and demonstration team division of research and evaluation office of policy development and research employment and training administration U.S. department of labor*. n.p.
- Farren, C. M. (2000). The critical advantage. In S. Chowdhury (Ed.). *Management 21C*. (pp.95-105). London: Prentice Hall
- Franek, M., & Vecera, J. (2008). Personal characteristics and job satisfaction. *E+M Ekonomie a Management*, (4), 63-76.
- Fulmer, R. M., & Conger, J. A. (2004). Identifying talen. *Executive Excellence*, 21(4), 11.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the big five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765-779.
- Galic, Z., & Plecas, M. (2012). Quality of working life during the recession: The case of croatia. *Croatian Economic Survey*, 14(1), 5-41.
- Gallardo, E., Sanchez-Canizares, S. M., López-Guzmán, T., & Nascimento Jesus, M. M. (2010). Employee satisfaction in the Iberian hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 321-334.
- Ganesh, S. (2004). *Competency based HRM: A strategic Resource for competency mapping, Assessment and development centers*. New Delhi: McGraw-Hill.
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of work life-linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
- Gilmer, R. V. H. (1966). *Fundamental of management*. New York: McGraw-Hill.
- Glenn, E. C. (2007). *Benefits and allowances for military personnel in inactive-duty training status*. Washington, D.C.: Federal Research Division.
- Guest, R. H. (1979). Quality of working life- learning from tarrytown. *Harvard Business Review*, 76-87.

- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavior science approach to organizational change*. Santa Monica: Goodyear Publishing.
- Harrison, R. (2000). *Employee development*. London: Beekman.
- Hirsh, W. (2006). *Career development for knowledge workers: facing the challenge*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Hite, P., & Hasseldine, J. (2001). A primer on tax education in the United States of America. *Journal Accounting Education*, 10(1), 2-13.
- Ho, S. Y., & Frampton, K. (2010). A competency model for the information technology workforce: Implications for training and selection. *Communications of the Association for Information Systems*, 27(1), 63-80.
- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern human relations at work* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Prentice Hall.
- Howell, D. C. (1992). *Statistical methods for psychology*. Boston: PWS-kent.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- Hvid, H., & Hasle, P. (2003). *Human development and working life*. Aldershot: Ashgate.
- Institution of Engineers, Singapore (IES). (2004). *Engineering accreditation board: Accreditation manual*. Retrieved from [http://www.ies.org.sg/eab/accr\\_man.pdf](http://www.ies.org.sg/eab/accr_man.pdf).
- Iredale, R. (2001). The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration*, 39(5), 7-26.
- Jackson, C., Hawthorn, R., Haughton, L. & Sadler, J. (2008). *Career development at work: A review of career guidance to support people in employment*. Thessaloniki: Cedefop.
- Janssen, P., & Bakker, A. J. (2001). A test and refinement of the demand–control–support model in the construction industry. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 315-332.
- Japan Accreditation Board for Engineering Education (JABEE). (2004). *Criteria for accrediting Japanese engineering*. Retrieved from [http://www.jabee.org/english/OpenHomePage/e\\_criteria2004-2005\(2\).pdf](http://www.jabee.org/english/OpenHomePage/e_criteria2004-2005(2).pdf).
- Jayakumar, A., & Kalaiselvi, K. (2012). Quality of work life an overview. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 140-151.
- Jones, A., & Sin, S. (2003). *Generic skills in accounting, competencies for students and graduates*. New York: Prentice Hall, Frenchs Forest, NSW.

- Jones, G. E., & Abraham, A. (2009). The value of incorporating emotional intelligence skills in the education of accounting students. *The Australasian Accounting Business & Finance Journal*, 3(2), 48-63.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Jusoh, M., Simun, M., & Siong Choy, C. (2011). Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates. *Education & Training*, 53(6), 515-530.
- Kerzner, H. (2005). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling*. New York: John Wiley & Sons.
- Kotter, J. (2012). *Leading change*. Boston, MA: HBR Press.
- Kuznetsov, Y., & Sabel, C. (2006). Global mobility of talent from a perspective of new industrial policy: open migration chains and diaspora networks. In A. Solimano (Ed.). *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact*. London: McGraw-Hill.
- Leung, M., Chan, Y., & Yu, J. (2009). Integrated model for the stressors and stresses of construction project managers in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(2), 126-134.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. New York: Pfeiffer.
- Mansfield, R. (2000). *Practical questions for building competency models*. Ottawa: McGraw-Hill.
- Matherly, M., & Burney, L. (2013). Active learning activities to revitalize managerial accounting principles. *Issues in Accounting Education*, 28(3), 653-680.
- Mattes, R., & Richmond W. (2000). The brain drain: What do skilled South Africans think? losing our minds: Skills migration and the South African brain drain. In: J. Crush (Ed.). *Migration Policy Series No.18*. Cape Town: Idasa.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 17(7), 57-83.
- McDonald, A. D., & Crush, J. (2002). *Destinations unknown: Perspectives on the brain drain in Southern Africa*. Pretoria: Africa Institute of South Africa.

- Merton, D. (1977). *The human side of enterprise* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw Hill.
- Meyer, T. H. (2002). Grid, ground, and globe: Distances in the GPS Era. *Surveying and Land Information Science*, 62(3), 179-202.
- Mohamed, E. K., & Lashine, S. H. (2003). Accounting knowledge and skills and the challenges of a global business environment. *Managerial Finance*, 29, 3-16.
- Mohamed, F., Taylor, S. G., & Hassan, A. (2006), Affective commitment and intent to quit: The impact of work and non-work related issues, *Journal of Managerial Issues*, 18, 512-529.
- Mullins, L. J. (2010). *Management & organizational behaviour* (10<sup>th</sup> ed). England: Pearson Education Limited.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of literature on quality of work life. *International Journal for Quality Research*, 7(2), 201-213.
- National Academy of Engineering. (2004). *The engineer of 2020: Visions of engineering in the new century*. Washington, D.C.: The National Academy of Sciences.
- NC State Human Resources. (2016 a). *Architect competency profile*. Retrieved from <https://ts.hr.ncsu.edu/wpcontent/uploads/sites/14/2016/06/architect.pdf>
- NC State Human Resources. (2016 b). *Accountant competency profile*. Retrieved from <https://ts.hr.ncsu.edu/wp-content/uploads/sites/14/2016/06/accountant.pdf>
- New York State Department of Transportation. (2009). *Land surveying standards and procedures manual*. Retrieved from <https://www.dot.ny.gov/divisions/engineering/design/design-services/land-survey/repository/LSSPM09.pdf>
- Nguyen, D. Q. (1998). The essential skills and attributes of an engineer: A comparative study of academics, industry personnel and engineering students. *Asia-Pacific Forum on Engineering and Technology Education*, 2(1), 65-76.
- NOAA Workforce Management Office (n.d.). *Accountant (GS-510) competency model*. Retrieved from [http://www.wfm.noaa.gov/SHCM/compet\\_model/AccountantCompetencyModel.pdf](http://www.wfm.noaa.gov/SHCM/compet_model/AccountantCompetencyModel.pdf)
- O'Hagan, K. (1996). *Competence in social work practice: A practice guide for professionals*. London: Jessica Kingley.

- Pareek, V. (2013). Contributory factors in employee satisfaction: An empirical investigation of banking industry. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(3), 38-47.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Parry, B. S. (1996). The quest for competency. *Training*, 7(33), 48-56.
- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (Case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(10), 135-144.
- Petroski, H. (2001). The importance of engineering history. *International Engineering History and Heritage*, 1-7.
- Pivoda, R., & Boarcas, C. (2009). Migration of the workforce-panoramic view. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 11(2), 687-697.
- Poon, S. W., Rowlinson, S. M., Koh, T., & Deng, Y. (2013). Job burnout and safety performance in the Hong Kong construction industry. *International Journal of Construction Management*, 13(1), 69-78.
- Porter, M. (2008). *On competition*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Qasim, S., Cheema, F. E. A., & Syed, N. A. (2012). Exploring factors affecting employees' job satisfaction at work. *Journal of Management and Social Sciences*, 8(1), 31-39.
- Ramphele, M. (2008, 31 August). Job equity needs a lot of work. *Sunday Times*.
- Rasool, F., Botha, C. J., & Bisschoff, C. A. (2012). Push and pull factors in relation to skills shortages in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 30(1), 11-20.
- Riley, G. (2014). *Labour market-supply of labour*. Retrieved from <http://beta.tutor2u.net/economics/reference/labour-market-supply-of-labour>.
- Rizwan, M., & Mukhtar, A. (2014). Preceding to employee satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 87-106.
- Rogerson, C. M., & Rogerson, J. M. (2000). Dealing in scarce skills: Employer responses to the brain drain. In J. Crush (Ed.), *Losing Our Minds: Skills Migration and the South African Brain Drain. Migration Policy Series No.18*. Cape Town: Idasa

- Sabarirajan, A., & Geethanjali, N. (2011). A study on quality of work life and organizational performance among the employees of public and private banks in dindigul. *International Journal of Environmental Research*, 2(6), 38-45.
- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 5(1), 32-39.
- Schadrie, R., Lanen, M. V., Vandenberg, A., & Haen, J. (2012). A cost-benefit analysis of accounting undergraduate education. *Journal of Finance and Accountancy*, 11, 1-6.
- Shekaril, G., Monshizadeh, M., & Ansari, M. (2014). Investigating the relationship between quality of working life (based on Walton's model) and employees' performance (based on annual performance evaluation scores) in water and wastewater office, Khorasan Razavi. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 6(1), 254-268.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of worklife: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(11), 31-40.
- Slak, T., & Kilar, V. (2008). Assessment of earthquake architecture as a link between architecture and earthquake engineering. *Prostor (Zagreb)*, 36(2), 155-167.
- Soler, T. (2010). Advocating a renewed culture of surveying education. *Journal of Surveying Engineering*, 140, 2-11.
- Sosa, M., Eppinger, S., & Rowles, C. (2003). Identifying modular and integrative systems and their impact on design team interactions. London: ASME.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Model for superior performance*. New York: Wiley & Sons.
- Spinks, N., Silburn, N., & Birchall, D. (2006). *Educating engineers for the 21st century: The industry view*. London: The Royal Academy of Engineering.
- Surveyors Board of Queensland. (2003). *Competency framework surveyors*. Retrieved from <http://sbq.com.au/wp-content/uploads/2012/08/SBQ-CF-0103-Surveyor-Competency-Framework1.pdf>.



