

# ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุกุริ

## The Satisfaction of the Human Resource Management Students in the Business Administration Faculty of Thai-Nichi Institute of Technology by the Learning Activities of the Monodzukuri Principle

เชอริสา นันทา<sup>1</sup> เอิบ พงษ์หงษ์<sup>2</sup>

กลุ่มวิชาพื้นฐาน คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น  
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น  
1771/1 ซ.พัฒนาการ 37-ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250

<sup>1</sup>cherisa@tni.ac.th

<sup>2</sup>oeb@tni.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษา สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุกุริ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย คือ นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น รวม 81 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุกุริ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ,  $S.D = 1.10$ ) ปัญหาที่พบ เช่น ความเบื่อหน่ายหรือความกังวลเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม การมอบหมายงานที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร การพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เสริมจุดเด่นของกิจกรรมและตัวผู้สอนที่จัดกิจกรรม เช่น การเป็นกิจกรรมที่สอนให้นักศึกษามีความอดทนและตรงต่อเวลา การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม ให้ดียิ่งขึ้น สามารถช่วยเพิ่มทัศนคติที่นักศึกษามีต่อกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นได้

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ, กิจกรรมเสริมการเรียนรู้, โมโนซุกุริ

### ABSTRACT

This research's objective is to study the level of satisfaction by the Monodzukuri Principle of the 3rd year Human Resource Management students. The population is the 3rd year students in Japanese Human Resource Management in Business Administration Faculty of Thai-Nichi Institute of Technology totally 81 students. The analysis statistics are Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. And use the

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

**Keywords:** Satisfaction, Learning Activities, Monodzukuri

### 1) บทนำ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นความสามารถหรือผลสำเร็จที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย และยังได้จำแนกไว้ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน [1] ความสามารถของผู้เรียน เกิดจากผู้เรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของอาจารย์ โดยอาจารย์ต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพให้กับผู้เรียนตามหลักโมโนซุกุริ เป็นวิธีการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษานำมาประยุกต์ใช้กับสถานที่จริง และปฏิบัติจริง ซึ่งจะส่งผลต่อจุดประสงค์ของรายวิชา ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและความพึงพอใจ และมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรมที่ต้องการทำการวัดประเมินผู้เรียนประกอบด้วย ด้านความรู้

ความจำ ด้านความเข้าใจ ด้านการนำไปใช้ ด้านการวิเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะหรือแจกแจง ด้านการสังเคราะห์ และด้านการวัดและประเมินค่า และเนื่องด้วยสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้สนับสนุนการเรียนการสอนตามหลักโมโนซุกุริ [2] และเป็นค่านิยมร่วมที่อาจารย์ผู้สอนทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติในทุกรายวิชา จึงได้จัดกิจกรรมเสริมการเรียนโดยมอบหมายให้นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเอง อาทิเช่น วางแผน เขียนโครงการ ดำเนินโครงการ จัดสรุปผลการดำเนินโครงการตามหลัก Plan-Do-Check-Action : PDCA

ดังนั้นผู้วิจัยจึงประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุกุริ โดยรวบรวมจาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียน ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียน และด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องและปรับปรุงกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุกุริเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2) วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่นคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุกุริ

## 3) สมมุติฐานของการวิจัย

นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุกุริอยู่ในระดับมาก

## 4) ขอบเขตของการวิจัย

### 4.1) เนื้อหาของการวิจัย

แบบสอบถามทางออนไลน์เพื่อประเมินความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุกุริ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียน ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียน และด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้อื่นๆ

### 4.2) กลุ่มเป้าหมาย

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

## 5) นิยามศัพท์เฉพาะ

นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น 51 คนที่ตอบแบบสอบถาม

กิจกรรมเสริมการเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้สอนจัดขึ้นหรือดูแลตามหลักโมโนซุกุริ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเสริมประสบการณ์ให้กับ

นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรม “HR Challenge” กิจกรรม “สร้างคน สร้างงานกับระบบคุณภาพ สโตร์ญี่ปุ่น”

