

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

เรื่อง

การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(The Evaluation of Master of Arts in
Human Resource Development Program)

โดย

นางสาวอดิฉันท์ สุขเขียว
รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี
รองศาสตราจารย์ ดร. อนงค์ วิเศษสุวรรณ
ดร. นาท นนทศักดิ์
ดร. เฉลิมศรี จันทรทอง
ดร. ยุพา พงศบุตร
ดร. วัทัญญ์ สุวรรณเศรษฐ์

#boozee456

11 ก.ค. 2560

372396

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2559

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ปีงบประมาณ 2558 ^{เริ่มบริการ}

12 ก.พ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือ ความกรุณา และ คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทับศรี ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหา บัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยประเภทนักวิจัยรุ่นใหม่ ปีงบประมาณ 2558 จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอขอบพระคุณ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานวิจัยครั้งนี้ อันได้แก่ คณาจารย์ ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศิษย์เก่า ศิษย์ปัจจุบัน รวมถึง ผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่องานวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยชิ้นนี้จะสร้างสรรค์และ พัฒนาให้หลักสูตรเกิดความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น และต่อยอดต่อการ พัฒนางานประจำและงานที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้สนใจในอนาคตต่อไป

อดิพนธ์ สุขเขียว

บทคัดย่อ

การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรนานาชาติ เป็นการวิจัยลักษณะ R2R ที่ใช้การเก็บข้อมูลแบบผสมผสาน กล่าวคือ ใช้การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณไปพร้อมๆ กัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินสองประการคือ 1) ประเมินตัวหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความทันสมัย คุณค่าของหลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตร 2) การประเมินผลการใช้หลักสูตรในลักษณะของประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stake holder) ได้แก่ คำนีติปัจจุบัน นีติเก่า อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรและผู้ใช้บัณฑิต เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม และการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร

ผลการประเมินตัวหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรนานาชาติ ปี พ.ศ. 2554 พบว่า เนื้อหาหลักสูตรมีความทันสมัย มีประโยชน์ต่อผู้เรียนในระดับมาก ส่วนการบริหารจัดการหลักสูตร ในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวก ควรจะได้รับการปรับปรุงโดยแพะ ระบบการเชื่อมต่อ wifi ของคณะศึกษาศาสตร์ นีติปัจจุบันเสนอให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น การจัดให้มีการศึกษาเชิงปฏิบัติการ (workshop) ในสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ที่สมบูรณกว่า การให้ทำกิจกรรมระหว่างเรียน (assignment) ในลักษณะโครงการย่อยๆ ที่นำไปใช้ได้จริง รวมถึงข้อเสนอแนะในการยุบรวมรายวิชา และเพิ่มรายวิชา ในส่วนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร พบว่าหลักสูตร พ.ศ. 2554 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ซ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
กระบวนทัศน์ใหม่ของการประเมินหลักสูตร.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
คำสำคัญ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดทฤษฎีทางด้านการประเมินหลักสูตร.....	6
หลักการทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย.....	26
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	32
วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
4 ผลการวิจัย.....	36
การประเมินตัวหลักสูตร.....	36
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร.....	49
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผลการศึกษา ผลการประเมินหลักสูตร.....	51
อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	51
ความคาดหวังของผู้เรียนในหลักสูตร.....	54
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร.....	56

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ประเด็นการประเมินหลักสูตรและคำถามสำคัญ.....	21
4-1 ความคิดเห็นของผู้เรียนในหลักสูตรที่เรียนจบหลักสูตรต่อการบริหารจัดการ และประสิทธิผลของหลักสูตร.....	37
4-2 การประเมินรายวิชาต่างๆ ในด้านความทันสมัย ประโยชน์ใช้สอย ความเหมาะสม ของกิจกรรมการสอน และความเหมาะสมของการวัดประเมินผล.....	41
4-3 แสดงความคิดเห็นต่อศักยภาพของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	49

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 วงจรการพัฒนาหลักสูตร.....	13
2-2 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Tyer.....	17
2-3 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Stake.....	18
2-4 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Stufflebeam และคณะ.....	20
2-5 ลักษณะของ R2R.....	30
2-6 องค์ประกอบของ R2R.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Master of Arts in Human Resource Development) ได้เริ่มดำเนินการจัดการเรียนการสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 และได้ทำการปรับปรุงครั้งแรกในปี พ.ศ.2554 หลักสูตรฉบับปรับปรุง พ.ศ.2554 ได้ถูกใช้ในการจัดการเรียนการสอนแล้วมาเป็นเวลา 3 ปี หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้รับการปรับปรุงระหว่างจัดการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน ในลักษณะของการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามในปี พ.ศ.2559 ประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้านอีก 9 ประเทศ จะเข้าร่วมในประชาคมอาเซียน ซึ่งจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่ออาชีพนักทรัพยากรมนุษย์

การศึกษาและการจัดการเรียนรู้ในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลังปี พ.ศ.2558 จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เนื่องจากจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของหลักสูตรที่จะต้องรองรับความหลากหลายทางด้านสังคม วัฒนธรรม สภาพความหลากหลายทางเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงทางสังคมในแต่ละประเทศสมาชิก ภายใต้คำขวัญที่ว่า หนึ่งวิสัยทัศน์ หนึ่งอัตลักษณ์และหนึ่งประชาคม การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีผลต่อการประกอบอาชีพของนักทรัพยากรมนุษย์มาก ทั้งทางหลักการทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อตอบรับการเป็นตลาดเดียวกัน (Single market) การเป็นเขตการแข่งขันที่ได้เปรียบทางเศรษฐกิจ (Competitive economic region) การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน (Equitable economic development) และการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจของโลก (Integration into the global economy)

การประเมินหลักสูตรเป็นการประเมินประสิทธิภาพ(efficacy) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ประเมินว่าหลักสูตรสามารถทำให้เกิดผลในผู้เรียนเป็นที่น่าพึงพอใจหรือไม่ ในการประเมินหลักสูตร นอกจากประสิทธิภาพแล้ว สิ่งที่ต้องประเมินอีกประการหนึ่งคือ คุณค่า (value) ซึ่งหมายถึง ประโยชน์ ความคุ้มค่า ความสำคัญของหลักสูตร

จากเหตุผลของการได้ใช้หลักสูตรมาแล้ว 4 ปี ผนวกกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดประชาคมอาเซียน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าวในหนึ่งปีข้างหน้า โดยการประเมินหลักสูตรครั้งนี้ ดำเนินการใน 6 มิติ ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. ตัวบ่งชี้
3. วิธีวัดและเครื่องมือ
4. แหล่งข้อมูล
5. สถิติ
6. เกณฑ์การประเมิน

กระบวนการที่ค้ำใหม่ของการประเมินหลักสูตร

ศาสตร์แต่ละสาขาได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนการสอน และหลักสูตร จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันการ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของโลก (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2557) ประกอบกับสังคมปัจจุบันก็มีความคาดหวังในผลจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยมุ่งหวังว่าผู้จบการศึกษาจะสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน การบริหารจัดการให้เกิดผล ให้สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตร การใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตรจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบสอดคล้อง สัมพันธ์กัน การประเมินหลักสูตรจึงจำเป็นต้องเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการติดตามคุณค่าของ หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 1 ครั้งในวงรอบของการใช้หลักสูตร เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ให้หลักสูตรมีความทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของโลก สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมใน การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้จริง และ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ในขณะที่เดียวกันการประเมินหลักสูตรจะต้องให้สารสนเทศที่สามารถรองรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ทั้งจากผู้ประเมินภายในและภายนอก (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2557)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ได้แก่

1. ประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความทันสมัย คุณค่าของหลักสูตรต่อผู้เรียนในการนำความรู้ไปใช้ได้จริง การบริหารจัดการหลักสูตร และ มาตรฐานหลักสูตร

2. ประเมินผลการใช้หลักสูตรในด้านต่างๆ ได้แก่

2.1 การประเมินด้านความรู้สึก การเห็นคุณค่าต่อสูตร (Reaction)

2.2 การประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการศึกษารายวิชาต่างๆตามหลักสูตร (Learning)

2.3 การประเมินพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปของผู้เรียน (Behavior)

2.4 การประเมินผลจากการพัฒนาผู้เรียน(Student development)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พิจารณาขอบเขตของการวิจัยในสองด้านคือ

1. ขอบเขตของการวิจัยด้านประเด็นในการวิจัยและวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยลักษณะ จากงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R to R) ซึ่งหมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงาน ประจำในการแก้ปัญหา และยกระดับการพัฒนางานที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามปกติ ผลจากการวิจัยในลักษณะนี้ จะเป็นการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน อันส่งผลกระทบต่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร (วิจารณ์ พานิช, 2551)