- Talebi, B., PakdelBonab, M., Zemestani, G., & Aghdami, N. (2012). Investigating the relationship between the employee's Quality of Work Life (QWL) and their effectiveness in banking. *European Journal of Experimental Biology*, 2(5), 1839-1842
- The Architects Accreditation Council of Australia (AACA). (2008). *The national competency standards in architecture* (2<sup>nd</sup> ed.). Retrieved from [http://www.aaca.org.au/wp-content/uploads/2010/09/2009\\_NCSA.pdf](http://www.aaca.org.au/wp-content/uploads/2010/09/2009_NCSA.pdf).
- The Australian Institute of Quantity Surveyors (AIQS). (1998). *National competency standards for quantity surveyors construction economists*. Retrieved from <http://www.icoste.org/AIQS%20Competencies.pdf>.
- The MIT Press. (n.d.). *Labor supply*. Retrieved from [https://mitpress.mit.edu/sites/default/files/titles/content/9780262033169\\_sch\\_0001.pdf](https://mitpress.mit.edu/sites/default/files/titles/content/9780262033169_sch_0001.pdf).
- The Public Accountants Council for the Province of Ontario. (2006). *Public accountants council handbook: The competencies of the newly qualified public accountant*. Retrieved from <http://www.pacont.org/docs/PAC%20Handbook-Part%201.pdf>.
- Trevelyan, J. P., & Tilli, S. (2007). Published research on engineering work. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 133(4), 300-307.
- Ustun, A., & Demirel, H. (2006). Long-range geoid testing by GPS-leveling data in Turkey. *Journal of Surveying Engineering*, 60(2), 129-130.
- Van Rooyen, J. (2000). *The new great trek: The story of South Africa's white exodus*. Pretoria: Unisa Press.
- Venkatasubramanian, V. (2009). What is fair pay for executives?: An information theoretic analysis of wage distributions. *Entropy*, 11, 766-781.
- Vest, C. (2004). *The engineer of 2020: Visions of engineering in the new century*. Washington DC.: The National Academy of Sciences,
- Wahab, A. (2010). Stress management among artisans in construction industry in Nigeria. *Global Journal of Researches in Engineering*, 10(1), 93-103.
- Walesh, S. G. (2000). *Engineering your future: The nontechnical side of professional practice in engineering and other technical fields*. Reston, VA.: ASCE Press.

- Walther, J., Mann, L., & Radcliffe, D. (2005). *Global engineering education: Australia and the bologna process*. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.598.8212&rep=rep1&type=pdf>
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 7(3), 14-16.
- Wang, M. K., & Hwang, K. P. (2012). The impact of employee perceptions of human resource management systems on job satisfaction and organizational commitment during privatization the transformations of privatization: An empirical study of telecommunications corporations in Taiwan. *Asia Pacific Management Review*, 17(3), 321-342.
- Williams, R. D. (2004). The demand for labour in the UK. *National Statistics feature: Labour Market trends*, 321-330.
- William, B. R., & Kenneth, R. B. (2005). *Organizational simulation*. New York: John Wiley & Sons.
- World Bank. (2003). *Global economic prospects and the developing countries 2004: Realizing the development promise of the Doha Agenda*. Washington DC: World Bank.
- Xhakollari, L. (2013). Quality of work life of mental health professionals in albania. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(1), 529-534.
- Yaich, A. (2005). *Behavioral accounting intelligence*. London: Sfax, Raouf Yaich Ed.
- Yarnall, J. (2008). *Strategic career management*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

## ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป.ลาว

แบบสัมภาษณ์ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้  
ผู้เชี่ยวชาญดังรายนามต่อไปนี้

- |                   |                         |
|-------------------|-------------------------|
| 1. ชื่อ-สกุล      | ดร.ภัทธี 프리สตัด         |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 2. ชื่อ-สกุล      | ดร.นุจรี ภาคาศัตย์      |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 3. ชื่อ-สกุล      | ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 4. ชื่อ-สกุล      | ดร.ธีทัต ตรีศิริ โชติ   |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 5. ชื่อ-สกุล      | ดร.นนท์ สหายา           |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |

ผู้วิจัยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อ ไม่น้อยกว่า 0.5 (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) แสดงดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบ ความตรง(Validity)

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง      0 หมายถึง ไม่แน่ใจ      +1 หมายถึง สอดคล้อง

ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
<b>1. ความต้องการแรงงานวิชาชีพของ สปป. ลาว</b>							
1.1 ด้านวิชาชีพ สปป. ลาว มีความขาดแคลนและ ต้องการแรงงานวิชาชีพในสาขาใดบ้าง เพื่องานยังภาคอุตสาหกรรมเมื่อเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการ	+1	0	+1	+1	0	0.6	สอดคล้อง
1.2 ด้านคุณสมบัติ แรงงานวิชาชีพที่ สปป. ลาว ต้องการ ควรมีคุณสมบัติเบื้องต้นอะไรบ้าง	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง
1.3 ความสามารถเฉพาะสาขาวิชาชีพ							
1.3.1 วิศวกรที่ทาง สปป. ลาว ต้องการ ควรมีความสามารถเฉพาะตำแหน่งด้าน ใดบ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	สอดคล้อง
1.3.2 สถาปนิกที่ทาง สปป. ลาว ต้องการควรมีความสามารถเฉพาะ ตำแหน่งด้านใดบ้าง	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	สอดคล้อง
1.3.3 นักสำรวจที่ทาง สปป. ลาว ต้องการควรมีความสามารถเฉพาะ ตำแหน่งด้านใดบ้าง	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	สอดคล้อง
1.3.4 นักบัญชีที่ทาง สปป. ลาว ต้องการ ควรมีความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ด้านใดบ้าง	+1	+1	+1	+1	0	0.8	สอดคล้อง



## ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

### เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป.ลาว

ชื่อผู้วิจัย นางสาวณพิชญา เถิดโณม รหัสประจำตัว 55870001

นิสิตหลักสูตรปริญญาคุุณศึกษิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์

รุ่น 4

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ศักดิ์ชาย จันทร์เรือง

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ  
ดังรายนามต่อไปนี้

- |                   |                         |
|-------------------|-------------------------|
| 1. ชื่อ-สกุล      | ดร.สุชนนี เมธิโยธิน     |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 2. ชื่อ-สกุล      | ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 3. ชื่อ-สกุล      | ดร.สุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 4. ชื่อ-สกุล      | ดร.ภัทรี ฟรีสตัด        |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |
| 5. ชื่อ-สกุล      | ดร.ชนิสรา แก้วสวรรค์    |
| ตำแหน่งทางวิชาการ | อาจารย์                 |
| สถาบัน            | มหาวิทยาลัยบูรพา        |



ผู้วิจัยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแต่ละข้อ ไม่น้อยกว่า 0.5 (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) แสดงดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความตรง (Validity)

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง      0 หมายถึง ไม่แน่ใจ      +1 หมายถึง สอดคล้อง

### แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างแรงงานไทยใน สปป.ลาว

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นแรงงานทักษะไทย 4 วิชาชีพ คือ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี ที่จะเข้าไปทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมยัง สปป.ลาว ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่ชั้นปีสุดท้ายในระดับปริญญาตรี ซึ่งข้อมูลที่ได้กลับมานำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานหากต้องไปทำงานยังองค์การ

อุตสาหกรรมใน สปป.ลาว

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
คณะ.....	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
สาขาวิชา.....	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ภูมิลำเนา (จังหวัด).....	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
ความสามารถในการใช้โปรแกรมพื้นฐานคอมพิวเตอร์ <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง	+1	+1	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ตารางแสดงค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า IOC (Index of Item-objective Congruence)  
การตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

สมรรถนะของวิศวกร									
ด้านความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ ความรู้ทาง วิศวกรรม		ด้านทักษะการ ออกแบบ		ด้านทักษะการ แก้ปัญหา		ด้านความสามารถ ทำงานร่วมกับ ทีมงานหลากหลาย สาขาวิชาชีพ		ด้านความรู้สึกลำบาก ต่อจริยธรรมและ ความเป็นมืออาชีพ	
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1.	1	7.	1	11.	1	14.	1	18.	1
2.	1	8.	0.8	12.	1	15.	1	19.	1
3.	1	9.	1	13.	1	16.	1	20.	1
4.	1	10.	1			17.	1	21.	1
5.	1							22.	1
6.	1								
ด้านทักษะ การสื่อสาร		ด้านคำนึงถึง ผลกระทบต่อ โลก สังคม และ สิ่งแวดล้อม		ด้านความสามารถ ในการเรียนรู้ด้วย ตนเอง		ด้านความรู้ด้าน บริหารธุรกิจและ การจัดการ			
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC		
23.	1	29.	0.8	34.	1	38.	1		
24.	1	30.	0.6	35.	1	39.	1		
25.	0.8	31.	1	36.	0.6	40.	1		
26.	0.8	32.	1	37.	0.6	41.	1		
27.	0.8	33.	1			42.	1		
28.	1					43.	1		
						44.	1		
						45.	1		

สมรรถนะของสถาปนิก									
ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ		ด้านการบริหารและการจัดการ		ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร		ด้านการจัดการโครงการ		ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ	
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1.	1	6.	1	10.	1	14.	1	18.	1
2.	1	7.	1	11.	1	15.	1	19.	1
3.	1	8.	1	12.	1	16.	1	20.	1
4.	1	9.	1	13.	1	17.	1	21.	1
5.	1								
ด้านทักษะการสื่อสาร		ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ							
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC						
22.	1	26.	0.8						
23.	1	27.	1						
24.	0.8	28.	1						
25.	0.8	29.	1						



สมรรถนะของนักบัญชี									
ด้านความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และ สังคม		ด้านความรู้ทางการ บัญชี การเงิน และ ภาษี		ด้านการตรวจสอบ และการรับรอง		ด้านทักษะการใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศ		ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และ ความเป็นมืออาชีพ	
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1.	1	4.	1	8.	1	11.	1	14.	1
2.	1	5.	1	9.	1	12.	1	15.	1
3.	1	6.	1	10.	1	13.	1	16.	1
		7.	1				1	17.	1
								18.	1
ด้านการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ		ด้านการสื่อสารและ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล		ด้านการบริหาร จัดการตนเอง		ด้านการทำงานเป็น ทีมและภาวะผู้นำ			
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC		
19.	1	23.	0.8	27.	1	30.	1		
20.	1	24.	0.6	28.	1	31.	1		
21.	0.8	25.	1	29.	0.6	32.	1		
22.	0.8	26.	1						