ผู้สอน หมายถึง อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่มีส่วนรับผิดชอบและสนับสนุนนักศึกษาในการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้อื่นๆ รวมถึงการประเมินผล

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความประทับใจ ความพอใจ [3] หรือความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุกุริ

คะแนนความพึงพอใจ หมายถึง คะแนนที่ใช้ในการวัดทัศนคติที่นักศึกษามีต่อแต่ละหัวข้อที่ถามในแบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากทฤษฎีมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) [4] โดยไล่จาก 5 คะแนนลงไปถึง 1 คะแนน เกณฑ์การให้ ประกอบด้วย 5 คือระดับมากที่สุด 4 คือระดับมาก 3 คือระดับปานกลาง 2 คือระดับน้อย และ 1 คือระดับน้อยที่สุด

การแปลผลเกณฑ์การประเมิน

4.21-5.00 คือ มากที่สุด

3.41-4.20 คือ มาก

2.61-3.40 คือ ปานกลาง

1.81-2.60 คือ น้อย

1.00-1.80 คือ น้อยที่สุด

สำหรับคำถามที่แสดงทัศนคติทางบวก ถ้ารวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบ ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นมาก ในทางตรงข้าม ถ้าได้คะแนนน้อยแสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ส่วนคำถามที่แสดงทัศนคติทางลบ ถ้ารวมคะแนนทั้งหมดของผู้ตอบได้คะแนนมาก แสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นมาก ในทางตรงข้าม ถ้าได้คะแนนน้อยแสดงว่าผู้ตอบมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นมาก

โมโนซุกุริ (Monodzukuri) มาจากคำสองคำคือ “mono(โมโน) และ “tsukuri” เป็นคำว่า “Monodzukuri” โดยคำว่า “โมโน” หมายถึง วัตถุประสงค์ของ ซึ่งไม่ได้หมายถึงสิ่งของที่จับต้องได้โดยตรง แต่ยังรวมถึง “การใช้ความคิด” ส่วนคำว่า “ทสึคุริ” ความหมายทั่วไปคือ การ “ทำหรือผลิต” สิ่งของซึ่งเป็นกระบวนการทางกายภาพ นั่นคือ “โมโนซุกุริ” หมายถึง การนำเรื่องทางด้านซอฟต์แวร์ที่คิดอยู่ในสมองมาทำให้เป็นสิ่งของที่เป็นทางด้านฮาร์ด [2]

## 6) ตัวแปรในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

### 6.1) ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรได้แก่ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนที่หลักสูตรจัดขึ้นบ่อยแค่ไหน กิจกรรมใดบ้างที่นักศึกษาเข้าร่วมกรุณาพิมพ์ชื่อกิจกรรมที่นักศึกษาชื่นชอบมากที่สุด 3 อันดับ

### 6.2) ตัวแปรตาม

ตัวแปรได้แก่ ความพึงพอใจ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนตามหลักโมโนซุกุริ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อ

การจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และ ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้

## 7) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 7.1) แนวความคิดด้านความพึงพอใจ

อัญชลี ถนอมทรัพย์ [3] ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจ (Satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาพึงประสงค์ มณี โพรสิเสน [5] ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกยินดี เจตคติที่ดีของบุคคล เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทำให้เกิดความรู้สึกในสิ่งนั้น ๆ อนุช กลยณี [6] กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือเจตคติต่อการทำงาน สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของนักศึกษา หมายถึง การที่นักศึกษาได้รับในสิ่งที่ต้องการ แต่ต้องอยู่ในขอบเขตที่อาจารย์สามารถจัดหาหรือทำให้ได้โดยไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์หรือความถูกต้องเหมาะสมในการให้บริการ

#### ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริการ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติกิจกรรมแล้ว ย่อมทำให้มีกำลังใจจะปฏิบัติกิจกรรมด้วยความตั้งใจ มุ่งหวังผลให้ได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อารุง เหมรา [7] ได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจ คือ . ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เสริมสร้างให้บุคคลมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ช่วยเกื้อหนุนให้มีกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถบังคับควบคุมความประพฤติของบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการรวมพลังเพื่อขจัดปัญหาในองค์กรร่วมกัน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ช่วยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า ความท้าทาย และปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ การบริหารงาน การนิเทศงาน การส่งเสริม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน กลุ่มงาน และค่าจ้าง การวัดความพึงพอใจ โดยวิธีการสัมภาษณ์ นับว่าเป็นวิธีการที่ประหยัดและมีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง [3]