การวิจัย R to R ครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพไปพร้อมๆกัน แล้ววิเคราะห์ผลและแปลผลเพื่อการ ยืนยัน และขยายความซึ่งกันและกัน โดยครอบคลุมมิติต่างๆ 6 มิติ ดังได้กล่าวมาแล้ว คือ

1. วัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. ตัวบ่งชี้
3. วิธีวัดและเครื่องมือ
4. แหล่งข้อมูล
5. สถิติ
6. เกณฑ์การประเมิน

ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

1. ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) 12
2. ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (IOA) ระดับหลักสูตร 14 ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้

ขั้นตอนการดำเนินงานประเมินหลักสูตร

การใช้การวิจัย R-to-R ในการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (MA in Human Resource Development) ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้:

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. การกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมิน
3. การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การรายงานผลการประเมิน การดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้

กระบวนการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่นเดียวกันกับการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นประชากร (Population) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณจึงครอบคลุม กลุ่มต่างๆ คือ

1. กลุ่มนิสิตปัจจุบัน
2. กลุ่มมหาบัณฑิตที่จบการศึกษาและทำงานแล้ว
3. กลุ่มผู้เข้ามหาบัณฑิตที่จบการศึกษาไปแล้ว

ส่วนกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Participants) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูล

4 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร
2. นิสิตปัจจุบัน
3. มหาบัณฑิตที่จบการศึกษาและทำงานแล้ว และ
4. ผู้เข้ามหาบัณฑิตที่จบการศึกษาไปแล้ว จากสถานประกอบการหรือภาครัฐ

คำสำคัญ (keywords)

การประเมินหลักสูตร, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การประเมินด้านความรู้สึก, การประเมินด้านผลที่ได้จากการเรียนรู้, การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความรู้สึก หมายถึง ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบต่างๆของการจัดการเรียนการสอน

การเห็นคุณค่า หมายถึง ผลการตัดสินใจเกี่ยวกับความคุ้มค่า ประโยชน์ของสิ่งที่ได้เรียนรู้ไป สิ่งอำนวยความสะดวก การสนับสนุนต่างๆจากหลักสูตร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ทางตรง

1. ได้ประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านความรู้ลึก, ผลการเรียนรู้, พฤติกรรมที่เปลี่ยนไป และผลจากการเรียนทั้งหลักสูตรของนิสิตและบัณฑิตระดับมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เรียนในหลักสูตรดังกล่าว
2. สามารถนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร ในอีก 2 ปีข้างหน้า
3. ผลจากการศึกษาวิจัย จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการหลักสูตรระดับมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต

ประโยชน์ทางอ้อม

1. เปิดโอกาสให้ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า คณาจารย์ และบุคลากรของศูนย์ฯ ได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร
2. เป็นการทำให้เกิดการรู้จักและรับรู้หลักสูตรในหมู่ผู้ให้ข้อมูล ซึ่งช่วยโฆษณาหลักสูตรไปในตัว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสองประการ คือ

1) กรอบแนวคิดทฤษฎีทางการประเมินหลักสูตร และ 2) กรอบแนวคิดทฤษฎีด้านกระบวนการวิจัย ในบทนี้ผู้วิจัยเสนอ กรอบแนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยตามประเด็นดังกล่าวคือ

1. หลักการทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วยรายละเอียดปลีกย่อยคือ

1.1 หลักสูตร ความหมายของหลักสูตร

1.2 การประเมินหลักสูตร

1.2.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

1.2.2 ความสำคัญของการประเมินหลักสูตร

1.2.3 วงจรของการพัฒนาหลักสูตร

1.2.4 การออกแบบการประเมินหลักสูตร

1.2.5 แนวทางการดำเนินการประเมินหลักสูตร

1.3 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. หลักการทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.3 การวิจัยผสมผสาน

2.4 การวิจัยลักษณะ R to R

กรอบแนวคิดทฤษฎีทางการประเมินหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546:1, 272) หลักสูตร หมายถึง ประมวลวิชา และกิจกรรมต่างๆที่กำหนดไว้ในการศึกษา เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ในรูปแบบแผนการศึกษา โดยระบุจุดมุ่งหมายในเนื้อหา กิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์และการพัฒนาการในด้านต่างๆ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ธำรง บัวศรี (2542:7-9) กล่าวว่า หลักสูตร คือ โครงสร้างทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษาที่กำหนดไว้

เอแดน ซี ออนสไตน์ และฟรานซิส พี ฮันสกินส์ (Allan C. Ornstein & Francis P. Hunkins, 1993, 9) กล่าวว่า หลักสูตรคือ แผนกิจกรรมหรือกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

วิไลวรรณ วิภาจักรษณกุล (2551:6) สรุปว่า หลักสูตร หมายถึง แผนหรือแนวทางในการจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติและมีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ โดยผ่านการประเมินผลการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษากำหนดไว้

จากความหมายของหลักสูตรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรหมายถึง แผนโครงสร้างหรือแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดพัฒนาการทางด้านความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษากำหนดไว้

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ต่างๆ กัน ดังนี้ คือ (ภาวศุทธิ ภัทรวงศ์, 2553)

คาร์เตอร์ กู๊ด (Good: 1973) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ การประเมินผลของกิจกรรมการเรียน ภายใต้ขอบข่ายของการสอน โดยเน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์และความต่อเนื่องของเนื้อหาและผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจ ในการวางแผนจัดโครงการและการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่างๆที่จะจัดให้มีขึ้น

สุมิตร คุณานุก (2523) การประเมินหลักสูตร คือ การหาผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ในความมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งสิ่งที่เป็นสาเหตุ ที่ประกอบการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร โดยมีขอบเขตรวมถึง

1. การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร
2. การวิเคราะห์กระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้
3. การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน
4. การวิเคราะห์โครงการประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตรโดยใช้ผลจากการวัดในแง่มุมต่างๆของสิ่งที่ประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน และสรุปว่าจะให้คุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงใดหรือไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539) ให้ความหมายว่า เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ หาข้อบกพร่องหรือปัญหา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นหรือตัดสินหาคุณค่าของหลักสูตรนั้นๆ

สามารถสรุปความหมายของการประเมินหลักสูตร ได้ว่า เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

ทาบ (Taba, 1962: 310) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตรทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่างๆ ที่กำหนดไว้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาการประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตร และกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งได้แก่ จุดประสงค์ ขอบเขตของเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้ใช้บริหารและผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่างๆ การใช้สื่อและวัสดุการสอน ฯลฯ

การประเมินหลักสูตร ก่อน ระหว่าง และหลังการนำหลักสูตรไปใช้

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้
การประเมินหลักสูตรระหว่างดำเนินการใช้หลักสูตร
การประเมินหลักสูตรหลังนำหลักสูตรไปใช้

จุดมุ่งหมายการประเมิน

การประเมินเอกสารและคุณค่าของหลักสูตร
การประเมินการนำไปใช้และผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร
การประเมินระบบหลักสูตร

ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร

เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander, 1981: 265) ได้กล่าวถึงขอบเขตของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. การประเมินจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชาและจุดมุ่งหมายในการสอน
2. การประเมินผลโครงการการศึกษาของโรงเรียนทั้งหมด
3. การประเมินผลการเลือกเนื้อหาและการจัดประสบการณ์เรียนและกิจกรรม

4. การประเมินผลการสอบ

5. การประเมินผลโครงการประเมินผล

ขั้นตอนในการประเมินหลักสูตร

1. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมินการกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการในการดำเนินการประเมินหลักสูตร ผู้ประเมินต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะ ประเมินอะไร จะทำให้เราสามารถกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และขั้นตอนในการประเมินได้อย่างถูกต้อง

2. ขั้นกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล การกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการประเมิน เกณฑ์การประเมินจะเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพในส่วนของหลักสูตรที่ถูกประเมิน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการประเมินผลทำให้เราสามารถดำเนินงานไปตามขั้นตอนได้อย่างราบรื่น

3. ขั้นการสร้างเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การประเมินนั้นน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และสร้างอย่างมีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงสูง

4. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นการรวบรวมข้อมูลนั้นผู้ประเมินต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลมีส่วนช่วยให้ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ

5. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะต้องกำหนดวิธีการจัดระบบข้อมูล พิจารณาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่เหมาะสม แล้วจึงวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้น โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

6. ขั้นสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการประเมิน ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะสรุปและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต้น ผู้ประเมินจะต้องพิจารณารูปแบบของการรายงานผลว่าควรจะเป็นรูปแบบใด และการรายงานผลจะมุ่งเสนอข้อมูลที่บ่งชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีคุณภาพหรือไม่ เพียงใด มีส่วนใดบ้างที่ควรแก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิก

7. ขั้นนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาหลักสูตรในอนาคตต่อไป

ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตร

1. ทำให้ทราบหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้นมีจุดดีหรือจุดเสียตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงได้ถูกต้อง ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น

2. ช่วยส่งเสริมและปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

3. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ช่วยชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของหลักสูตร
5. ช่วยปรับปรุงการบริหารจัดการหลักสูตร

(ศจีมาศ พูลทรัพย์, 2555)

การประเมินหลักสูตร มีความสำคัญต่อคุณภาพของหลักสูตร ข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตร จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อการที่จะนำหลักสูตรไปใช้ในครั้งต่อไป

โดยทั่วไป การประเมินหลักสูตรมี 3 ระยะเวลาหลักๆคือ

1. การประเมินหลักสูตรก่อนนำหลักสูตรไปใช้
2. การประเมินระหว่างการใช้หลักสูตร และ
3. การประเมินหลังการใช้หลักสูตร

นอกจากนี้หากต้องการได้ข้อมูลที่เป็นภาพรวมของการพัฒนาหลักสูตรทั้งหมด ก็ควรประเมินทั้งระบบหลักสูตร (วารวีรัตน์ แก้ววูไร, 2549)

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลักษณะสำคัญของบุคลากรในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ลึกและรู้เท่าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบัน มีบุคลากรจำนวนมากที่ทำงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ แต่มีจำนวนไม่มากที่มีโอกาสได้รับการศึกษาจากสาขาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะจากหลักสูตรนานาชาติ ที่จัดเตรียมประสบการณ์ในลักษณะนานาชาติให้กับผู้เรียน ศูนย์บัณฑิตศึกษานานาชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของวิชาชีพพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถูกสร้างขึ้นมาเพื่อการเตรียมการและพัฒนานักวิชาชีพดังกล่าว

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีการจัดทำหลักสูตรตั้งแต่ พ.ศ. 2548 มุ่งเน้นการสร้างมหาบัณฑิตที่มีทักษะความรู้ ความสามารถเชิงลึก โดยมุ่งเน้นการทำวิจัยเป็นหลัก ซึ่งสามารถนำไปใช้ทั้งในโลกความเป็นจริงและในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการขับเคลื่อนการทำงาน ในสังคมไร้พรมแดน

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ครอบคลุมการปรับปรุงในปี-พ.ศ. 2553 เพื่อให้มีความทันสมัยเป็นไปตามมาตรฐานสากล มาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาสมรรถนะทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการประยุกต์ ทฤษฎีการเรียนรู้และแนวคิด
2. เป็นผู้พัฒนาทักษะการคิดและแนวคิดในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. เป็นผู้ตระหนักถึงแก่นแท้ของจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความเป็นมาและความสำคัญของการประเมินหลักสูตร

จากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และการเมืองที่เกิดขึ้นในประเทศไทย (พ.ศ. 2539-2540) ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวทางสังคม (Social movement) ในการร่วมกันผลักดันและปฏิรูปการเมืองโดยบุคคลหลายฝ่ายจากหลายอาชีพ ด้วยการจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน พ.ศ. 2540 ซึ่งได้มีการกำหนดให้รัฐต้องจัดทำกฎหมายแม่บททางการศึกษาสำหรับการบริหารและจัดการศึกษา (ปฏิรูปการศึกษา) ทำให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผลให้มีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 ภายใต้ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าวยังได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (มาตรา 47) สำหรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เกิดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าผลผลิตทางการศึกษาจะได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ นั้น ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน อันเป็นการตรวจสอบประเมินผลการจัดการศึกษาโดยสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดและระบบการประกันคุณภาพภายนอก อันเป็นการตรวจสอบประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2557)

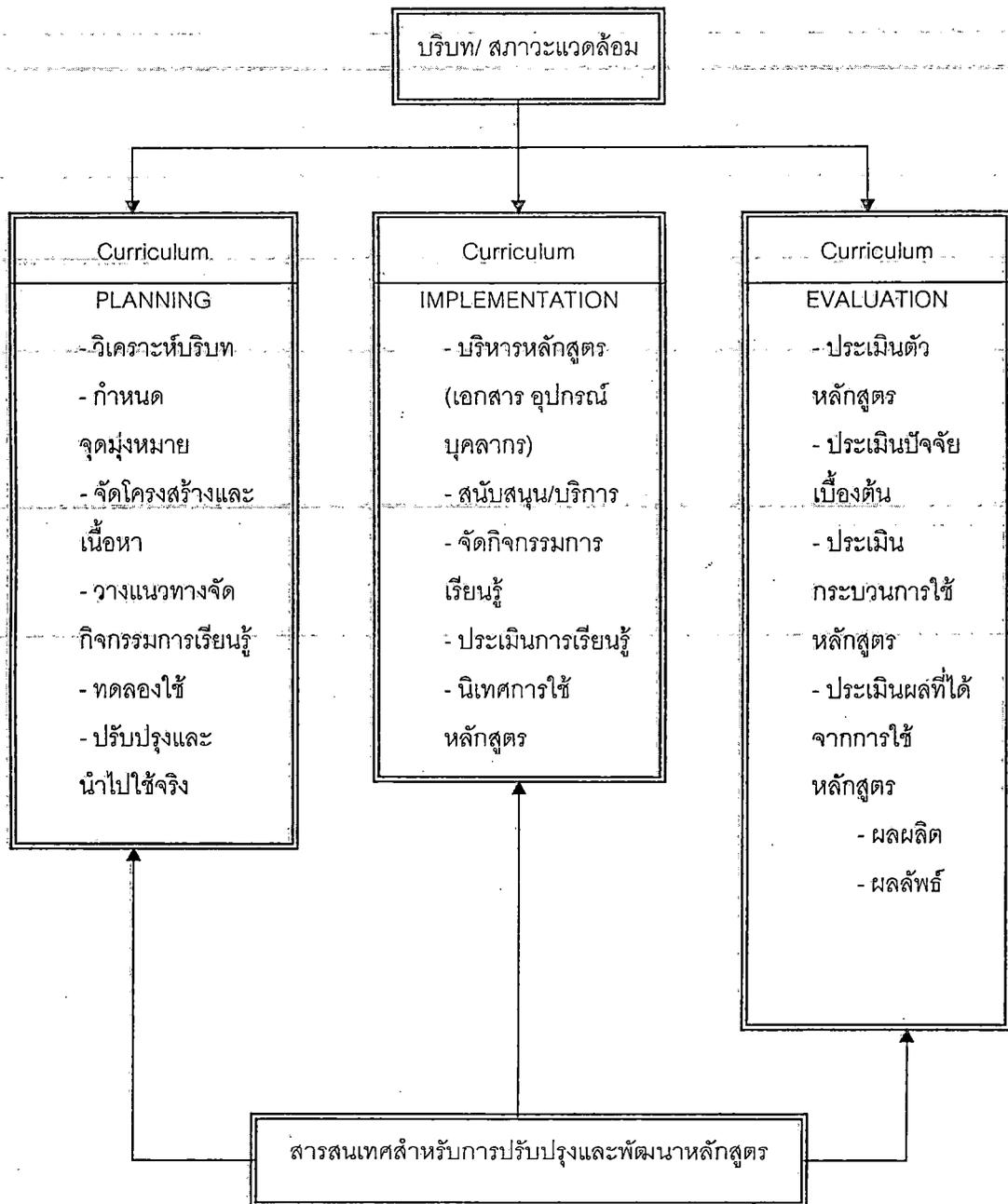
ในระบบการประกันคุณภาพภายใน ของทุกสถาบันการศึกษา มีการกำหนดให้ประเมินหลักสูตรเพื่อการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นตัวชี้วัดหรือเกณฑ์คุณภาพสำคัญตัวหนึ่งสำหรับการประกันคุณภาพภายใน การดำเนินงานดังกล่าวถือเป็นร่องรอยความตระหนัก (Awareness) ถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร ความพยายาม (Attempt) ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและผลความสำเร็จ

(Achievement) ของการผลิิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตรงตามหลักสูตรและความต้องการของสังคม พร้อมทั้งเป็นการรองรับการตรวจประเมินภายนอกจาก-สมศ.

วงจรของการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตร (Curriculum) เป็นมวลงประสบกการณที่กำหนดไว้ไอย่างเป็ระบบล่ำหรับใช้ในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมาย

วงจรของหลักสูตรเริ่มต้นจากความต้องการหลักสูตรที่สามารถตอบสนองต่อบริบท (Context) หรือสภาวะแวดล้อม สภาพแวดล้อมที่สำคัญของหลักสูตรประกอบด้วย ความต้องการทางวิชาการ/วิชาชีพ เช่น ความต้องการสืบทอดองค์ความรู้ สร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศาสตร์สาขานั้น เป็นต้น และความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในเชิงการผลิต การแก้ปัญหาหรือสร้างความสุขความสะดวกแก่มนุษย์ให้สังคมเป็นต้น หลักสูตรทางการศึกษาส่วนใหญ่จึงเกิดขึ้นด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาวิชาการ/วิชาชีพ และขณะเดียวกันเป็นการเอื้อประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับสังคม หลักสูตรที่ดีจึงควรมีจุดมุ่งหมายที่ตั้งอยู่บนหลักวิชาการทางการศึกษาของศาสตร์สาขานั้น ที่เหมาะสมทั้งด้านแนวคิดทางปรัชญา จิตวิทยา และสังคมวิทยาที่สามารถปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม



ภาพที่ 2-1 วงจรการพัฒนาหลักสูตร

ลักษณะของอาการที่บ่งชี้ถึงความต้องการพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงหลักสูตรสามารถสังเกตได้จากอาการที่ปรากฏอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกันดังเช่น สถาบันการศึกษาขาดปรัชญาของการจัดการศึกษา ขาดอุปกรณ์/สื่อการเรียนรู้ผู้สอนขาดคุณสมบัติที่เหมาะสม เอกสาร/ตำราล้าสมัย เวลาไม่เพียงพอในการสอนให้ครบสาระ การจัด

กิจกรรมการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียนการวัดและประเมินขาดมาตรฐานผู้เรียนขาดความสนใจในการเรียนรู้ผู้ปกครองไม่สนใจการเรียนรู้ของบุตรหลาน ปัญหาการออกกลางคัน ผู้เรียนมีปัญหาด้านคุณธรรม อัตราการสำเร็จการศึกษาต่ำลงบัณฑิตมีปัญหาในการศึกษาต่อและการทำงานบัณฑิตขาดองค์ความรู้/ทักษะที่จำเป็นสำหรับสังคมยุคใหม่ เป็นต้น (ศิริชัย กาญจนวลี, 2557)

แนวคิดพื้นฐานของการประเมินหลักสูตร

การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน ดังนั้น การประเมินหลักสูตร จึงเป็นกระบวนการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อยของตัวหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการหลักสูตรระหว่างการใช้หลักสูตรเพื่อตัดสินคุณภาพของหลักสูตร ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ในการประเมินหลักสูตร จึงควรมีการกำหนดมาตรฐานของหลักสูตร (Standard) ไว้ล่วงหน้าโดย "มาตรฐาน" เป็นคุณลักษณะเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับตัวหลักสูตร การใช้หลักสูตรและผลผลิตของหลักสูตร ซึ่งเป็นลักษณะของความสำเร็จที่คาดหวังไว้ (Expected) สำหรับใช้เป็นระดับคุณภาพในการเปรียบเทียบกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actual) เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้น มาตรฐานของหลักสูตรอาจกำหนดขึ้นจากความคิดเห็นร่วมกันของคณาจารย์ในสาขาวิชา หรืออาจกำหนดขึ้นมาตรฐานของสถาบัน หรือหน่วยงานตรวจประเมินภายนอก การที่จะได้ข้อมูลแสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Actual) จำเป็นต้องมี เครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์เกี่ยวกับตัวหลักสูตร การใช้หลักสูตร และผลผลิตของหลักสูตร เช่น แบบวิเคราะห์หลักสูตร แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตร แบบติดตามบัณฑิตที่จบหลักสูตร แบบสำรวจผู้ใช้บัณฑิต เป็นต้น จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ เมื่อนำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับมาตรฐานทำให้สามารถตัดสินคุณภาพของหลักสูตร รวมทั้งจุดเด่น จุดด้อยของหลักสูตร สำหรับใช้พิจารณา ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การประเมินหลักสูตร

ในการประเมินหลักสูตรนั้น ผู้ประเมินสามารถออกแบบการประเมิน โดยพิจารณาแนวคิดของการประเมินหลักๆ 4 แนวทาง เพื่อเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากแต่ละแนวทางมาประสานเข้าด้วยกันเป็นแนวคิดหลักการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. การประเมินความก้าวหน้า หรือการประเมินสรุปรวม (Formative VS Summative Evaluation)

การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินในขณะดำเนินการใช้หลักสูตรหรือเป็นการประเมินระหว่างทาง เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับปรับปรุงกระบวนการบริหารและการใช้หลักสูตร ส่วนการประเมินสรุปรวม (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลสรุปรวมของหลักสูตรหรือการประเมินเมื่อครบวงจรของหลักสูตรเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับตัดสินผลสำเร็จของหลักสูตร

2. การประเมินอย่างไม่เป็นทางการหรือการประเมินอย่างเป็นทางการ (Informal VS Formal Evaluation)

การประเมินอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Evaluation) เป็นการประเมินที่ไม่มีแบบแผนที่เคร่งครัด การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามความสะดวกอย่างง่าย ๆ เช่น การพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ สอบถามอย่างไม่มีโครงสร้าง ไม่มีรูปแบบ การวิเคราะห์ที่ชัดเจน ข้อสรุปมักเกิดขึ้นตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นส่วนตัว ส่วนการประเมินอย่างเป็นทางการ (Formal Evaluation) เป็นการประเมินที่มีระเบียบแบบแผน มีวัตถุประสงค์ การสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการสรุปผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐานและการรายงานด้วยลายลักษณ์อักษร

3. การประเมินผลทั้งหมดหรือการประเมินตามจุดมุ่งหมาย (Goal-free VS Goal-Based evaluation)

การประเมินผลทั้งหมด (Goal-Free evaluation) เป็นการประเมินที่ควบคุมผลที่เกิดขึ้นจริงทั้งหมด (Total effects) ซึ่งประกอบด้วยผลทางตรงและผลทางอ้อมหรือผลกระทบโดยไม่ได้ยึดติดกับจุดมุ่งหมายเดิมของหลักสูตร ส่วนการประเมินผลตามจุดมุ่งหมาย (Goal based evaluation) เป็นการประเมินผลตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรว่าผลผลิตที่ได้ บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

4. การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอกหรือการประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (External VS Internal Evaluator)

การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External evaluator) เป็นการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลภายนอกซึ่งไม่ได้อยู่ภายในสังกัดของหน่วยงาน หรือสถาบันนั้น ส่วนใหญ่เป็นนักประเมินที่เชี่ยวชาญจากภายนอกที่เป็นกลาง ส่วนการประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal evaluator) เป็นการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลภายในสังกัดหน่วยงานหรือสถาบันนั้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินที่อยู่ใกล้ชิดและเห็นกระบวนการใช้หลักสูตรมาโดยตลอด

จากแนวคิดของการประเมินทั้ง 4 แนวทาง ผู้ประเมินสามารถเลือกข้อใดข้อหนึ่งของแต่ละแนวทางเพื่อรวมเป็นแนวคิดหลักของการประเมินหลักสูตรแนวคิดของการประเมินหลักสูตรตามแบบประเพณีนิยมจะมีลักษณะของการประเมินเป็นแบบสรุปรวม(Summative) อย่างเป็นทางการ (Formal) ยึดตามจุดมุ่งหมาย (Goal-based) และการประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal) อย่างไรก็ตามแนวคิดของการประเมินหลักสูตรที่เป็นทางเลือกซึ่งแตกต่างจากแบบประเพณีนิยมดังกล่าวอันเกิดส่วนผสมของ 4 แนวทางนั้น ยังมีอีกถึง 15 แนวทางเลือกที่ผู้ประเมินสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ของการประเมินหลักสูตร

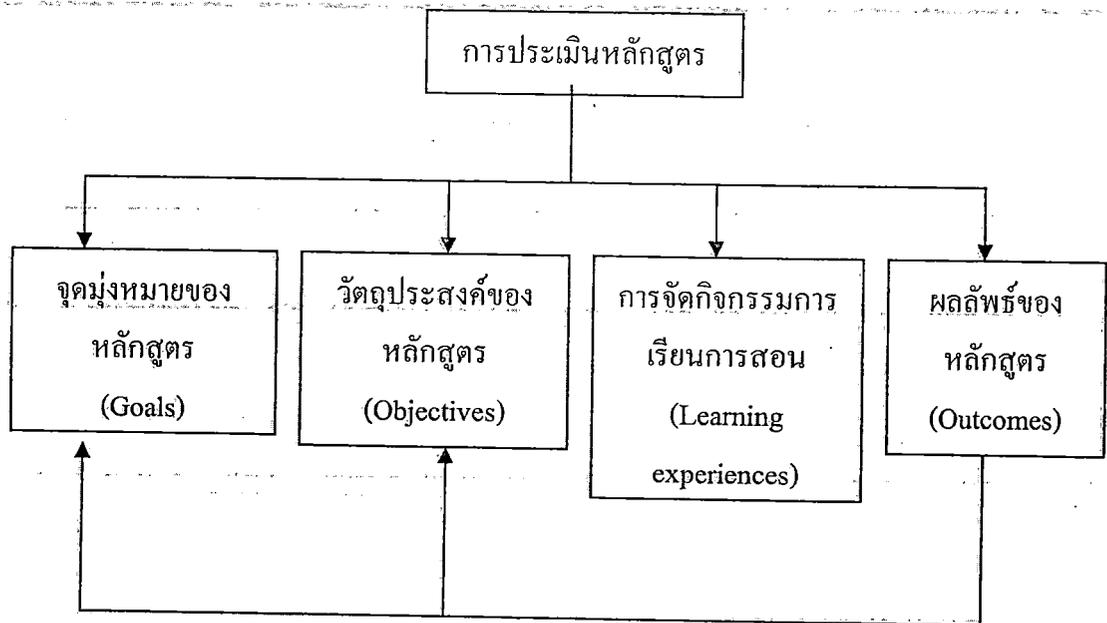
รูปแบบของการประเมินหลักสูตร

รูปแบบของการประเมินที่นิยมนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินหลักสูตรสามารถจัดจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Based Models)