คุณภาพชีวิตในการทำงาน									
ด้านการได้รับ ค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม		ด้านการได้รับ สวัสดิการและ ผลประโยชน์ ที่เหมาะสม		ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน		ด้านการพัฒนา ศักยภาพและ ความสามารถของ พนักงาน		ด้านการพัฒนาใน สายอาชีพ การ เติบโต และความ มั่นคงในงาน	
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1.	1	4.	1	8.	1	14.	1	18.	1
2.	1	5.	1	9.	1	15.	1	19.	1
3.	1	6.	1	10.	1	16.	1	20.	1
		7.	1	11.	1	17.	1	21.	1
				12.	1			22.	1
				13.	1				
ด้านความสัมพันธ์ ที่ดีภายในองค์กร		ด้านการมีระบบการ บริหารงานที่มีความ ยุติธรรม		ด้านการมีภาวะ อิสระจากงาน		ด้านความภาคภูมิใจ ในองค์กร		ด้านความพึงพอใจ ในงาน	
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
23.	1	26.	1	29.	1	32.	1	35.	1
24.	1	27.	1	30.	1	33.	1	36.	1
25.	1	28.	1	31.	1	34.	1	37.	1
								38.	1
ด้านภาวะผู้นำและ การให้อำนาจแก่ พนักงาน		ด้านความเพียงพอ ของทรัพยากรใน การทำงาน		ด้านความคิด สร้างสรรค์ในการ ทำงาน					
ข้อ	IOC	ข้อ	IOC	ข้อ	IOC				
39.	1	42.	1	45.	1				
40.	1	43.	1	46.	1				
41.	1	44.	1	47.	1				
				48.	1				

## ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่สามารถใช้ได้ไม่ควรต่ำกว่า 0.8 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ควรต่ำกว่า 0.3 (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) ผลการทดสอบเป็นดังนี้

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพวิศวกร	45	.946
สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพสถาปนิก	29	.952
สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพนักสำรวจ	30	.947
สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพนักบัญชี	32	.943
ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงาน	48	.977

### ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถาม

#### สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพวิศวกร

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรม	
1.	ความรู้ทางวิชาการด้านวิศวกรรมเพียงพอที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง	.633
2.	ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และบำรุงรักษา	.561
3.	สามารถคำนวณทางวิศวกรรมโดยใช้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์และฟิสิกส์เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมได้	.654

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
4.	สามารถใช้ความรู้วิศวกรรมวางแผนระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้	.475
5.	สามารถใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น	.533
6.	ความรู้ในการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.649
<b>ด้านทักษะการออกแบบ</b>		
7.	ความรู้เกี่ยวกับหลักการออกแบบและหาแนวทางแก้ไขปัญหาตามหลักการทางวิศวกรรม	.515
8.	สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบและเขียนแบบได้	.675
9.	สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อการออกแบบและพัฒนาโครงสร้าง เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ และกระบวนการผลิตได้	.511
10.	ทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์เพื่อตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการใช้ได้อย่างปลอดภัยและเชื่อถือได้	.384
<b>ด้านทักษะการแก้ปัญหา</b>		
11.	สามารถวิเคราะห์ ระบุถึงปัญหา และเสนอวิธีการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จได้	.647
12.	ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ความรู้ทางวิศวกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	.438
13.	สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าและคิดวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต	.599
<b>ด้านความสามารถทำงานร่วมกับทีมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพ</b>		
14.	สามารถทำงานร่วมกับทีมงานเดียวกันและติดต่อประสานงานกับทีมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้	.526
15.	มีทัศนคติที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	.548
16.	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานได้	.412
17.	สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้สมาชิกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน	.384



ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	<b>ด้านความรู้สึกค่านึงต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ</b>	
18.	มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน ติดตามผลงานจากการออกแบบ หรือการให้คำปรึกษาของตน ตลอดระยะเวลาที่ผลงานนั้นยังมีการใช้งานอยู่	.434
19.	มีความรู้และความชำนาญในงานวิชาชีพอย่างชัดเจน เพื่อผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า	.731
20.	มีความซื่อสัตย์ต่อสาธารณชน เจ้าของงาน ผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ	.518
21.	ได้รับการปลูกฝังต่อการสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพจากคุณค่าของงานและไม่ใช้อิทธิพลใด ๆ ในการแข่งขันกับวิศวกรอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานนั้น	.391
22.	ใช้ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล	.496
	<b>ด้านทักษะการสื่อสาร</b>	
23.	ความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	.586
24.	สามารถอธิบาย เสนอความคิดเห็น ให้คำแนะนำในการทำงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี	.656
25.	ทักษะการพูด และเขียน เพื่อการประสานงานและถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.530
26.	สามารถบันทึกและจัดทำรายงานเพื่อการนำเสนอชี้แจงงาน โครงการที่ตนรับผิดชอบได้	.455
27.	สามารถคิดออกแบบวิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อให้งานวิศวกรรมสามารถสื่อสารได้ในทุกระดับ	.490
28.	ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารเพื่ออธิบายงานในหน้าที่ได้เข้าใจ	.418
	<b>ด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม</b>	
29.	ได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อ และให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัยของสาธารณชนและสิ่งแวดล้อม	.334
30.	สามารถอธิบายหลักการทางด้านวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อมตามที่ได้เรียนอย่างถ่องแท้แก่สาธารณชนด้วยความสัตย์จริง	.468
31.	ทักษะในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	.370

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
32.	สามารถต่อยอดและพัฒนาผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง	.323
33.	การรับรู้และให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์สุจริต เกียรติยศ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพวิศวกรรม	.309
	<b>ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต</b>	
34.	ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านวิศวกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.392
35.	ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองทั้งความรู้ทางวิชาการ แล้วนำความรู้นั้นมาวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้ทันต่อสถานการณ์ได้	.635
36.	พร้อมให้ความร่วมมือในการส่งเสริมวิชาชีพด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์กับวิศวกรอื่น ๆ	.605
37.	เต็มใจที่จะให้คำแนะนำเพื่อถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่วิศวกรรุ่นหลังอย่างจริงจัง	.564
	<b>ด้านความรู้การบริหารธุรกิจและการจัดการ</b>	
38.	ความรู้ด้านธุรกิจและการจัดการองค์การเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ และการวางแผนระบบต่าง ๆ ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้	.592
39.	ความรู้ในการวางแผนโครงสร้างองค์การเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ในองค์การอย่างเป็นทางการ	.673
40.	ความรู้ในการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าของโครงการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ต้นทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดอกเบี้ย ค่าเงินต้นเทียบเท่าปัจจุบัน อัตราผลตอบแทน และค่าเสื่อมราคาในอนาคต	.484
41.	ความรู้ในการบริหารวัสดุ เช่น กำหนดพื้นที่สำหรับจัดเก็บวัสดุ พื้นที่ใช้สอยภายในห้องจัดเก็บวัสดุ และการจัดการขนย้ายวัสดุไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของงาน	.553
42.	ความรู้และสามารถในการจัดหาวัตถุดิบและควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อป้องกันไม่ให้ผลิตภัณฑ์ที่สำเร็จออกมามีข้อบกพร่อง	.694
43.	ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานระบบประกันคุณภาพในระดับสากล เพื่อสามารถช่วยปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์การได้	.498
44.	ความรู้และสามารถในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐ ตลาดคู่แข่ง และพฤติกรรมลูกค้า ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การได้ในอนาคต	.437
45.	สามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาระบบเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้องค์การได้ แม้จะอยู่ภายใต้ความเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน	.611

**สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพสถาปนิก**

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และวิเคราะห์โครงการ</b>		
1.	ความรู้ทางสถาปัตยกรรมหลักในการออกแบบเพื่อวางผังเมืองประเภทต่าง ๆ ได้	.744
2.	ทักษะและความรู้การจัดทำแผนงานปรับปรุง ซ่อมแซม และต่อเติม รวมถึงงานอนุรักษ์ทางสถาปัตยกรรมหลัก	.648
3.	ความรู้ในการออกแบบวางผังสภาพแวดล้อมของพื้นที่อาคาร ชุมชน และเมือง รวมทั้งการจัดรูปที่ดิน	.765
4.	ทักษะการแก้ปัญหาองค์ประกอบในการออกแบบ เพื่อเตรียมกำหนดการก่อสร้าง และจัดหาวัสดุประกอบการก่อสร้าง	.695
5.	สามารถประมาณการความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่)	.524
<b>ด้านการบริหารและการจัดการ</b>		
6.	ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางธุรกิจและการจัดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์	.556
7.	ตัดสินใจและแก้ปัญหาโดยการจำลองจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน	.459
8.	มีภาวะผู้นำและสามารถจูงใจผู้อื่นในการทำงานได้	.660
9.	สามารถออกแบบกระบวนการผลิต วิเคราะห์งบประมาณ และประสานงานกับบุคคลได้	.687
<b>ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร</b>		
10.	สามารถจัดเก็บข้อมูลและสถิติเบื้องต้น เพื่อจัดทำฐานข้อมูล/ ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมได้	.681
11.	สามารถใช้ข้อมูลจากเอกสารเพื่อคำนวณต้นทุนการก่อสร้างของโครงการแบบย่อ และสอดคล้องตามระยะเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนดได้	.526
12.	ทักษะและความรู้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของเอกสารสัญญา และสิ่งที่ต้องทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการก่อสร้าง	.774
13.	ความรู้และความสามารถในการจัดทำคู่มือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและแนวทางเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการออกแบบทางสถาปัตยกรรมหลักและประสานงานกับบุคคลได้	.801

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกราย ข้อ
	<b>ด้านการจัดการโครงการ</b>	
14.	ทักษะในการทำแผนและประเมินโครงการ มีความเข้าใจและสามารถจัดลำดับความสำคัญได้	.833
15.	ความรู้ในการคำนวณโครงสร้างทางสถาปัตยกรรม และประเมินราคาในการก่อสร้าง การตกแต่งอาคารสถานที่และผังเมือง และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานได้	.652
16.	สามารถจัดสรรบุคลากรและทีมงานเพื่อมอบหมายภาระหน้าที่ของผู้ประสานงานในส่วนต่าง ๆ ได้	.627
17.	ทักษะในการจัดหาทรัพยากรด้วยวิธีที่เหมาะสม และจัดสรรให้เป็นไปตามสัญญาที่กระทำกับบุคคลที่มีส่วนร่วม	.574
	<b>ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ</b>	
18.	ความรู้ในการกำหนดจุดประสงค์เพื่อจัดทำโครงร่างและกำหนดวิธีดำเนินการภาคปฏิบัติ เพื่อดำเนินโครงการให้สำเร็จ	.711
19.	ทักษะการประสานงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	.482
20.	สามารถควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบและแผนการที่กำหนด	.640
21.	สามารถตรวจสอบสิ่งปลูกสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักการในวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้	.373
	<b>ด้านทักษะการสื่อสาร</b>	
22.	สามารถเข้าใจ วิเคราะห์โครงการ และสื่อสารโครงการทั้งด้วยการเขียนและวาจา นำเสนอกราฟิกให้ผู้รับเหมา ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และวิศวกรได้	.748
23.	สามารถชี้แจงและให้รายละเอียดของข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจได้	.341
24.	มีทักษะในการพูดโน้มน้าวเพื่อขอความร่วมมือให้เกิดการดำเนินการให้สำเร็จตามแผนได้	.552
25.	ทักษะการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง	.816
	<b>ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ</b>	
26.	สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบและเขียนแบบสำหรับการก่อสร้าง	.708