ประโยชน์ที่ได้จากการวัดความพึงพอใจ ทำให้ทราบถึงเรื่องต่างๆ ที่สำคัญ คือ ทราบถึงความรู้ความเข้าใจของนักศึกษามากยิ่งขึ้น ความคาดหวังของนักศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพที่ต้องการ ความต้องการของนักศึกษาต้องการได้รับ เพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะและคุณสมบัติของสินค้าและบริการที่นักศึกษาต้องการได้รับจริง ความแตกต่างระหว่างคุณภาพของสินค้าและบริการที่นักศึกษาได้รับจริง ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพของบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา

จากการวัดความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการผลิตการจำหน่ายและการให้บริการให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น [8]

### 7.2) แนวความคิดของหลักโมโนซุคิ

คำว่า "โมโนซุคิ" เป็นการคิดและทำงานอย่างเป็นระบบแบบญี่ปุ่น ทำให้ได้สินค้าและบริการถึงมือลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด มีการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการอยู่เสมอ จนนำมาซึ่งความสำเร็จเป็นวัฒนธรรมวิถีญี่ปุ่นอย่างแท้จริง นับเป็นวัฒนธรรมการบริหารจัดการวิถีตะวันออกตามแบบของญี่ปุ่นโดยตรง ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ถือเป็นสิ่งที่มีความภาคภูมิใจของชาติและเป็นลักษณะเฉพาะเชิงจิตวิญญาณ เป็นแบบของการเป็นผู้ชำนาญการแบบช่างฝีมือแบบญี่ปุ่น ที่ทำให้ญี่ปุ่นมีความสามารถสูงในการดำเนินการและการผลิตเชิงอุตสาหกรรมสมัยใหม่ องค์กรมีความแข็งแกร่ง สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง ในขณะที่ผู้ผลิตก็ผลิตด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้ชำนาญการฝีมือแบบวิถีญี่ปุ่นโดยเฉพาะ ทำให้บริษัทใหญ่ ๆ ของญี่ปุ่นมีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมการบริหารจัดการแบบของตนเอง และประสบความสำเร็จอย่างกว้างขวาง [9]

#### บุคลากรด้านโมโนซุคิคืออะไร [2]

โมโนซุคิเป็นกระบวนการทั้งหมดในการถ่ายทอดข้อมูลการออกแบบไปยังตัวกลางหรือวัสดุที่ใช้ในการผลิต บุคลากรด้านโมโนซุคิจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทำงานอยู่ในกระบวนการเหล่านี้ทั้งหมด กล่าวได้ว่า คนที่อยู่ในกระบวนการตั้งแต่การออกแบบไปจนถึงคนที่ทำหน้าที่การตลาดและการขาย คือบุคลากรด้านโมโนซุคินั่นเอง

ตารางที่ 1: เรือนไขจำเป็นสำหรับบุคลากรด้านโมโนซุคิ

	คีย์เวิร์ด	ความหมาย
หัวใจ (ความ ตระหนัก)	จิตสำนึกด้านโค เซ็น	ไม่พอใจในสภาพปัจจุบันและมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา
ทักษะ (การ ปฏิบัติงาน)	เทคนิคและ ทักษะขั้นสูง	มีเทคนิคและทักษะฝีมือระดับสูง และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
ร่างกาย (บทบาทหน้าที่)	ความสามารถใน การแก้ปัญหา	สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นที่หน้างาน

#### ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับบุคลากรด้านโมโนซุคิ

##### 1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill)

เป็นทักษะในการในการจับประเด็นของเหตุการณ์โดยรอบทั้งเชิงโครงสร้างและเชิงแนวความคิด นั่นคือ เป็นความสามารถในการเข้าใจเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว เปรียบเทียบคุณสมบัติทั้งสามคือ "หัวใจ ทักษะ ร่างกาย" จะตรงกับคำว่า "ร่างกาย"