รูปแบบการประเมินแนวนี้เน้นการตัดสินคุณค่าตามจุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานโครงการหรือหลักสูตรการประเมินจึงมีลักษณะของการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวังไว้ดั่งนั้น จุดมุ่งหมาย เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์จึงถูกใช้เป็นเกณฑ์สำหรับตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงาน ผู้นำความคิดการประเมินแนวนี้ คนสำคัญได้แก่ Tyler (1950,1986) และ Hammond (1959) เป็นต้น

Tyler (1950) ได้เสนอแนวทางการประเมินโดยมีขั้นตอนดังนี้ ศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Goals) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objectives) ให้ชัดเจน กำหนดสถานการณ์/เนื้อหา/เทคนิควิธีการวัด สร้างเครื่องมือวัดเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ผล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ถ้าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ถือว่าเกิดสัมฤทธิ์ผล แต่ถ้าไม่บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ จะต้องตัดสินใจปรับปรุงหลักสูตรนอกจากนี้ Tyler(1986) เสนอแนวคิดใหม่ว่าการประเมินหลักสูตรควรประกอบด้วย การประเมินความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การประเมินความเป็นไปได้ของแผนการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ของหลักสูตรตลอดจนการติดตามประเมินหลักสูตรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 2-2

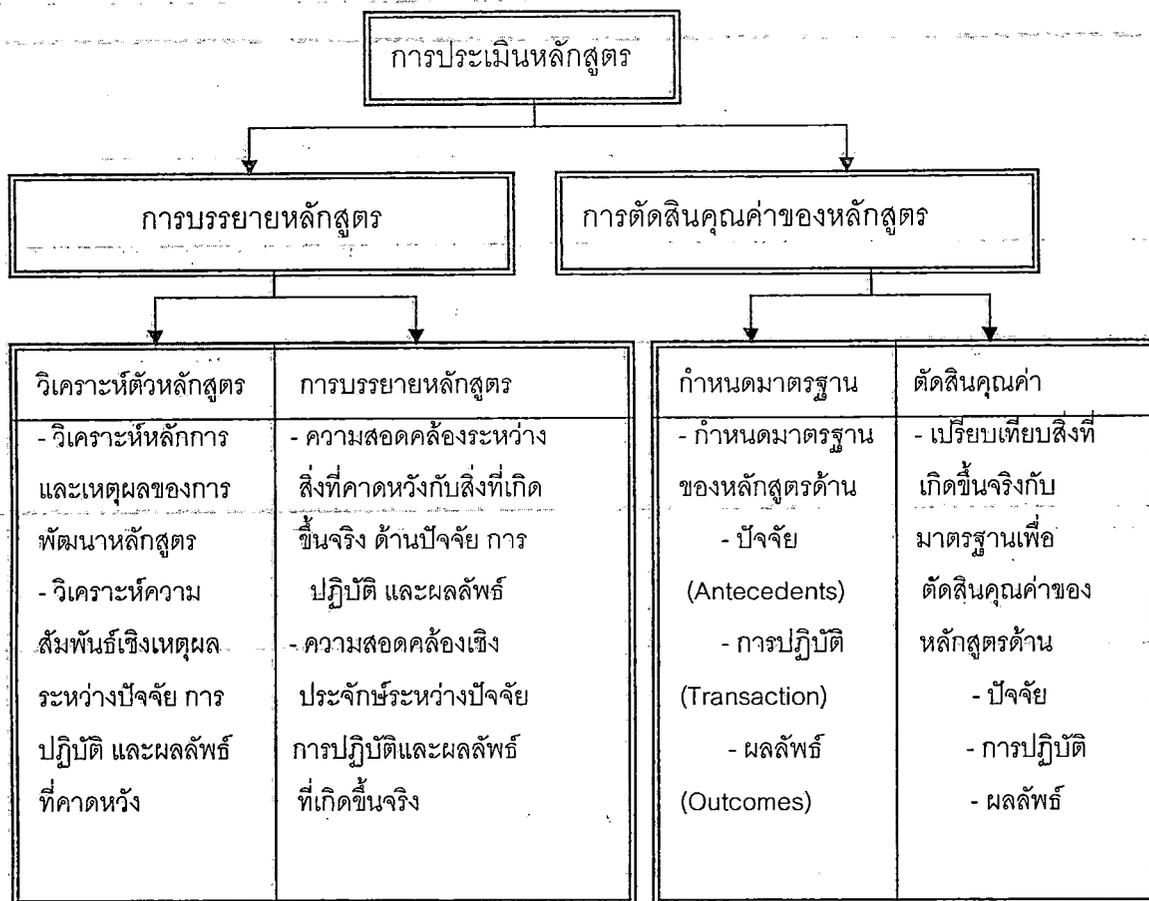


ภาพที่ 2-2 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Tyler สำหรับใช้ประเมินหลักสูตร

2. รูปแบบการประเมินที่ยึดเกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นหลัก (Criterion-Based Models)

รูปแบบการประเมินแบบนี้เน้นการตัดสินคุณค่าตามเกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นหลัก ที่มาของเกณฑ์หรือมาตรฐานอาจกำหนดโดยผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงาน หรือองค์กร วิชาชีพอันเป็นที่ยอมรับ ผู้นำแนวคิดการประเมินแบบนี้คนสำคัญได้แก่ (Stake) (1967) และ Provus (1971)

Stake (1967) ได้เสนอแนวทางการประเมินเป็น 2 ส่วน ได้แก่ส่วนแรก การบรรยายหลักสูตร (Description Matrix) ซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตรและ 2) การบรรยายการใช้หลักสูตรด้านปัจจัย (Antecedents) การปฏิบัติ (Transactions) และผลลัพธ์ (Outcomes) ส่วนที่สอง การตัดสินคุณค่าของหลักสูตร (Judgment Matrix) ซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐานของหลักสูตรและ 2) การตัดสินคุณค่าของหลักสูตรด้านปัจจัยการปฏิบัติและผลลัพธ์ ดังภาพที่ 2-3