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
27.	มีความรู้ทางด้านโครงสร้างระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น สุขาภิบาล ไฟฟ้า ประปา สื่อสาร ระบบปรับและระบายอากาศ เป็นต้น	.625
28.	สามารถให้คำแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับผังบริเวณ ตัวอาคาร ความปลอดภัย การใช้ที่ดิน และกฎระเบียบต่าง ๆ	.351
29.	มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจความต้องการของเจ้าของงาน และสามารถประสานงานได้ดี	.500

### สมรรถนะเฉพาะวิชาชีพนักสำรวจ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>		
1.	มีความรู้ทฤษฎีพื้นฐานด้านการสำรวจเป็นอย่างดี	.771
2.	รับรู้ต่อการเตรียมพร้อมในการเผชิญกับสภาพอากาศและภูมิประเทศทุกสถานการณ์	.416
3.	ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายถึงกฎระเบียบในการสำรวจของประเทศได้	.644
4.	ความรู้และความสามารถในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านวิชาชีพสำรวจของตนเอง	.326
<b>ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล</b>		
5.	ความรู้และความสามารถในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดที่ตรวจสอบแล้วว่าถูกต้องและเชื่อถือได้	.505
6.	ทักษะในการเลือกวิธีการวัดและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย	.563
7.	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับระบบภูมิศาสตร์ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐานการสำรวจ และศูนย์ข้อมูลทั่วไป	.657
8.	ทักษะในการใช้ระบบนำทางด้วยดาวเทียม เพื่อกำหนดพิกัดของพื้นที่ในการสำรวจ	.466
9.	สามารถสังเกต คำนวณ และประเมินระดับความถูกต้องจากข้อมูลที่ปรากฏในระบบดาวเทียมร่วมกับระบบภาคพื้นดิน	.325
10.	สามารถสังเกตและตรวจสอบข้อมูลเก่าที่ไม่ถูกต้องและแก้ไขให้มีความถูกต้องได้	.577

ข้อ	ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านการพัฒนางานสำรวจ</b>		
11.	สามารถกำหนดลำดับของงานและอธิบายให้ลูกค้า พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาคนอื่น ๆ เข้าใจรายละเอียด	.646
12.	ทักษะการอ่าน ตีความ ทำความเข้าใจแบบ และวางแผนพื้นที่การก่อสร้างได้	.807
13.	ทักษะในการสำรวจความหลากหลายของสภาพภูมิประเทศให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ โดยใช้เครื่องมือสำรวจภาคพื้นดินและระบบนำทางด้วยดาวเทียมได้	.600
14.	สามารถอธิบายรายละเอียดของสิ่งที่ค้นพบแล้วบันทึกข้อมูลนั้น ได้อย่างถูกต้อง	.792
15.	สามารถคำนวณและรายงานข้อมูลภูมิประเทศและความหนาแน่นของพื้นที่ในปริมาณที่เหมาะสม	.333
16.	ความรู้ด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของประเทศ	.739
<b>ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ</b>		
17.	สามารถระบุข้อผิดพลาดของข้อมูลเก่าที่มีอยู่ และปรับปรุงข้อมูลใหม่ให้มีความถูกต้องได้	.687
18.	สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือเพียงพอเพื่อใช้ประเมินข้อจำกัดในการสำรวจ	.795
19.	สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อวาดแผน โครงงานและส่วนประกอบของแผนงานที่มีความถูกต้องและชัดเจน	.639
20.	ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อจัดทำส่วนประกอบ โครงร่างของแผนงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้	.511
<b>ด้านทักษะการสื่อสาร</b>		
21.	สามารถสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.742
22.	สามารถอธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจง่ายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	.661
23.	สามารถจัดทำรายงานสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักสำรวจ ลูกค้า และบุคคลที่เกี่ยวข้อง	.667
24.	ความรู้ในการเขียนใบรับรองที่ถูกต้องและทราบขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง	.607
<b>ด้านการควบคุมการสำรวจ</b>		
25.	สามารถใช้ระบบพื้นฐานเพื่อการสำรวจที่เหมาะสมในการวางแผนที่	.511
26.	ทักษะการสำรวจทางลึกลับและทางแยกโดยการคำนวณพิกัดทางภูมิศาสตร์	.647

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
27.	สามารถแปลงพิกัดสามมิติระหว่างระบบและพื้นหลักฐาน คือ จุด, เส้น, ระนาบ หรือพื้นผิวอย่างอื่นที่ใช้อ้างอิงเพื่อการวัดตำแหน่งบนพื้นผิวโลกโดยระบบซอฟต์แวร์	.531
28.	มีความรู้ด้านกฎเกณฑ์และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจและการทำแผนที่	.594
29.	สามารถประยุกต์ใช้วิชาคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติเพื่อปรับมิติการสำรวจโดยใช้ซอฟต์แวร์	.655
30.	สามารถเลือกอุปกรณ์และวิธีการในการปรับระดับความแม่นยำและแหล่งที่มาของข้อผิดพลาดและเทคนิค เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้	.729

### ทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชาชีพนักบัญชี

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	<b>ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์การ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม</b>	
1.	สามารถประเมินความก้าวหน้าของกิจการ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้บริหาร	.585
2.	ทักษะและความรู้สภาพเศรษฐกิจที่อาจมีผลกระทบต่อองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการเงินได้	.666
3.	คาดการณ์ได้ว่าองค์การหรือกิจการจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก	.508
	<b>ด้านความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี</b>	
4.	ทราบวิธีการบัญชีกิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด งบการเงินตามมาตรฐานบัญชี	.550
5.	สามารถจัดทำรายงานการทำธุรกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้	.634
6.	สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้	.641
7.	วางแผนการจัดเก็บภาษีและจัดทำรายงานตามระเบียบ มาตรฐาน และถูกต้องตามกฎหมายได้	.580
	<b>ด้านการตรวจสอบและการรับรอง</b>	
8.	จัดทำข้อมูลจากกิจกรรมภายในขององค์การ เช่น การควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่านการรับรองจากบุคคลที่สามได้	.640
9.	ประเมินความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล เป็นไปตามมาตรฐานกฎระเบียบ และระบบควบคุมภายใน	.670

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
10.	สามารถเขียนรายงานงบการเงินแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานตรงตามสมุดบัญชีและเอกสารประกอบการลงบัญชี	.719
	<b>ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</b>	
11.	ความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในการงานบัญชี	.630
12.	ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการเป็นผู้จัดเตรียมสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจขององค์การ	.409
13.	สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบที่จำเป็นในการประมวลผลและจัดการข้อมูล	.513
	<b>ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ</b>	
14.	รับรู้และคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอ	.656
15.	ความมั่นใจในตนเอง และความเป็นอิสระในการทำงาน	.679
16.	สำนึกต่อการปกป้องผลประโยชน์ขององค์การและลูกค้า	.719
17.	รู้กฎหมาย กฏระเบียบ หลักจริยธรรมของวิชาชีพ	.346
18.	ได้รับการปลูกฝังให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพ	.518
	<b>ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ</b>	
19.	ทักษะในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้ง คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้	.598
20.	ความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและบูรณาการจากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ	.504
21.	ทักษะในการจัดลำดับความสำคัญของงานและเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก	.525
22.	สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับงานที่มีอยู่อย่างจำกัดและดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่	.364
	<b>ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>	
23.	สามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.677
24.	สามารถจูงใจและเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การได้	.600
25.	สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน แม้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ซับซ้อนให้แก่ผู้บริหารขององค์การเข้าใจได้	.709
26.	ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานและองค์การ	.368
	<b>ด้านการบริหารจัดการตนเอง</b>	
27.	สามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้อง มีทักษะ ความรู้ที่พัฒนาและทันสมัย	.791



ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
28.	ทักษะ ความสามารถในการจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย	.425
29.	ทัศนคติที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สามารถคิดไตร่ตรอง และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง	.526
	<b>ด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ</b>	
30.	ความสามารถในการสร้างทีม นำทีม และทำงานร่วมกับทีมได้	.635
31.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงาน	.439
32.	ทักษะการวางแผนกระบวนการจัดการงาน ความร่วมมือ การเอาใจใส่ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบผลที่ได้รับกลับมา	.600

#### ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
	<b>การได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม</b>	
1.	เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ	.564
2.	รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภาระงานที่รับผิดชอบ	.583
3.	รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปันครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน	.605
	<b>ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม</b>	
4.	องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น	.671
5.	ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส	.635
6.	มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียน โรงเรียนระบบสองภาษา	.730
7.	มีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด	.666
	<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	
8.	สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย	.623
9.	องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน	.643
10.	หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบการดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี	.685
11.	องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยครบถ้วน	.691
12.	องค์กรมีกิจกรรมซ้อมแผนหรืออบรมด้านความปลอดภัย	.669

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
13.	องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน	.588
	<b>การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน</b>	
14.	มีแผนหรือ โปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน	.717
15.	มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	.526
16.	องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ	.731
17.	เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชย และให้รางวัล	.631
	<b>การพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน</b>	
18.	องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	.738
19.	องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม	.646
20.	องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้	.667
21.	ตราใบที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม	.633
22.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ	.525
	<b>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร</b>	
23.	ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	.641
24.	พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวกพ้อง	.712
25.	องค์กรต้องมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร	.635
	<b>ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม</b>	
26.	องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	.578
27.	องค์กรที่มีช่องทางร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน	.813
28.	องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค	.724

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
<b>ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน</b>		
29.	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	.802
30.	องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลาในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน	.660
31.	ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับครอบครัวมีความสมดุล	.550
<b>ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร</b>		
32.	องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี	.665
33.	บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศ	.681
34.	องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงานจะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ	.706
<b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>		
35.	องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	.715
36.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน	.748
37.	องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน	.656
38.	องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและเป็นธรรม	.757
<b>ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน</b>		
39.	พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง	.662
40.	พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	.718
41.	ผู้บริหารไม่ก้าวท่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่	.659
<b>ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน</b>		
42.	องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ	.769
43.	องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ	.655
44.	องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	.740
<b>ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน</b>		
45.	พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน	.734
46.	องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.726

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
47.	องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ	.752
48.	องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิ ต่อต้าน หรือคัดค้านการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล	.779

## ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ວິທະຍາໄລພານິດສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລບູລະພາ

Graduate School of Commerce Burapha University

169 ຖະໜົນລົງຫາດບາງແສນ ຕຳບົນແສນສຸກ ເມືອງຊົນບູລີ ແຂວງຊົນບູລີ 20131

ຮຽນ: ທ່ານຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ເຄົາລົບ

ເນື່ອງຈາກການລວມກຸ່ມຂອງປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ (ASEAN Economic Community: AEC) ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຫ້ກາຍເປັນຕະຫຼາດແລະຖານການຜະລິດດຽວກັນ ຕາມການຕົກລົງເຂດການຄ້າແບບເສລີ ແລະ ໄດ້ເປີດໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແບບເສລີເຊິ່ງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແບບເສລີພາຍໃຕ້ປະຊາຄົມເສດຖະກິດ ອາຊຽນຈະສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາການຂາດແຄນແຮງງານໄດ້ແລະຈະມີແຮງງານ ຕ່າງປະເທດທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດເຂົ້າໄປເຮັດວຽກໃນປະເທດທີ່ຕ້ອງການໄດ້ ສະດວກພາຍໃຕ້ຂໍ້ກຳໜົດທີ່ໄດ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນໄວ້ (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ດ້ານ ຄຸນສົມບັດໃນສາຂາວິຊາຊີບຫຼັກຄື: ຈະຕ້ອງມີຄຸນສົມບັດຕາມມາດຕະຖານທີ່ກຳໜົດໄວ້ ໃນຂໍ້ຕົກລົງ MRAs ຂອງອາຊຽນ

ສາທາລະນະລັດປະຊາທິປະໄຕປະຊາຊົນລາວເປັນປະເທດທີ່ມີອັດຕາການ ຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດສູງທີ່ສຸດໃນກຸ່ມປະເທດອາຊຽນມີການລົງທຶນຈາກ ຕ່າງປະເທດເພີ່ມຂຶ້ນເນື່ອງຈາກວ່າລັດຖະບານໄດ້ຕັ້ງເປົ້າໝາຍການຂະຫຍາຍຕົວທາງ ດ້ານເສດຖະກິດ 7,5 % ແລະກຳໜົດໃຫ້ທຸກພາກສ່ວນຕ້ອງສຸມໃສ່ວຽກງານຂອງຕົນເພື່ອ ໃຫ້ການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ລັດຖະບານກຳໜົດເຊິ່ງ ໃນໄລຍະທຳອິດການພັດທະນາດ້ານການຂະຫຍາຍຕົວທາງທຶນຈາກພາກເອກະຊົນ ປະເທດລາວຕ້ອງການແຮງງານທີ່ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດເປັນຈຳນວນຫຼາຍສະນັ້ນຈຶ່ງ ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງໃຊ້ແຮງງານຈາກຕ່າງປະເທດເຂົ້າມາຊ່ວຍສະນັ້ນຜູ້ວິໄຈຈຶ່ງໄດ້ ມີຄວາມສົນໃຈສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຮູບແບບການຈ້າງແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນ ສປປ.ລາວ ເພື່ອເຮັດເປັນຄູ່ມືໃຫ້ໃຊ້ໃນການຈັດຫາ ແລະ ຄັດເລືອກແຮງງານຈາກ ຕ່າງປະເທດເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງສປປ.ລາວ

ສະນັ້ນຈຶ່ງຮຽນມາເພື່ອຂໍຄວາມກະລຸນາໃນການຂໍສຳພາດ  
ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ  
ນາງ ນະພິຊະຍາ ເສີດໂສມ

ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ສາຂາ ການພັດທະນາອົງການ ແລະ ການຈັດການຄຸນນະພາບ  
ຂອງມະນຸດ  
ວິທະຍາໄລພານິດສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລບູລະພາ

**ແບບສໍາພາດ**

**ເລື່ອງ: ຮູບແບບການສົ່ງເສີມແຮງງານດ້ານວິຊາຊີບສູ່ ສປປ.ລາວ**

ແບບສອບຖາມສະບັບນີ້ສ້າງຂຶ້ນໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອໃຊ້ປະກອບເປັນສ່ວນໜຶ່ງໃນການເຮັດບົດດຸດສະດີນິພົນໃນຫຼັກສູດບັດຊະຍາດຸດສະດີບັນດິດ ສາຂາ ການພັດທະນາອົງການ ແລະ ການຈັດການຄຸນນະພາບຂອງມະນຸດ ວິທະຍາໄລພານິດສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລບູລະພາ

**ຄໍາຊີ້ແຈງ**

ການວິໄຈຄັ້ງນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຮູບແບບການຈ້າງແຮງງານຕ່າງປະເທດໃນ ສປປ.ລາວ ການສໍາພາດກັບຜູ້ປະກອບການຂະໜາດໃຫຍ່ໂດຍມີລາຍລະອຽດດັ່ງນີ້

- ຂັ້ນຕອນທີ 1 ຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ
- ຂັ້ນຕອນທີ 2 ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານວິຊາຊີບຂອງ ສປປ.ລາວ
- ຂັ້ນຕອນທີ 3 ຮູບແບບການຈ້າງແຮງງານຂອງ ສປປ.ລາວ
- ຂັ້ນຕອນທີ 4 ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ສປປ.ລາວ

**ຂັ້ນຕອນທີ 1 ຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດ**

ຊື່.....ນາມສະກຸນ.....

ຕໍາແໜ່ງ.....

ບໍລິສັດ.....

ປະເພດຂອງທຸລະກິດ ຫຼື ອຸດສາຫະກໍາ

.....ກະສິກໍາ ແລະ ອຸດສາຫະກໍາອາຫານ	.....ສິນຄ້າອຸປະໂພກບໍລິໂພກ
.....ທຸລະກິດການເງິນ	.....ສິນຄ້າອຸດສາຫະກໍາ
.....ອະສັງຫາລິມະຊັບ ແລະ ກໍ່ສ້າງ	.....ຊັບພະຍາກອນ
.....ບໍລິການ	.....ເຕັກໂນໂລຊີ

ໄລຍະເວລາໃນການດໍາເນີນກິດຈະການ.....

ຈໍານວນເງິນທຶນທີ່ຈົດທະບຽນ.....

ວັນທີໃຫ້ສໍາພາດ.....ເດືອນ..... ພ.ສ 2558 ເວລາ.....

ສະຖານທີ່ສໍາພາດ.....

**ຂັ້ນຕອນທີ 2 ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານວິຊາຊີບຂອງ ສປປ.ລາວ**

2.1 ສປປ.ລາວ ມີຄວາມຂາດແຄນແຮງງານ ແລະຕ້ອງການແຮງງານວິຊາຊີບໃນສາຂາໃດແດ່ເພື່ອງານດ້ານອຸດສາຫະກໍາເມື່ອເຂົ້າສູ່ປະຊາຄົມອາຊຽນຢ່າງເປັນທາງການ

.....

.....

.....

2.2 ແຮງງານວິຊາຊີບທີ່ ສປປ.ລາວ ທີ່ຕ້ອງການຄວນມີຄຸນສົມບັດເບື້ອງຕົ້ນ  
ຫຍັງແດ່ ເຊັ່ນ ເພດ, ວຸດທິການສຶກສາ, ອາຍຸ ປະຫວັດການສຶກສາ, ປະຫວັດການເຮັດວຽກ  
ຜ່ານມາ, ຄວາມສາມາດພິເສດທາງດ້ານພາສາ, ປະຫວັດການຝຶກອົບຮົມ, ສໍາມະນາ, ຝຶກ  
ງານ ແລະ ທັດສະນະສຶກສາເປັນຕົ້ນ

.....  
.....  
.....

2.3 ຄວາມສາມາດພິເສດສະເພາະວິຊາຊີບ ຄື: ວິສະວະກໍາ, ສະຖາປັດ, ນັກສໍາຫຼວດ  
ແລະ ນັກບັນຊີ

2.3.1 ວິສະວະກໍາ

- ຄວາມສາມາດໃນການປະຍຸກໃຊ້ຄວາມຮູ້ທາງດ້ານວິສາວະກໍາມີຄວາມຈໍາເປັນ  
ຫຼືບໍ່ ແລະ ຈໍາເປັນແນວໃດແດ່?.....

.....

- ທັກສະໃນການອອກແບບມີຄວາມຈໍາເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈໍາເປັນແນວໃດ  
ແດ່?.....

- ທັກສະໃນການແກ້ບັນຫາມີຄວາມຈໍາເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈໍາເປັນແນວໃດ  
ແດ່?.....

- ຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບທີມງານຫຼາກຫຼາຍວິຊາຊີບ ມີຄວາມ  
ຈໍາເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈໍາເປັນແນວໃດແດ່?.....

.....

- ຄວາມຮູ້ສຶກຄໍານຶງຕໍ່ຈະຮິຍະທໍາແລະຄວາມເປັນມືອາຊີບ ມີຄວາມຈໍາເປັນຫຼືບໍ່  
ແລະ ຈໍາເປັນແນວໃດແດ່?.....

.....

- ທັກສະດ້ານການສື່ສານ ມີຄວາມຈໍາເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈໍາເປັນແນວໃດ  
ແດ່?.....

- ຄໍານຶງເຖິງຜົນກະທົບທີ່ມີຕໍ່ໂລກ ສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມ ມີຄວາມຈໍາເປັນ  
ຫຼືບໍ່ ແລະ ຈໍາເປັນແນວໃດແດ່?.....

.....

- ຄວາມພ້ອມໃນການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ ມີຄວາມຈໍາເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈໍາເປັນ  
ແນວໃດແດ່?.....

.....

- ຄວາມຮູ້ດ້ານບໍລິຫານທຸລະກິດແລະການຈັດການ ມີຄວາມຈໍາເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ  
ຈໍາເປັນແນວໃດ

ແດ່?.....

.....



- ອື່ນໆເພີ່ມເຕີມ (ຖ້າມີ ກະລຸນາລະບຸ ແລະ ອະທິບາຍລາຍລະອຽດ).....

2.3.2 ສະຖາບັດ

- ການອອກແບບມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການຈັດການວຽກທາງດ້ານເອກະສານ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການຈັດການໂຄງການ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການຈັດການພາກປັບຕົວຈິງ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ອື່ນໆເພີ່ມເຕີມ ຖ້າມີ ກະລຸນາລະບຸ ແລະ ອະທິບາຍລາຍລະອຽດ

2.3.3 ນັກສຳຫຼວດ

- ລັກສະນະສ່ວນຕົວ ເຊັ່ນ ອຸດທິການສອກສາ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນແລະການວັດແທກມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການພັດທະນາການສຳຫຼວດ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການກວດສອບຂໍ້ມູນໃນຂະບວນການສຳຫຼວດ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ດ້ານການສື່ສານ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການຄອບຄຸມດ້ານການສຳຫຼວດ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ອື່ນໆເພີ່ມເຕີມຖ້າມີ ກະລຸນາລະບຸ ແລະ ອະທິບາຍລາຍລະອຽດ

2.3.4 ນັກບັນຊີ

- ຄວາມຮູ້ທົ່ວໄປກ່ຽວກັບອົງການ, ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

-ຄວາມຮູ້ທົ່ວໄປທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນຊີ,ການເງິນ ແລະ ພາສີ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ມີການກວດສອບ ແລະ ມີການຮັບຮອງ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນ ແນວໃດແດ່?.....