##### 2. ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill)

เป็นความสามารถในการสังเกตและวิเคราะห์คำพูดของผู้ที่สนทนาด้วย แล้วสามารถโต้ตอบโดยใช้คำพูดหรือการสื่อสารที่เหมาะสม นั่นคือเป็นทักษะในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการคบหาและทำงานร่วมกับผู้อื่น จำเป็นต้องมีความเข้าใจความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่ง

ด้วย จึงจะทำให้การสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างราบรื่น เปรียบเทียบ  
คุณสมบัติทั้งสามคือ “หัวใจ ทักษะ ร่างกาย” จะตรงกับคำว่า “หัวใจ”

### 3. ทักษะด้านการทำงาน (Technical Skill)

เป็นทักษะความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุ  
นั่นคือ เป็นความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่  
นั้นๆ เปรียบเทียบคุณสมบัติทั้งสามคือ “หัวใจ ทักษะ ร่างกาย” จะตรง  
กับคำว่า “ทักษะ”

ความจำเป็นของทักษะทั้งสามนี้สำหรับบุคลากรแต่ละระดับ อาจ  
กล่าวได้ว่า ทักษะด้านความคิดมีความจำเป็นสูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่  
สูงขึ้น

ทักษะที่สำคัญมากที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากที่สุด  
เพราะถึงแม้จะพัฒนาทักษะด้านความคิดและทักษะด้านการงานให้  
สูงขึ้นแค่ไหน ถ้าไม่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงด้วยย่อมทำให้ประสบ  
ปัญหาอย่างแน่นอน สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความสามารถด้านการบริหาร  
จัดการคนนั่นเอง

### 7.3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมหมาย เปียถนอม [10] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของ  
นักศึกษาในการได้รับบริการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดย  
ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริการด้านวิชาการ ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย  
3.24 2) การบริการด้านกิจการนักศึกษา ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28  
และการบริการด้านอาคารสถานที่ ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.02  
สมชาย บุญสุน [11] ได้ทำเรื่อง ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียน  
การสอนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านกิจกรรมส่งเสริมการเรียน  
นิสิตให้ความพึงพอใจต่อผู้สอนในการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการเรียน  
การสอนที่มีความน่าสนใจ ชักจูงใจให้นิสิตมีความกระตือรือร้นที่จะ  
เรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรม และมีแนวทางสำหรับการจัดกิจกรรมการ  
เรียนการสอน ควรพิจารณาความเหมาะสมด้านเวลา และ ศิริพงษ์ จรัส  
โรจนกุล [12] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครอง  
นักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา  
ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครอง  
นักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จำนวน 306  
คน แสดงความพึงพอใจของผู้ปกครองต่องานฝ่ายกิจการนักศึกษา โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้ค่าเฉลี่ย 3.64 ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม  
ร่วมในการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 2) การ  
จัดกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยให้กับนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92  
และ 3) การดูแลนักศึกษาเรื่อง การรักษาความสะอาด ระเบียบวินัย  
ของครูประจำชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78

### 8) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อ  
ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุ  
กูรี กรณีศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะ  
บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 3 โดยนักศึกษา

สามารถตอบแบบสอบถามตามมาตราส่วน (Rating Scale ) 5 ระดับ  
คือ 1.ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2.ไม่เห็นด้วย 3.ไม่แน่ใจ 4.เห็นด้วย 5.เห็น  
ด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ส่วนคำถามต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักศึกษา มี 3 ข้อ 1) เพศ 2) นักศึกษา  
เข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลักสูตรจัดขึ้นบ่อยครั้งแค่ไหน 3)  
กิจกรรมใดบ้างที่นักศึกษาเข้าร่วม (ตอบได้หลายข้อ) และ 4) กรุณา  
พิมพ์ชื่อกิจกรรมที่นักศึกษาชื่นชอบมากที่สุด 3 อันดับ (เรียงจากมาก  
ไปน้อย)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนตามหลักโมโนซุคูรี  
ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรม  
ส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านประโยชน์  
จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และด้านข้อเสนอแนะอื่นๆ