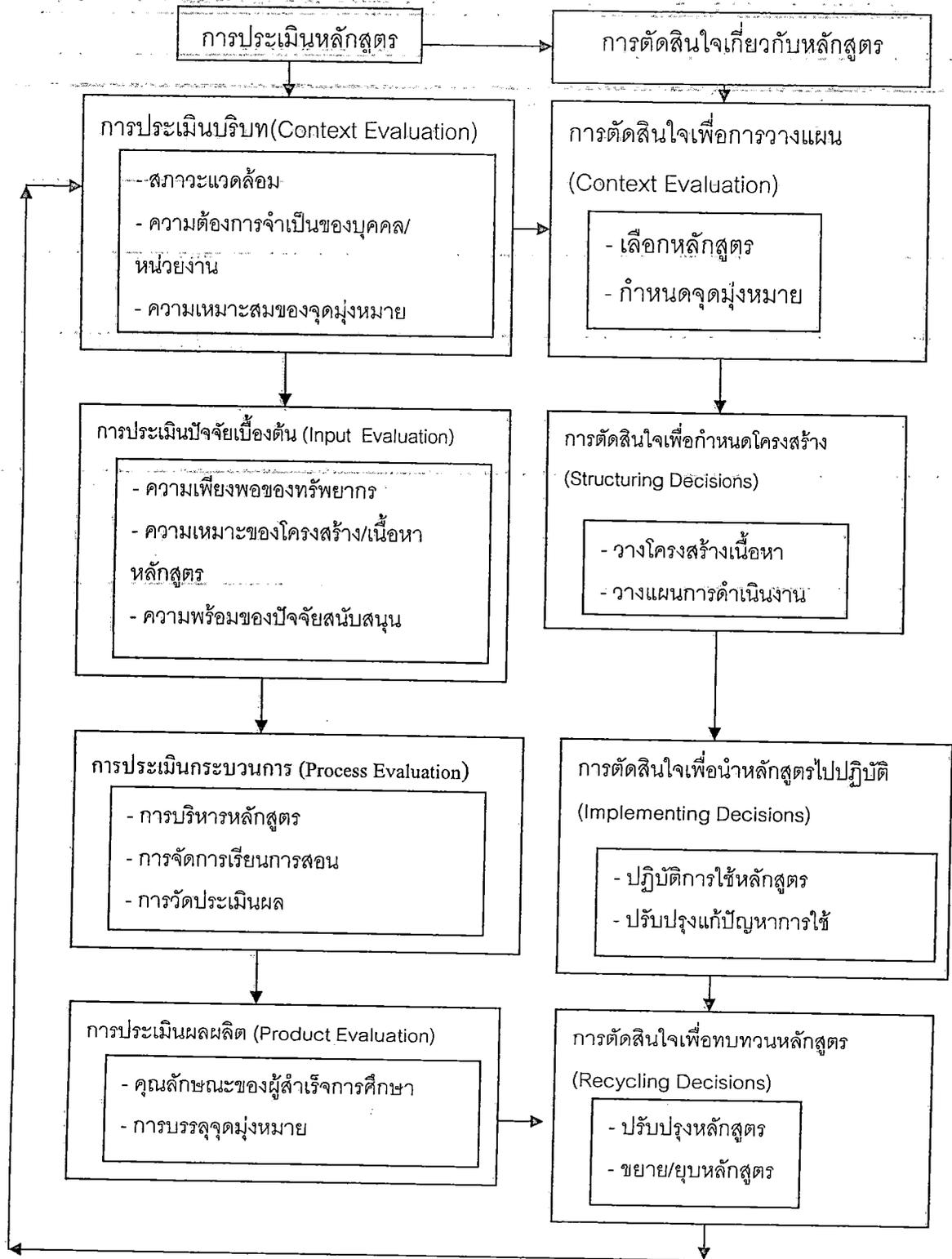
ภาพที่ 2.3 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Stake สำหรับใช้ประเมินหลักสูตร

3. รูปแบบการประเมินที่ยึดความต้องการตัดสินใจเป็นหลัก (Decision-Based Model)

รูปแบบการประเมินแนวนี้ต้องการเสนอสารสนเทศเพื่อช่วยผู้บริหารในการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยเน้นความต้องการให้สารสนเทศของผู้บริหารเป็นหลักในการประเมินผู้นำแนวคิดการประเมินแนวนี้ คนสำคัญได้แก่ Cronbach (1963), Alkin (1969) และ Stufflebeam (1971)

Stufflebeam และคณะ (1971) ได้เสนอโมเดล CIPP สำหรับการประเมินบริบท (Context) ปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ของหลักสูตร เพื่อช่วยผู้บริหารหลักสูตรในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตร (Planning Decision)

การกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร (Structuring decisions) การนำหลักสูตรไปใช้จริง (Implementing decisions) และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทบทวนหลักสูตร (Recycling decisions) ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2-4 การประยุกต์โมเดลการประเมินของ Stufflebeam และคณะ สำหรับใช้ประเมินหลักสูตร

ตารางที่ 2-1 ประเด็นการประเมินหลักสูตรและคำถามสำคัญ

ประเด็นการประเมินหลักสูตร	คำถามสำคัญ
1.ตัวหลักสูตร	
1.1 แนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร	- แนวคิดพื้นฐาน (ปรัชญา/ ปณิธาน)ของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักการทางวิชาชีพและแนวคิดพัฒนาสังคมเพียงใด ? และสามารถนำไปปฏิบัติได้เพียงไร ?
1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	- จุดมุ่งหมาย (มาตรฐาน) ของหลักสูตรสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของหลักสูตรหรือไม่ ? มีความครอบคลุมและชัดเจนเพียงใด ?
1.3 โครงสร้างของหลักสูตร	-โครงสร้างของหลักสูตรสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ ? สัดส่วนของแต่ละหมวดวิชาและการจัดรายวิชาเหมาะสมเพียงใด ?
1.4 เนื้อหาวิชา	- กำหนดสาระการเรียนรู้/ เนื้อหาวิชา สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรหรือไม่? รายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ มีคุณค่าทางวิชาการ/ วิชาชีพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในสังคมเพียงใด ?
1.5 แผนการเรียนรู้	- กำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้แต่ละช่วงชั้น/ ปี สื่อการเรียนรู้และการวัดประเมินผลการเรียนรู้
2.ตัวปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร	
2.1 ผู้เรียน	- ผู้เรียนมีคุณสมบัติพื้นฐานด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเบื้องต้นตามที่คาดหวังเพียงใด ?
2.2 ครูผู้สอน	- ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร มีคุณวุฒิ ความสามารถทางวิชาการ คุณลักษณะและผลงานทางวิชาการเหมาะสมในการสอนรายวิชาเพียงใด ? - สิ่งอำนวยความสะดวก
2.3 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	- สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น เอกสารประกอบหลักสูตร ตำรา สื่อการเรียนรู้ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด ฯลฯ มีเพียงพอและคุณภาพดีเพียงใด ?

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ประเด็นการประเมินหลักสูตร	คำถามสำคัญ
3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	- ผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตร ความถนัด/ ความสนใจของผู้เรียนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากน้อยเพียงไร ?
3.3 การวัดและประเมินการเรียนรู้	- ผู้สอนมีการวัดและประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้เรียนเหมาะสมเพียงใด ?
3.4 การประเมินการสอน	- มีระบบการประเมินการสอนของครูผู้สอนเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับผู้สอนหรือไม่ ? เพียงใด ?
3.5 การประเมินหลักสูตร	- มีระบบการประเมินหลักสูตรเมื่อใช้หลักสูตรครบวงจรแล้วเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ? เพียงใด ?
4. ผลที่ได้จากการใช้หลักสูตร	
4.1 ผลผลิตของหลักสูตร (ประสิทธิผล)	- ผู้เรียนมีส่วนร่วมของการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเพียงใด ? และผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพียงใด ?
4.2 ผลลัพธ์ของหลักสูตร (ผลกระทบ)	- ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้จริงเพียงใด ? เป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นที่ยังพอใจของผู้ใช้ ผลผลิตหรือบัณฑิตมากน้อยเพียงใด ?

การออกแบบการประเมินหลักสูตร

เมื่อมีการกำหนดประเด็นที่พึงประสงค์ และคำถามสำคัญในการประเมินหลักสูตรแล้ว การออกแบบการประเมินหลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานที่จะใช้ตอบให้ตรงประเด็นของคำถามสำคัญดังกล่าว จึงต้องเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานสำหรับทำการประเมินหลักสูตร การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีสำหรับการประเมินหลักสูตรนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงตัวชี้วัด (Indicator) และเกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (standard) ที่จะใช้สำหรับการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร

ตัวชี้วัด (Indicator) สำหรับการประเมินหลักสูตร หมายถึง ค่า หรือ ลักษณะที่สังเกตได้ซึ่งบ่งบอกสภาพหรือสะท้อนคุณลักษณะหรือคุณภาพของตัวหลักสูตร ตัวบ่งชี้เบื้องต้น กระบวนการใช้หลักสูตร และผลที่ได้จากการใช้หลักสูตร (ผลผลิต และผลลัพธ์ของหลักสูตร)

เกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินหลักสูตร หมายถึง คุณลักษณะหรือ

ข้อกำหนดที่ถือเป็นคุณภาพ ความสำเร็จหรือความเหมาะสมของตัวหลักสูตร ตัวปัจจัยเบื้องต้น
กระบวนการใช้หลักสูตร และผลที่ได้จากการใช้หลักสูตร(ผลผลิต และผลลัพธ์ของหลักสูตร)

มาตรฐาน (Standard) หมายถึง คุณลักษณะหรือ ข้อกำหนดที่ถือเป็นคุณภาพ
ความสำเร็จหรือ ความเหมาะสมอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งมักกำหนดโดยหน่วยงานหรือ
องค์กรทางวิชาชีพ

ในการออกแบบประเมินหลักสูตร ควรกำหนดรายละเอียดของหัวข้อต่อไปนี้
วัตถุประสงค์ของการประเมิน ประเด็นของการประเมิน ตัวชี้วัด เครื่องมือ การวิเคราะห์ และเกณฑ์
การประเมิน

แนวทางการดำเนินงานประเมินหลักสูตร

ผู้ประเมินหลักสูตรควรพิจารณาขอบเขตการประเมินในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาวง
กอบการประเมินในประเด็นต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน

สำหรับสถาบันการศึกษาที่ผู้บริหารต้องการสารสนเทศจากการประเมิน เพื่อ
ตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างรอบด้าน และมีความพร้อมทางทรัพยากรการประเมิน ทั้งบุคลากร
ทางการประเมิน งบประมาณ และเวลา ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน(ตามตารางที่ 2)
อย่างรอบด้าน ทั้งการประเมินตัวหลักสูตร ตัวปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตร
และผลที่ได้จากการใช้หลักสูตร จะทำให้สารสนเทศจากการประเมินหลักสูตรที่ครบถ้วน อันจะ
นำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงหลักสูตรได้อย่างครบวงจร

ในกรณีผู้บริหารมีความต้องการสารสนเทศเฉพาะส่วน หรือมีความต้องการปรับปรุง
หลักสูตรเฉพาะด้าน ผู้ประเมินสามารถเลือกประเมินหลักสูตรเฉพาะส่วนที่สามารถสนองความ
ต้องการใช้สารสนเทศของผู้บริหารนั้นได้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรเพียง
บางประเด็น เช่น ออกแบบการประเมินเฉพาะตัวหลักสูตร ตัวปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร
กระบวนการใช้หลักสูตร หรือผลที่ได้จากการใช้หลักสูตร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศที่สนอง
ประเด็นต่อการใช้ปรับปรุงหลักสูตร

สำหรับกรณีที่สถาบันการศึกษามีข้อจำกัดทางทรัพยากรบางประการ เช่น ขาดแคลน
กำลังคนทางการประเมิน หรือมีกำลังคน แต่ขาดงบประมาณสนับสนุน หรือเวลาไม่เพียงพอเป็น
ต้น ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร ประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่พิจารณาร่วมกัน
แล้วว่าน่าจะเป็นปัญหามากที่สุด เช่น ออกแบบการประเมินเฉพาะตัวหลักสูตร หรือประเมินเฉพาะ

ผลผลิตของหลักสูตร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศตรงประเด็นที่ต้องการใช้ปรับปรุงหลักสูตร เฉพาะหน้า

2. การกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินหลักสูตร

ผู้บริหารสถาบันการศึกษา สามารถเลือกกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินหลักสูตรได้ 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน ได้แก่ 1) กำหนดให้ประเมินหลักสูตรเป็นงานส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในสถาบันการศึกษา 2) แต่งตั้งกรรมการเฉพาะกิจสำหรับการประเมินหลักสูตร และ 3)จ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญอิสระจากหน่วยงานภายนอก ทำการประเมินหลักสูตร

3. การวางแผนการดำเนินงานประเมินหลักสูตร

เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร และผู้รับผิดชอบการประเมินหลักสูตรแล้ว ผู้ประเมินจะต้องวางแผนการประเมินโดยระบุละเอียดของขั้นตอนการประเมิน กิจกรรมและระยะเวลาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับวงจรของการใช้หลักสูตร การสร้างเครื่องมือและความพร้อมของแหล่งข้อมูลเพื่อให้การประเมินหลักสูตรเสร็จตามกำหนดและสามารถใช้สารสนเทศปรับปรุงหลักสูตรได้ทันเวลา ก่อนเริ่มวงจรใหม่ของกระบวนใช้หลักสูตร

4. การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือ จะต้องพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินแต่ละข้อนั้นมีประเด็นสำคัญ/ ตัวบ่งชี้ใดต้องการข้อมูลอะไรบ้าง? จากรายการข้อมูลที่ต้องการนำมาพิจารณาว่า ควรเก็บข้อมูลจากแหล่งใด? จึงจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง แล้วจัดแยกรายการข้อมูลตามแหล่งข้อมูล เพื่อนำมาสร้างข้อคำถามอย่างเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินหลักสูตร เช่น แบบวิเคราะห์หลักสูตร (โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สอน) แบบประเมินหลักสูตร(โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สอน ผู้เรียน บัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต) แบบติดตามบัณฑิต เป็นต้น เครื่องมือที่นำมาสร้างจำเป็นต้องตรวจสอบคุณภาพก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องมีการกำหนดแผนงานให้ชัดเจนว่า จะเก็บข้อมูลจากใคร? ที่ไหน? เมื่อไหร่? และจะใช้เทคนิคใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงจะได้รับความร่วมมือที่ดี เทคนิคที่สามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การสอบถาม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การสังเกต การประชุมกลุ่มสนทนา การบันทึกข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เป็นต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ การใช้เทคนิคหลายวิธี และรวบรวมจากหลายแหล่ง เพื่อใช้พิจารณาประกอบกัน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว กระบวนการขั้นต่อไป คือ การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถนำมาใช้คำนวณค่าสถิติต่างๆตามลักษณะของข้อมูล ถ้าเป็นข้อมูลจัดประเภท (Categorical

data) ก็สามารถคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ความถี่ สัดส่วน ร้อยละ อัตราส่วน เป็นต้น แต่ถ้าเป็นข้อมูลที่มีค่าต่อเนื่อง (Continuous data) ก็สามารถคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัมประสิทธิ์การกระจาย (%C.V.) เป็นต้น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้นสามารถทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การแปลผลหรือการตีความหมาย ในการประเมินหลักสูตรส่วนใหญ่จะเป็นการเปรียบเทียบค่าที่ได้จากการวิเคราะห์กับเกณฑ์การประเมิน เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตร ถ้าเกณฑ์การประเมินเป็นเกณฑ์เชิงปริมาณที่ชัดเจน การตัดสินคุณค่าก็เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา แต่ถ้าเป็นเกณฑ์เชิงคุณภาพการตัดสินคุณค่าจะมีความซับซ้อนขึ้น เพราะต้องอาศัยดุลยพินิจอย่างมีวิจารณญาณ และหลักสูตรจะประกอบด้วยการตัดสินคุณค่า

5. การรายงานผลการประเมินหลักสูตร

เป้าหมายสำคัญของการประเมินหลักสูตร คือ การรายงานผลการประเมินให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีผลลัพธ์เป็นที่พึงพอใจของผู้เรียน ผู้สอน บัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต และสังคมภายนอก รูปแบบการเขียนรายงานการประเมินหลักสูตร สามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

5.1 รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summative Report)

เป็นรายงานการประเมินหลักสูตรแบบสรุปที่สั้นกะทัดรัด ปกติมีความยาว 1-3 หน้า ให้สารสนเทศที่ใช้ประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารได้ ลักษณะของรายงานมักประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการประเมิน ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะ

5.2 รายงานการประเมินทั่วไป (Formal Evaluation Report)

เป็นรายงานการประเมินหลักสูตรเชิงวิชาการที่มีความลุ่มลึก เสนอรายละเอียดที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์ของการประเมิน เทคนิควิธีการประเมิน ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมิน ผลการประเมิน และข้อเสนอแนะที่เป็นไปได้ พร้อมทั้งมีส่วนของรายงานสรุปสำหรับผู้บริหารด้วย

สรุป

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร แล้วทำการวิเคราะห์ เพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อยของตัวหลักสูตร การบริหารหลักสูตรอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการของหลักสูตรระหว่างการใช้หลักสูตร และเพื่อตัดสินคุณค่า

ของหลักสูตรด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของหลักสูตรว่าบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความทันสมัยทางวิชาการ ทันท่วงที การเปลี่ยนแปลงของโลกและตอบสนองความต้องการของสังคม

การออกแบบการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบครบวงจร ประกอบด้วย การประเมินตัวหลักสูตร ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร และประเมินผลการใช้หลักสูตร ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ของหลักสูตร

แนวปฏิบัติในการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย ขั้นตอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน มอบหมายผู้รับผิดชอบการประเมิน การวางแผนการประเมิน การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการประเมินหลักสูตร

หลักการทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ คือ การแสวงหาความรู้เชิงประจักษ์ โดยใช้ข้อมูลทางคณิตศาสตร์และสถิติ (ข้อมูลเชิงปริมาณ) มาวิเคราะห์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรยายลักษณะ ทำนายความสัมพันธ์ หรืออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ของปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษามีการกำหนดมิติของปรากฏการณ์ รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การวัดผลและการวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่อนำไปสู่ความแม่นยำของผลการวิจัย เน้นการใช้ตัวเลขเป็นหลักฐานสนับสนุนข้อค้นพบและข้อสรุปต่างๆ เป็นการประมาณค่าซึ่งมีระดับของความคลาดเคลื่อนเข้ามาเกี่ยวข้อง และอาศัยกฎของความน่าจะเป็นในการอธิบายความ