- ຄວາມຮູ້ດ້ານເທັກໂນໂລຢີສາລະສົນເທດ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນ ແນວໃດແດ່?.....

- ຄວາມເປັນມືອາຊີບ ແລະ ຈາຣີຍະທຳ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນ ແນວໃດ ແດ່?.....

- ການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ການຕັດສິນໃຈ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນ ແນວໃດແດ່?.....

- ການສື່ສານ ແລະ ຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດແດ່?.....

- ການບໍລິຫານຈັດການຕົນເອງ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນແນວໃດ ແດ່?.....

- ການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ພາວະຜູ້ນຳ ມີຄວາມຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແລະ ຈຳເປັນ ແນວໃດແດ່?.....

- ອື່ນໆເພີ່ມເຕີມ ຖ້າມີ ກະລຸນາລະບຸ ແລະ ອະທິບາຍລາຍລະອຽດ

ຂັ້ນຕອນທີ 3 ສປປ.ລາວມີການຈ້າງວຽກປະເພດໃດແດ່ແກ່ພະນັກງານທັງແຮງງານໃນ ປະເທດ ແລະ ຈ່າງປະເທດ ເຊັ່ນ ພະນັກງານແບບປະຈຳ (Full-time) ຫຼືພະນັກງານແບບບໍ່ ເຕັມເວລາ (Part-time) ຫຼືແບບຊົ່ວຄາວ (Casual) ພະນັກງານສັນຍາຈ້າງ (Contract) ພະນັກງານລາຍວັນ (Daily hire and weekly hire) ພະນັກງານຝຶກງານ (Trainee) ການຈ້າງໄປ ເຮັດວຽກຕ່າງບໍລິສັດ (Outsourcing) ພະນັກງານຮັບເໝົາວຽກໄປເຮັດຢູ່ເຮືອນ (Outworkers) ການນຳເອົາພະນັກງານບໍານານແລ້ວກັບມາເຮັດວຽກ (Retire worker)

ຂັ້ນຕອນທີ 4 ຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ສປປ.ລາວ ແຮງງານທີ່ ເຮັດວຽກໃນອົງການຂອງ ສປປ ລາວຈະໄດ້ຮັບຄຸນນະພາບຊີວິດໃນການເຮັດວຽກຫຍັງ ແດ່?

-ການໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງເງິນເດືອນທີ່ຍຸດຕິທຳ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່ ແນວໃດ?.....

-ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່?

ແນວໃດ?.....

-ການພັດທະນາຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່? ແນວໃດ?

.....

-ການພັດທະນາໃນສາຍອາຊີບ ການເຕີບໂຕ ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນໜ້າວຽກ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່?

ແນວໃດ?.....

-ການສ້າງຄວາມສຳພັນທີ່ດີໃນອົງການ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່?

ແນວໃດ?.....

-ການມີລະບົບບໍລິຫານທີ່ມີຄວາມຍຸດຕິທຳ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່?

.....

-ການມີພາວະທີ່ເປັນອິດສະຫຼະຕໍ່ວຽກ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່? ແນວໃດ?

.....

-ຄວາມພາກພູມໃຈໃນອົງການ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່? ແນວໃດ?

.....

-ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນວຽກ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່? ແນວໃດ?

.....

-ພາວະຜູ້ນຳ ແລະ ການໃຫ້ອຳນາດແກ່ພະນັກງານ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່? ແນວໃດ?

.....

-ຄວາມພຽງພໍຂອງຊັບພະຍາກອນໃນການເຮັດວຽກ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່?

ແນວໃດ?.....

-ຄວາມຄິດສ້າງສັນ ຈຳເປັນຫຼືບໍ່?

ແນວໃດ?.....

- ອື່ນໆເພີ່ມເຕີມ(ຖ້າມີ ກະລຸນາລະບຸ ແລະ ອະທິບາຍລາຍ

ລະອຽດ).....

ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳກ່ຽວກັບຮູບແບບການຈ້າງແຮງງານໃນ ສປປ.ລາວ

.....

ສະນັ້ນຈຶ່ງຮຽນມາເພື່ອຂໍຄວາມກະລຸນາໃນການຂໍສຳພາດ  
ຮຽນມາດ້ວຍຄວາມນັບຖືຢ່າງສູງ

ນາງ ນະພິຊະຍາ ເສີດໂສມ

ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ ສາຂາ ການພັດທະນາອົງການ ແລະ ການຈັດການຄຸນນະພາບ  
ຂອງມະນຸດ

ວິທະຍາໄລພານິດສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລບູລະພາ

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง : รูปแบบการส่งเสริมแรงงานทักษะไทยสู่ สปป. ลาว

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักศึกษาที่กำลังจะออกสู่ตลาดแรงงาน 4 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักสำรวจ และนักบัญชี หากมีโอกาสเข้าไปทำงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมยัง สปป. ลาว กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาหรือกำลังศึกษาชั้นปีสุดท้ายในระดับปริญญาตรีของประเทศไทย

ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามใช้เพื่อการวิจัยระดับปริญญาเอกเท่านั้น ไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด แต่ผลสำรวจที่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรี เพื่อเตรียมความพร้อมสมรรถนะของบัณฑิตในการเข้าสู่ตลาดแรงงานระดับอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 สำหรับการพัฒนากำลังคนและแรงงานให้มีทักษะ ความรู้ และสมรรถนะตามความต้องการของตลาดและรองรับการเปิดเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อยกระดับทักษะของแรงงานไทยให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยต่อไป

(นางสาวณพิชญา เจ็ด โฉม)

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ รุ่น 4

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตบางแสน

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบประเมินทักษะ ความรู้ และความสามารถเฉพาะวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงานหากมีโอกาสได้ไปทำงานยังภาคธุรกิจอุตสาหกรรมใน สปป.ลาว

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  และเติมข้อความลงในช่องว่างตามข้อมูลที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. สาขาวิชา.....

3. คณะ.....

4. ภูมิลำเนา (จังหวัด) .....

5. ความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ

ดีมาก  ดี  พอใช้  ต้องปรับปรุง

6. ความสามารถในการใช้โปรแกรมพื้นฐานคอมพิวเตอร์

ดีมาก  ดี  พอใช้  ต้องปรับปรุง

### สมรรถนะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพวิศวกร

**ส่วนที่ 2** แบบประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพโดยการประเมินตนเอง  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชาชีพวิศวกร  
 ของท่านในปัจจุบัน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
	ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิศวกรรม						
1.	ความรู้ทางวิชาการด้านวิศวกรรมเพียงพอที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง						
2.	ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวางแผน ออกแบบ จัดสร้าง ดำเนินงาน และบำรุงรักษา						
3.	สามารถคำนวณทางวิศวกรรมโดยใช้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์และฟิสิกส์เข้ามาช่วยในการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมได้						
4.	สามารถใช้ความรู้วิศวกรรมวางแผนระบบงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้						
5.	สามารถใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการประมวลผลข้อมูลเพื่อช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น						
6.	ความรู้ในการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติและทรัพยากรทางกายภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
	ด้านทักษะในการออกแบบ						
7.	ความรู้เกี่ยวกับหลักการออกแบบและหาแนวทางแก้ไขปัญหตามหลักการทางวิศวกรรม						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
8.	สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการ ออกแบบและเขียนแบบได้						
9.	สามารถประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อการออกแบบและพัฒนาโครงสร้าง เครื่องจักร เครื่องมือ ระบบ และกระบวนการ ผลิตได้						
10.	ทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองจุดประสงค์ที่ต้องการใช้ได้อย่าง ปลอดภัยและเชื่อถือได้						
	<b>ด้านทักษะในการแก้ปัญหา</b>						
11.	สามารถคิดวิเคราะห์ ระบุถึงปัญหา และเสนอ วิธีการแก้ปัญหาทางวิศวกรรมให้สำเร็จได้						
12.	ความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ ความรู้ทางวิศวกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้						
13.	สามารถคาดเดาเหตุการณ์ล่วงหน้าและคิดวิธีการ ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต						
	<b>ด้านความสามารถทำงานร่วมกับทีมงาน หลากหลายสาขาวิชาชีพ</b>						
14.	สามารถทำงานร่วมกับทีมงานเดียวกันและติดต่อ ประสานงานกับทีมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้						
15.	มีทัศนคติที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อน ร่วมงาน						
16.	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงานได้						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
17.	สามารถช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมและแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้สมาชิกเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน						
	<b>ด้านความรู้สึกลำบากต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ</b>						
18.	มีความรับผิดชอบต่องานและผลงาน ติดตามผลงานจากการออกแบบ หรือการให้คำปรึกษาของตน ตลอดระยะเวลาที่ผลงานนั้นยังมีการใช้งานอยู่						
19.	มีความรู้และความชำนาญในงานวิชาชีพอย่างชัดเจน เพื่อผลประโยชน์ของผู้ว่าจ้างหรือลูกค้า						
20.	มีความซื่อสัตย์ต่อสาธารณะชน เจ้าของงาน ผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อนร่วมวิชาชีพ						
21.	ได้รับการปลูกฝังต่อการสร้างชื่อเสียงแก่วิชาชีพ จากคุณค่าของงานและไม่ใช่อิทธิพลใด ๆ ในการแข่งขันกับวิศวกรอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานนั้น						
22.	ใช้ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล						
	<b>ด้านทักษะการสื่อสาร</b>						
23.	ความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน						
24.	สามารถอธิบาย เสนอความคิดเห็น ให้คำแนะนำในการทำงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี						



ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
25.	ทักษะการพูด และเขียน เพื่อการประสานงาน และถ่ายทอดไปสู่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
26.	สามารถบันทึกและจัดทำรายงานเพื่อการนำเสนอชี้แจงงาน โครงการที่ตนรับผิดชอบได้						
27.	สามารถคิดออกแบบวิธีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อให้งานวิศวกรรมสามารถสื่อสารได้ในทุกระดับ						
28.	ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่สามารถสื่อสารเพื่ออธิบายงานในหน้าที่ได้เข้าใจ						
	<b>ด้านการคำนึงถึงผลกระทบต่อโลก สังคม และสิ่งแวดล้อม</b>						
29.	ได้รับการปลูกฝังให้มีจิตสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อ และให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัยของสาธารณชนและสิ่งแวดล้อม						
30.	สามารถอธิบายหลักการทางด้านวิศวกรรมและสิ่งแวดล้อมตามที่ได้เรียนอย่างต้องแก่แก่สาธารณชนด้วยความสัตย์จริง						
31.	ทักษะในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีโดยพิจารณาถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม						
32.	สามารถต่อ ยอดและพัฒนาผลงานให้เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์และสิ่งแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
33.	การรับรู้และให้ความสำคัญต่อความซื่อสัตย์ สุจริต เกียรติยศ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ วิศวกรรม						
	<b>ด้านความพร้อมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต</b>						
34.	ความสามารถในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านวิศวกรรมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ						
35.	ความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองทั้งความรู้ทาง วิชาการ แล้วย่นำความรู้นั้นมาวิเคราะห์และ แก้ปัญหาให้ทันต่อสถานการณ์ได้						
36.	พร้อมให้ความร่วมมือในการส่งเสริมวิชาชีพด้วย การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ กับวิศวกรอื่น ๆ						
37.	เต็มใจที่จะให้คำแนะนำเพื่อถ่ายทอดทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้แก่วิศวกรรุ่นหลัง อย่างจริงจัง						
	<b>ด้านความรู้การบริหารธุรกิจและการจัดการ</b>						
38.	ความรู้ด้านธุรกิจและการจัดการองค์การเพื่อ กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและการ วางแผนระบบต่าง ๆ ที่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้						
39.	ความรู้ในการวางแผน โครงสร้างองค์การเพื่อแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานและอำนาจ หน้าที่ในองค์การอย่างเป็นทางการ						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
40.	ความรู้ในการวิเคราะห์และประเมินคุณค่าของโครงการทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ต้นทุน การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน ดอกเบี้ย ค่าเงินต้นเทียบเท่าปีปัจจุบัน อัตราผลตอบแทน และค่าเสื่อมราคาในอนาคต						
41.	ความรู้ในการบริหารวัสดุ เช่น กำหนดพื้นที่สำหรับจัดเก็บวัสดุ พื้นที่ใช้สอยภายในห้องจัดเก็บวัสดุ และการจัดการขนย้ายวัสดุไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของงาน						
42.	ความรู้และสามารถในการจัดหาวัตถุดิบและควบคุมกระบวนการผลิต เพื่อป้องกันไม่ให้ผลิตภัณฑ์สำเร็จออกมามีข้อบกพร่อง						
43.	ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานระบบประกันคุณภาพในระดับสากล เพื่อสามารถช่วยปรับปรุงการบริหารงานภายในองค์กรได้						
44.	ความรู้และสามารถในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐ ตลาดคู่แข่ง และพฤติกรรมลูกค้า ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ในอนาคต						
45.	สามารถคาดการณ์และวางแผนพัฒนาระบบเพื่อสร้างความเจริญเติบโตให้องค์กรได้ แม้จะอยู่ภายใต้ความเสี่ยงหรือสภาวะการณ์ที่ไม่แน่นอน						

## สมรรถนะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพสถาปนิก

**ส่วนที่ 2** แบบประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพโดยการประเมินตนเอง  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชาชีพ  
 สถาปนิกของท่านในปัจจุบัน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
	<b>ด้านการออกแบบ, พัฒนา, วางแผน และ วิเคราะห์โครงการ</b>						
1.	ความรู้ทางสถาปัตยกรรมหลักในการออกแบบ เพื่อวางผังเมืองประเภทต่าง ๆ ได้						
2.	ทักษะและความรู้การจัดทำแผนงานปรับปรุง ซ่อมแซม และต่อเติม รวมถึงงานอนุรักษ์ทาง สถาปัตยกรรมหลัก						
3.	ความรู้ในการออกแบบวางผังสภาพแวดล้อมของ พื้นที่อาคาร ชุมชน และเมือง รวมทั้งการจัดรูป ที่ดิน						
4.	ทักษะการแก้ปัญหาองค์ประกอบใน การออกแบบ เพื่อเตรียมกำหนดการก่อสร้างและ จัดหาวัสดุประกอบการก่อสร้าง						
5.	สามารถประมาณการความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ อาคารสถานที่)						
	<b>ด้านการบริหารและการจัดการ</b>						
6.	ความรู้เกี่ยวกับหลักการทางธุรกิจและการจัดการ มีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
7.	ตัดสินใจและแก้ปัญหาโดยการจำลองจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน						
8.	มีภาวะผู้นำและสามารถจูงใจผู้อื่นในการทำงานได้						
9.	สามารถออกแบบกระบวนการผลิต วิเคราะห์งบประมาณ และประสานงานกับบุคคลได้						
	<b>ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสาร</b>						
10.	สามารถจัดเก็บข้อมูลและสถิติเบื้องต้น เพื่อจัดทำฐานข้อมูล/ระบบสารสนเทศเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมได้						
11.	สามารถใช้ข้อมูลจากเอกสารเพื่อคำนวณต้นทุนการก่อสร้างของโครงการแบบย่อ และสอดคล้องตามระยะเวลา งบประมาณ และคุณภาพที่กำหนดได้						
12.	ทักษะและความรู้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของเอกสารสัญญา และสิ่งที่จะต้องทำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการก่อสร้าง						
13.	ความรู้และความสามารถในการจัดทำคู่มือกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและแนวทางเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ และการออกแบบทางสถาปัตยกรรมหลักและประสานงานกับบุคคลได้						
	<b>ด้านการจัดการโครงการ</b>						
14.	ทักษะในการทำแผนและประเมินโครงการ มีความเข้าใจและสามารถจัดลำดับความสำคัญได้						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมากที่สุด	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
15.	ความรู้ในการคำนวณโครงสร้างทางสถาปัตยกรรม และประเมินราคาในการก่อสร้าง การตกแต่งอาคารสถานที่และผังเมือง และกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานได้						
16.	สามารถจัดสรรบุคลากรและทีมงานเพื่อมอบหมายภาระหน้าที่ของผู้ประสานงานในส่วนต่าง ๆ ได้						
17.	ทักษะในการจัดหาทรัพยากรด้วยวิธีที่เหมาะสม และจัดสรรให้เป็นไปตามสัญญาที่กระทำกับบุคคลที่มีส่วนร่วม						
	<b>ด้านการจัดการภาคปฏิบัติ</b>						
18.	ความรู้ในการกำหนดจุดประสงค์เพื่อจัดทำโครงร่างและกำหนดวิธีดำเนินการภาคปฏิบัติ เพื่อดำเนินโครงการให้สำเร็จ						
19.	ทักษะการประสานงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้						
20.	สามารถควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามแบบและแผนการที่กำหนด						
21.	สามารถตรวจสอบสิ่งปลูกสร้างให้เป็นไปตามมาตรฐานและหลักการในวิชาชีพสถาปัตยกรรมได้						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
	<b>ด้านทักษะการสื่อสาร</b>						
22.	สามารถเข้าใจ วิเคราะห์โครงการ และสื่อสารโครงการทั้งด้วยการเขียนและวาจนำเสนอ กราฟิกให้ผู้รับเหมา ผู้บริหาร ที่ปรึกษา และวิศวกรได้						
23.	สามารถชี้แจงและให้รายละเอียดของข้อมูลให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจได้						
24.	มีทักษะในการพูด โน้มน้าวเพื่อขอความร่วมมือให้เกิดการดำเนินการให้สำเร็จตามแผนได้						
25.	ทักษะการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาเพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง						
	<b>ด้านความรู้ทางเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ</b>						
26.	สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบและเขียนแบบสำหรับการก่อสร้าง						
27.	มีความรู้ทางด้าน โครงสร้างระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น สุขากิจบาล ไฟฟ้า ประปา สื่อสาร ระบบปรับและระบายอากาศ เป็นต้น						
28.	สามารถให้คำแนะนำรายละเอียดเกี่ยวกับผังบริเวณ ตัวอาคาร ความปลอดภัย การใช้ที่ดิน และกฎระเบียบต่าง ๆ						
29.	มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจความต้องการของเจ้าของงาน และสามารถประสานงานได้ดี						

### สมรรถนะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพนักสำรวจ

**ส่วนที่ 2** แบบประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพโดยการประเมินตนเอง  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชาชีพนักสำรวจของท่านในปัจจุบัน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
	<b>ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล</b>						
1.	มีความรู้ทฤษฎีพื้นฐานด้านการสำรวจเป็นอย่างดี						
2.	รับรู้ต่อการเตรียมพร้อมในการเผชิญกับสภาพอากาศและภูมิประเทศทุกสถานการณ์						
3.	ได้รับการปลูกฝังให้ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เข้าใจและสามารถอธิบายถึงกฎระเบียบในการสำรวจของประเทศได้						
4.	ความรู้และความสามารถในการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในหน้าที่ด้านวิชาชีพสำรวจของตนเอง						
	<b>ด้านการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล</b>						
5.	ความรู้และความสามารถในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวัดที่ตรวจสอบแล้วว่าถูกต้องและเชื่อถือได้						
6.	ทักษะในการเลือกวิธีการวัดและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย						



ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
7.	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบ ภูมิศาสตร์ ฐานข้อมูลของพื้นที่ ข้อมูลพื้นฐาน การสำรวจ และศูนย์ข้อมูลทั่วไป						
8.	ทักษะในการใช้ระบบนำทางด้วยดาวเทียม เพื่อ กำหนดพิกัดของพื้นที่ในการสำรวจ						
9.	สามารถสังเกต คำนวณ และประเมินระดับความ ถูกต้องจากข้อมูลที่ปรากฏในระบบดาวเทียม ร่วมกับระบบภาคพื้นดิน						
10.	สามารถสังเกตและตรวจสอบข้อมูลเก่าที่ไม่ ถูกต้องและแก้ไขให้มีความถูกต้องได้						
	<b>ด้านการพัฒนางานสำรวจ</b>						
11.	สามารถกำหนดลำดับของงานและอธิบายให้ ลูกค้า พนักงานก่อสร้าง และที่ปรึกษาด้านอื่น ๆ เข้าใจรายละเอียด						
12.	ทักษะการอ่าน ตีความ ทำความเข้าใจแบบ และ วางแผนพื้นที่การก่อสร้างได้						
13.	ทักษะในการสำรวจความหลากหลายของสภาพ ภูมิประเทศให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ โดยใช้ เครื่องมือสำรวจภาคพื้นดินและระบบนำทางด้วย ดาวเทียมได้						
14.	สามารถอธิบายรายละเอียดของสิ่งที่ค้นพบแล้ว บันทึกข้อมูลนั้นได้อย่างถูกต้อง						
15.	สามารถคำนวณและรายงานข้อมูลภูมิประเทศ และความหนาแน่นของพื้นที่ในปริมาณที่ เหมาะสม						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
16.	ความรู้ด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของ ประเทศ						
	<b>ด้านการตรวจสอบข้อมูลกระบวนการสำรวจ</b>						
17.	สามารถระบุข้อผิดพลาดของข้อมูลเก่าที่มีอยู่ และปรับปรุงข้อมูลใหม่ให้มีความถูกต้องได้						
18.	สามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่มีความ น่าเชื่อถือเพียงพอเพื่อใช้ประเมินข้อจำกัดในการ สำรวจ						
19.	สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อวาดแผนโครงการ และส่วนประกอบของแผนงานที่มีความถูกต้อง และชัดเจน						
20.	ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อจัดทำส่วนประกอบโครงร่างของ แผนงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ได้						
	<b>ด้านทักษะการสื่อสาร</b>						
21.	สามารถสื่อสารเพื่อให้คำแนะนำประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย						
22.	สามารถอธิบายเรื่องการสำรวจในภาษาที่เข้าใจ ง่ายกับผู้ที่เกี่ยวข้อง						
23.	สามารถจัดทำรายงานสอดคล้องกับหลักการและ เหตุผล เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักสำรวจ ลูกค้า และบุคคลที่เกี่ยวข้อง						
24.	ความรู้ในการเขียนใบรับรองที่ถูกต้องและทราบ ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
	<b>ด้านการควบคุมการสำรวจ</b>						
25.	สามารถใช้ระบบพื้นฐานเพื่อการสำรวจที่เหมาะสมในการวางแผนที่						
26.	ทักษะการสำรวจทางลัดและทางแยกโดยการคำนวณพิกัดทางภูมิศาสตร์						
27.	สามารถแปลงพิกัดสามมิติระหว่างระบบและพื้นหลักฐาน คือ จุด, เส้น, ระนาบ หรือพื้นผิวอย่างอื่นที่ใช้อ้างอิงเพื่อการวัดตำแหน่งบนพื้นผิวโลกโดยระบบซอฟต์แวร์						
28.	มีความรู้ด้านกฎเกณฑ์และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการสำรวจและการทำแผนที่						
29.	สามารถประยุกต์ใช้วิชาคณิตศาสตร์และตรีโกณมิติเพื่อปรับมิติการสำรวจโดยใช้ซอฟต์แวร์						
30.	สามารถเลือกอุปกรณ์และวิธีการในการปรับระดับความแม่นยำและแหล่งที่มาของข้อผิดพลาดและเทคนิค เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้						