### 9) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลจากแบบสอบถามผลสัมฤทธิ์การจัดกิจกรรมเสริมการ  
เรียนตามหลักโมโนซุคูรี กรณีศึกษานักศึกษาสาขาการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น ชั้นปีที่ 3 คณะบริหารธุรกิจ สถาบัน  
เทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น มารวบรวมและใช้โปรแกรม Microsoft Excel ใน  
การหาค่าเฉลี่ยโดยสถิติที่ใช้อธิบายข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลข  
คณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### เกณฑ์การแปลผลที่เหมาะสมที่สุดของ Rating Scale

4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

### 10) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพศของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 51 คน ปรากฏว่าเป็นหญิง 33  
คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 เป็นชาย 18 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ความถี่ใน  
การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่หลักสูตรจัดขึ้น ผลปรากฏว่า เข้า  
ร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ทุกครั้ง 24 คน คิดเป็นร้อยละ 47 เข้าร่วม  
บางครั้ง 26 คน คิดเป็นร้อยละ 51 และไม่เคยเข้าร่วม 1 คน คิดเป็นร้อย  
ละ 2 กิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก กิจกรรม  
นิทรรศการเขียนอักษรญี่ปุ่นด้วยฟู่กัน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 90  
รองลงมาเป็นกิจกรรมสร้างคนสร้างงานกับระบบคุณภาพ สไตล์ญี่ปุ่น  
จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 88 และกิจกรรม Train to The Trainer  
จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 86 และกิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมน้อย  
ที่สุดคือ โครงการพัฒนา Leadership LAB จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อย  
ละ 32.00 และเรียนรู้จากฎีกาแรงงาน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม 16 คน  
คิดเป็นร้อยละ 32.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 2: ตารางค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคุริ

หัวข้อ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้	3.77	1.06	มาก
2. ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้	3.75	1.10	มาก
3. ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้	3.60	1.15	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	1.10	มาก

ตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมความพึงพอใจของนักศึกษา ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคุริ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 โดยในแต่ละด้านประกอบด้วย ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 และด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.6 ตามลำดับ

รายหัวข้อกิจกรรมด้านเจตคติของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจระดับมาก ใน 3 อันดับแรกคือ กิจกรรมทำให้มีความอดทน และตรงต่อเวลา ได้ค่าเฉลี่ย 4.17 กิจกรรมทำให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ได้ค่าเฉลี่ย 4.14 และกิจกรรมทำให้ผู้รับผิดชอบต้องงานสูง ได้ค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ เจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด 3 อันดับแรกคือ รู้สึกกังวลทุกครั้งเมื่อทำและเข้ากิจกรรม ค่าเฉลี่ย 2.94 ขำพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 3.00 และขำพเจ้ารู้สึกสดชื่นมีความสุขทุกครั้งเมื่อได้ทำกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

รายหัวข้อกิจกรรมด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ในระดับมาก ได้แก่ มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก เช่น Line, Facebook และ e-mail ค่าเฉลี่ย 3.84 เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 3.80 และติดตามผลการดำเนินงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.77 ตามลำดับ สำหรับหัวข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.15

รายหัวข้อกิจกรรมด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ สำหรับหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจระดับมากคือ ได้รับประโยชน์จากการจัดกิจกรรม มีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.85 ส่วนหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจต่ำสุดคือ การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย 3.62 แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

#### 11) อภิปรายผล

จากส่วนที่ 1 ด้านข้อมูลนักศึกษา พบว่ามีนักศึกษาหญิงตอบแบบสอบถามมากกว่านักศึกษาชายถึง 15 คนคิดเป็นร้อยละ 29.4 จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งและจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมบางครั้งแตกต่างกันเพียง 2 คนหรือร้อยละ 4 เท่านั้น ด้านกิจกรรมที่นักศึกษาเข้าร่วมมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ นิทรรศการการ

เขียนอักษรญี่ปุ่นด้วยฟู่กัน สร้างคน สร้างงานกับระบบคุณภาพ สไตส์ญี่ปุ่น Train to The Trainer ตามลำดับ

สำหรับส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคุริ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ พบว่า 2 หัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ กิจกรรมทำให้มีความอดทนและตรงต่อเวลา กิจกรรมทำให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนหัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยน้อยที่สุด 2 หัวข้อ ได้แก่ รู้สึกกังวลทุกครั้งเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม ขำพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม และหากนำหัวข้อที่แสดงทัศนคติเชิงบวก (1.1 และ 1.4-1.18) มาหาค่าเฉลี่ยจะได้ค่าเฉลี่ยที่ 3.87 ขณะที่หัวข้อที่แสดงทัศนคติเชิงลบ (1.2-1.3) มีค่าเฉลี่ยที่ 2.97 แสดงว่านักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ โดยประโยชน์ที่เห็นผลได้ชัดเจนมากที่สุด คือการทำให้ นักศึกษามีความอดทนและตรงต่อเวลา รวมถึงการฝึกความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น แต่ในขณะที่เดียวกันนักศึกษายังมีความรู้สึกเบื่อหน่ายและกังวลเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับหนึ่งเช่นกัน

ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ พบว่าหัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยมากที่สุดคือ มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่สะดวก เช่น Line, Facebook และ e-mail ส่วนหัวข้อที่นักศึกษาเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม และค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมทุกหัวข้อเท่ากับ 3.6 แสดงว่านักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ โดยมองว่าผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้มีช่องทางให้นักศึกษาติดต่อสื่อสารที่สะดวก และเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม แต่นักศึกษายังมองว่าการมอบหมายงานของผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ นักศึกษาเห็นถึงประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้หลายด้านและคิดว่ามีประโยชน์ต่อตัวนักศึกษาเองในการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลที่นักศึกษารูจักได้

#### 12) สรุปผลการวิจัย

ในภาพรวมคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุคุริ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ ด้านผู้สอนที่จัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และ ด้านประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามหลักของ Likert ตามหลักการของโมโนซุคุริ [2] สอดคล้องกับงานวิจัยของ [11] นั้นหมายความว่านักศึกษามีทัศนคติที่ค่อนข้างดีต่อทั้งตัวกิจกรรม ผู้สอนกิจกรรม และประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งหากสามารถแก้ไขปัญหาที่นักศึกษาพบเจอ เช่น การเบื่อหน่ายหรือความกังวลเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม การมอบหมายงานที่ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร รวมถึงการพัฒนากิจกรรมเสริมการเรียนรู้ เสริมจุดเด่นของกิจกรรมและตัวผู้สอนที่จัดกิจกรรม เช่น การเป็นกิจกรรมที่สอนให้นักศึกษามีความอดทนและตรงต่อเวลา การเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการซักถามและแสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรม ใหดียิ่งขึ้น จะสามารถช่วยเพิ่มทัศนคติที่นักศึกษาที่มีต่อกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้นได้



### 13) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

#### 13.1) แนวทางแก้ไขปัญหา

1. ปรับลดจำนวนกิจกรรมต่อภาคการศึกษาตามความเหมาะสม โดยคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมที่สำคัญตามศาสตร์การบริหารงานบุคคล หรือปรับเปลี่ยนเวลาที่ใช้ในการอบรม เพื่อลดความเบียดเบียนที่นักศึกษาเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม

2. ชี้แจงรายละเอียดและลักษณะการดำเนินกิจกรรมให้นักศึกษา เข้าใจทุกครั้งเพื่อลดความกังวลของนักศึกษาเมื่อเข้าร่วมกิจกรรม

3. กำกับ ดูแล และสอบถามความคิดเห็นรายบุคคลของนักศึกษา มากขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

#### 13.2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุริ เป็นประโยชน์ในการ นำไปปรับปรุงกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่จะจัดขึ้นในอนาคตให้ดียิ่งขึ้น แต่ รายงานฉบับนี้ยังมีจุดอ่อนและแนวทางแก้ไขในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามสั้น และใช้ช่องทางการสื่อสารน้อย ทำให้มีนักศึกษามาตอบแบบสอบถามเพียง 51 คน จึง ควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามและเพิ่มช่องทางการสื่อสาร