### สมรรถนะสำหรับนักศึกษาวิชาชีพนักบัญชี

**ส่วนที่ 2** แบบประเมินความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะทางวิชาชีพโดยการประเมินตนเอง  
**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะวิชาชีพนักบัญชี  
 ของท่านในปัจจุบัน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ต่ำกว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
	ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม						
1.	สามารถประเมินความก้าวหน้าของกิจการ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้บริหาร						
2.	ทักษะและความรู้สภาพเศรษฐกิจที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการเงินได้						
3.	คาดการณ์ได้ว่าองค์กรหรือกิจการจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก						
	ด้านความรู้ทางการบัญชี การเงิน และภาษี						
4.	ทราบวิธีการบัญชีกิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน บริษัทจำกัด งบการเงินตามมาตรฐานบัญชี						
5.	สามารถจัดทำรายงานการทำธุรกรรมต่างๆ ขององค์กรได้						
6.	สามารถจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
7.	วางแผนการจัดเก็บภาษีและจัดทำรายงานตาม ระเบียบ มาตรฐาน และถูกต้องตามกฎหมายได้						
	<b>ด้านการตรวจสอบและการรับรอง</b>						
8.	จัดทำข้อมูลจากกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การ ควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และผ่าน การรับรองจากบุคคลที่สามได้						
9.	ประเมินความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ ข้อมูล เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ และ ระบบควบคุมภายใน						
10.	สามารถเขียนรายงานงบการเงินแสดงฐานะ การเงินและผลการดำเนินงานตรงตามสมุดบัญชี และเอกสารประกอบการลงบัญชี						
	<b>ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</b>						
11.	ความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์มาใช้ในการงานบัญชี						
12.	ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการเป็นผู้ จัดเตรียมสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของ องค์กร						
13.	สามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและ ระบบที่จำเป็นในการประมวลผลและจัดการ ข้อมูล						
	<b>ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นมืออาชีพ</b>						
14.	รับรู้และคำนึงถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตเสมอ						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
15.	ความมั่นใจในตนเอง และความเป็นอิสระในการทำงาน						
16.	สำนึกต่อการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรและลูกค้า						
17.	รู้กฎหมาย กฎระเบียบ หลักจริยธรรมของวิชาชีพ						
18.	ได้รับการปลูกฝังให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพ						
	<b>ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ</b>						
19.	ทักษะในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้ง คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้						
20.	ความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมและบูรณาการจากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ						
21.	ทักษะในการจัดลำดับความสำคัญของงานและเสนอมุมมองเพื่อหาทางออก						
22.	สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับงานที่มีอยู่อย่างจำกัดและดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่						
	<b>ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>						
23.	สามารถสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
24.	สามารถจูงใจและเจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กรได้						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด/ ดีมาก	มาก /ดี	ปาน กลาง /พอ ใช้	น้อย/ ต่ำ กว่า มาตรฐาน	น้อย ที่สุด/ ต้อง ปรับปรุง	
		5	4	3	2	1	
25.	สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน แม้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ซับซ้อนให้แก่ผู้บริหารขององค์กรเข้าใจได้						
26.	ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานและองค์กร						
	<b>ด้านการบริหารจัดการตนเอง</b>						
27.	สามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้อง มีทักษะ ความรู้ที่พัฒนาและทันสมัย						
28.	ทักษะ ความสามารถในการจัดการผลการปฏิบัติงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย						
29.	ทัศนคติที่ดีต่อการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สามารถคิดไตร่ตรอง และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง						
	<b>ด้านการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ</b>						
30.	ความสามารถในการสร้างทีม นำทีม และทำงานร่วมกับทีมได้						
31.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากงาน						
32.	ทักษะการวางแผนกระบวนการจัดการงาน ความร่วมมือ การเอาใจใส่ ความยืดหยุ่น และรับผิดชอบผลที่ได้รับกลับมา						

### ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ส่วนที่ 3** ความคาดหวังคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากมีโอกาสไปทำงานยังองค์กรอุตสาหกรรม  
ใน สปป.ลาว

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคาดหวังของท่านในแต่ละข้อ

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<b>ด้านการได้รับค่าจ้าง/ เงินเดือน ที่ยุติธรรม</b>						
1.	เงินเดือนที่สูงกว่ามาตรฐานหรือค่าแรงขั้นต่ำ						
2.	รายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ ภาระงานที่รับผิดชอบ						
3.	รายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสามารถแบ่งปัน ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน						
	<b>ด้านการได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ เหมาะสม</b>						
4.	องค์กรมีการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน เช่น ที่พัก รถประจำตำแหน่ง รถรับส่ง อาหารกลางวัน เป็นต้น						
5.	ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น โบนัส						
6.	มีค่าเทอมสำหรับบุตรในการเข้าเรียนโรงเรียน ระบบสองภาษา						
7.	มีวันหยุดเทศกาลและวันสำคัญตามกฎหมายกำหนด						
	<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
8.	สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย						
9.	องค์กรใส่ใจในสุขอนามัยของพนักงาน						
10.	หากเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน องค์กรมีระบบ การดูแลช่วยเหลือพนักงานเป็นอย่างดี						
11.	องค์กรมีอุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัย ครบถ้วน						
12.	องค์กรมีกิจกรรมพักผ่อนหรืออบรมด้านความ ปลอดภัย						



ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
13.	องค์กรมีระบบเตือนภัยหากมีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน						
	<b>ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน</b>						
14.	มีแผนหรือโปรแกรมการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและนอกองค์กรให้แก่พนักงาน						
15.	มีการจัดให้พนักงานได้ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ						
16.	องค์กรมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อ						
17.	เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน องค์กรมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล						
	<b>ด้านการพัฒนาในสายอาชีพ การเติบโต และความมั่นคงในงาน</b>						
18.	องค์กรมีโครงสร้างหรือสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน						
19.	องค์กรมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน สำหรับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม						
20.	องค์กรที่มีการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและสามารถเติบโตในหน้าที่ภายในองค์กรได้						
21.	ตราบไคที่ผลงานของพนักงานยังคงเป็นไปตามมาตรฐาน จะไม่ถูกสั่งให้ออกจากงานอย่างไม่เป็นธรรม						
22.	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำคอยให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ						
	<b>ด้านความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร</b>						
23.	ภายในองค์กรมีการประสานงานกันดีทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
24.	พนักงานในองค์กรปราศจากการแบ่งแยกพวก พ้อง						
25.	องค์กรต้องมีกิจกรรมสันตนาการเพื่อเสริมสร้าง ความสามัคคีให้แก่พนักงานภายในองค์กร						
	<b>ด้านการมีระบบการบริหารงานที่มีความยุติธรรม</b>						
26.	องค์กรต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละ ตำแหน่งและแผนการดำเนินงานแต่ละงานไว้ อย่างชัดเจน						
27.	องค์กรที่มีช่องทางการร้องเรียนหรือช่องทาง แสดงความคิดเห็นให้กับพนักงาน						
28.	องค์กรที่มีการออกกฎระเบียบและประกาศ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเสมอภาค						
	<b>ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน</b>						
29.	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต้องไม่ส่งผลต่อ ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน						
30.	องค์กรที่มีความเหมาะสมระหว่างช่วงระยะเวลา ในการทำงานกับเวลาอิสระจากการทำงานใน แต่ละวัน						
31.	ช่วงเวลาในการทำงานและการใช้เวลากับ ครอบครัวมีความสมดุล						
	<b>ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร</b>						
32.	องค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี						
33.	บุคลากร และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับ การยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศ						
34.	องค์กรที่หากมีใครถามว่าทำงานที่ไหน พนักงาน จะสามารถตอบได้อย่างภาคภูมิใจ						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<b>ด้านความพึงพอใจในงาน</b>						
35.	องค์กรที่ท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						
36.	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และความสามารถจากการทำงาน						
37.	องค์กรที่มีระบบการบรรจุพนักงานได้ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน						
38.	องค์กรที่มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โปร่งใสและเป็นธรรม						
	<b>ด้านภาวะผู้นำและการให้อำนาจแก่พนักงาน</b>						
39.	พนักงานสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง						
40.	พนักงานมีอำนาจและอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ						
41.	ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายในการใช้อำนาจตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่						
	<b>ด้านความเพียงพอของทรัพยากรในการทำงาน</b>						
42.	องค์กรที่มีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานได้ตรงตามความต้องการอย่างเพียงพอ						
43.	องค์กรที่มีอุปกรณ์เทคโนโลยีเหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ						
44.	องค์กรที่มีข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน						
	<b>ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน</b>						
45.	พนักงานมีความอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานและวิธีการทำงาน						
46.	องค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถาม					ส่วน ของ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
47.	องค์กรที่ท่านสามารถเสนอหรือแสดงความคิดเห็นในขอบเขตของภาระหน้าที่ได้อย่างอิสระ						
48.	องค์กรที่ท่านจะไม่ถูกตำหนิต่อต้าน หรือกีดกันการแสดงความคิดเห็นอย่างไม่มีเหตุผล						