2. หัวข้อที่ใช้ในแบบสอบถามควรแก้หัวข้อให้มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกันหรือแยกลักษณะของหัวข้อออกจากกันให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามอาจมีความเข้าใจต่อหัวข้อในแต่ละ หัวข้อไม่ตรงกัน อาจปรับการตอบแบบสอบถามจากการตอบ แบบสอบถามออนไลน์ ไปใช้แบบสอบถามที่เป็นกระดาษแจกให้นักศึกษาทำพร้อมกันในห้องเรียนแทน

#### กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยชิ้นเรียนเรื่อง "ความพึงพอใจของนักศึกษาสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ต่อการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ตามหลักโมโนซุริ" สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความช่วยเหลือจากคณาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่าน คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศในสัตย์ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น และอาจารย์เอิบ พงษ์หงอ ประธานหลักสูตรการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบญี่ปุ่น เป็นอย่างสูง ที่เป็น แรงผลักดันให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนนี้ อีกทั้งยังคงยกย่องชื่นชม คำแนะนำ และติดตามผล งานงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัย ในชั้นเรียนในครั้งนี้ และขอขอบคุณสาขาการจัดการทรัพยากร มนุษย์แบบญี่ปุ่นที่น่ารักทุกคนที่ให้ความร่วมมือ ตอบแบบสอบถามและ

และเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสาขาจัดขึ้นด้วยดีเสมอมา คณะผู้วิจัยขอขอบ เอาความคิดเห็นต่างๆ นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เห็นผลและดี ยิ่งๆขึ้นไปในปีการศึกษาต่อไป

ท้ายสุดนี้ คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะผู้วิจัยขอขอบแต่ ครอบครัวยุติให้การสนับสนุนและห่วงใย ตลอดจนครู อาจารย์ทุกคนที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] ปราณี ก้องจินดา, "การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และ ทักษะการคิดเลขในใจของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามรูปแบบชิปปาโดยใช้ แบบฝึกหัดที่เน้นทักษะการคิดเลขในใจกับนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้ คู่มือครู," วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา, 2549.
- [2] บัณฑิต วิจารณ์ยานนท์, การพัฒนาบุคลากรในโรงงานแบบ Monozuduri. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, 2559.
- [3] อัญชลี ถนอมทรัพย์, "ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้บริการสืบค้น สารสนเทศผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ของสำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง," วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. (หลักสูตรและการ สอนอาชีวศึกษา), สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ, 2553.
- [4] ปรีนทร์ รุ่งจนพันธ์ุ, "เกณฑ์สำหรับประเมินความพึงพอใจ," 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaiail.com/blog/burin/1165/>.
- [5] มณี โพธิ์เสน, "ความพึงพอใจของผู้ปกครองและบุคลากรในโรงเรียนต่อการจัด การศึกษาของโรงเรียนโพธิ์เสนวิทยา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย," รายงานค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม, 2543.
- [6] อเนก กลยณี, "ความพึงพอใจของนักศึกษานอกโรงเรียนสามัญศึกษา ระดับมัธยมศึกษา วิถีเรียนทางไกลที่มีบทบาทต่อครูประจำกลุ่ม จังหวัดสกลนคร," รายงานค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารศึกษา), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม, 2542.
- [7] อารุณ เหมรา, "การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 2," วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สงขลา, 2533.
- [8] สมชัย พิศาลบุตร, *สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2549.
- [9] อุทัย บุญประเสริฐ, "โมโนซุริ: วัฒนธรรมการบริหารจัดการวิถีหลักของญี่ปุ่น," 2553. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.bloggang.com/viewdiary>.
- [10] สมหมาย เปี้ยถนอม, *ความพึงพอใจของนักศึกษาในการได้รับการบริการจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2551.
- [11] สมชาย บุญสุน, *ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, 2556.
- [12] ศิริพงษ์ จรัสโรจนกุล, *ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัด การศึกษาของโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา*. งานวิจัยฝ่ายสำนักผู้อำนวยการ โรงเรียนเซนต์หลุยส์, ฉะเชิงเทรา, 2555.