การดำเนินงานวิจัยเชิงปริมาณ มีรากฐานมาจากความเชื่อในแนวคิดที่ว่า การแสวงหาความรู้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ คือ การสังเกตได้ การสัมผัสได้ การควบคุมองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องออกไปจากการศึกษา การแปลงคุณสมบัติของสิ่งที่ทำการศึกษาออกมาเป็นตัวเลขอย่างเป็นระบบ และเป็นปรนัย เพื่อนำไปคำนวณหาความแม่นยำในการตอบคำถามนั้น ทำให้ได้ความรู้ซึ่งเป็นที่น่าเชื่อถือ ปลอดภัยจากอคติและค่านิยมของสังคม

ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่

1. การกำหนดหัวข้อปัญหา
2. การสร้างสมมติฐาน

3. การใช้เหตุผลเชิงอนุมานเพื่อนำไปสู่ข้อเชิงปฏิบัติของสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

5. การยืนยันหรือการไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

(สมพงษ์ พันธุรัตน์ , 2550)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็น วิธีค้นหาความจริงจากเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตามความเป็นจริง โดยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับ สภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ (Insight) จากภาพรวมของหลายมิติ ความหมายนี้จึงตรงกับความหมายของการวิจัยเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Research) ซึ่งปล่อยให้สภาพทุกอย่างอยู่ในธรรมชาติ ไม่มีการจัดกระทำ (Manipulate) สิ่งที่เกี่ยวข้องใดๆเลย

การ วิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆทางสังคม (Contextual) ซึ่งปรากฏการณ์ทางสังคมบางประการ ที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผลธรรมดาทั่วไปได้ จึงต้องพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและ สภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อนำมาอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่นักวิจัยต้องการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีความต้องการข้อมูลที่รอบด้าน (Holistic) เพื่อ เข้าใจบริบทของ สังคม ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของงานวิจัย ที่ต้องการศึกษาชุมชนหรือสังคมอย่างรอบด้าน มีการ เก็บรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความเชื่อ พิธีกรรมอย่างละเอียด มีการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมและสังคมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาสังคม และวัฒนธรรมทั้งหมด จะไม่เน้นการตั้งสมมติฐาน แต่ถ้ามีสมมติฐานนั้นก็อาจปรับ ได้ตลอดเวลา ถ้าข้อมูลที่ได้นั้นชี้ให้เห็นว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ไม่สอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง

วิธีการเก็บข้อมูล จะเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลขนาดเล็ก ไม่เน้นการสำรวจจากคน จำนวนมาก เทคนิคการวิจัยไม่แยกขั้นตอนของการเก็บข้อมูลกับการวิเคราะห์ข้อมูลออกจาก กัน การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์ นอกจากนี้การเข้าไปอยู่ในชุมชนจะช่วยให้ได้ ข้อมูลหลายด้านมากขึ้น ใช้เวลาในการศึกษานานมากทำให้ดูเหมือนได้งานน้อย แต่มีความลึกซึ้ง เพราะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ต้องวิเคราะห์ข้อมูลในขณะที่ เก็บข้อมูลในสนาม เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลถูกต้องครบถ้วนหรือไม่

การทดสอบความแม่นยำตรงของข้อมูล (Validity) ความเชื่อถือได้ของข้อมูล (Reliability) จะไม่เน้นการใช้แบบสอบถาม การทดสอบความเชื่อถือได้และความถูกต้องของข้อมูล

จะทำโดยนักวิจัยในขณะที่ทำ การสัมภาษณ์ โดยดูว่าคำตอบที่ได้มาสอดคล้องกับบริบทของชุมชน และสังคมนั้นๆหรือไม่

ขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1. การกำหนดปัญหาในการวิจัย ปัญหาที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ 2 ประเภท ได้แก่ การวิจัยลักษณะทั่วไปของปรากฏการณ์ และการวิจัยลักษณะเฉพาะเจาะจง เช่น การวิจัยเพื่อหาสาเหตุ ปัจจัยกำหนด กระบวนการ และผลกระทบเป็นต้น ทั้งนี้การศึกษาปรากฏการณ์เหล่านี้ จะต้องเป็นการศึกษาที่มองรอบด้านและคำนึง ถึงบริบท (Context) ของปรากฏการณ์นั้น ๆ

2. การสำรวจวรรณกรรม ผู้วิจัยต้องสำรวจวรรณกรรมเพื่อทบทวนว่ามีผู้ใดทำวิจัยในหัวข้อที่ศึกษาหรือยัง และสรุปแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และที่เคยมีผู้ใช้มาก่อน เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดกว้าง ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปหรือตั้งสมมติฐานจากข้อเท็จจริงที่พบจากการวิจัย ผู้วิจัยมีบทบาทสำคัญในการเก็บข้อมูลที่จะได้มาจากการสังเกต จดบันทึก สัมภาษณ์ และข้อมูลเอกสาร ดังนั้นผู้วิจัยต้องกำหนดตัวอย่าง และสนาม (หรือพื้นที่) ของการวิจัยให้ชัดเจนและต้องรวบรวมข้อมูลที่เป็นบริบทของข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะผู้วิจัยจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยเข้าไปมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ และใช้เทคนิคการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด เกี่ยวกับโลกทัศน์ ความรู้สึก ค่านิยม ประวัติคุณลักษณะ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอรายงานผลการวิจัย การ วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการจำแนกและจัดระบบข้อมูล เพื่อตอบคำถามว่า คืออะไร เป็นอย่างไร และหาความสัมพันธ์ของข้อมูล แยกแยะเงื่อนไข เพื่อค้นหาเหตุ ความสัมพันธ์ กระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยไม่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือทางสถิติ หรือใช้เพื่อรวบรวมจัดหมวดหมู่

(PM Research, 2554)

การวิจัยผสมผสาน (Mixed-method Research)

เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยผสมผสานวิธี เป็นการผสมผสานทั้งระดับมหภาคและจุลภาค ระหว่างสองกระบวนการทัศน์และแนวทางการวิจัย มีความสำคัญตามแนวคิดของ Geene and others (1989) Trocim (2002) Creswell (2003) Punch (2003) และ Punch (2005) ดังนี้ คือ

1. ผลการวิจัย จากวิธีการวิจัยแบบผสมวิธีสามารถเสริมต่อกัน โดยใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเพียงรูปแบบเดียว

2. การใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งไปช่วยพัฒนาการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง หรือการใช้ผลการวิจัยวิธีหนึ่งไปตั้งคำถามการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง

3. การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดเด่นในตนเอง สามารถนำจุดเด่นมาใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริงได้ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น

4. การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดด้อยในตนเอง ผู้วิจัยสามารถใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันอาจใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้แก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงปริมาณ

5. สามารถนำผลผลิตจากการวิจัยแบบผสมวิธีมาสร้างความรู้ความจริงที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการปรับเปลี่ยนทฤษฎีหรือการปฏิบัติงาน

การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดคำถามการวิจัย

ผู้วิจัยอาจจะตั้งคำถามการวิจัยเพียงหนึ่งคำถามซึ่งมีลักษณะที่เป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรือจะตั้งคำถามการวิจัยหลายคำถามซึ่งอาจจะแยกเป็นคำถามเชิงปริมาณและคำถามเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ข้อเดียวหรือหลายข้อ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกระเบียบวิธีในการวิจัย

ผู้วิจัยต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการวิจัยที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการตอบคำถาม การวิจัย ให้ถูกต้อง แม่นยำน่าเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานวิจัย โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เวลาที่เหมาะสม การให้ค่าน้ำหนักของข้อมูลเชิงปริมาณหรือคุณภาพ การผสมผสานวิธีการ ความลึกซึ้งในทฤษฎีหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 การตีความหรือแปลผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 การกระทำข้อมูลให้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 8 การสรุปผลและการจัดทำรายงานการวิจัย

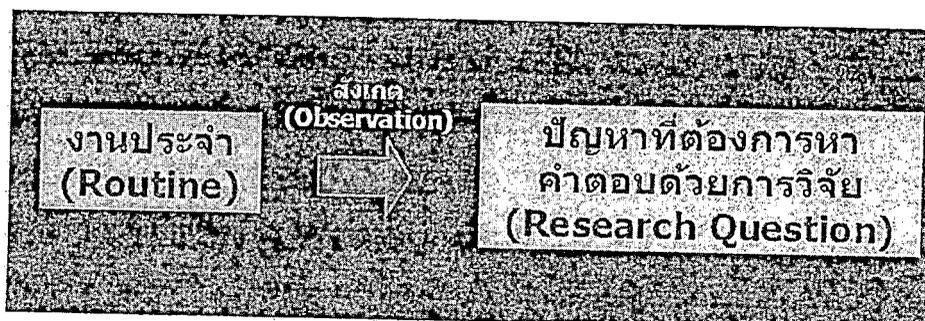
(วรรณญา แสงวิเชียร, 2557)

การวิจัยลักษณะ R to R

R2R ย่อมาจาก Routine to Research แปลว่าพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

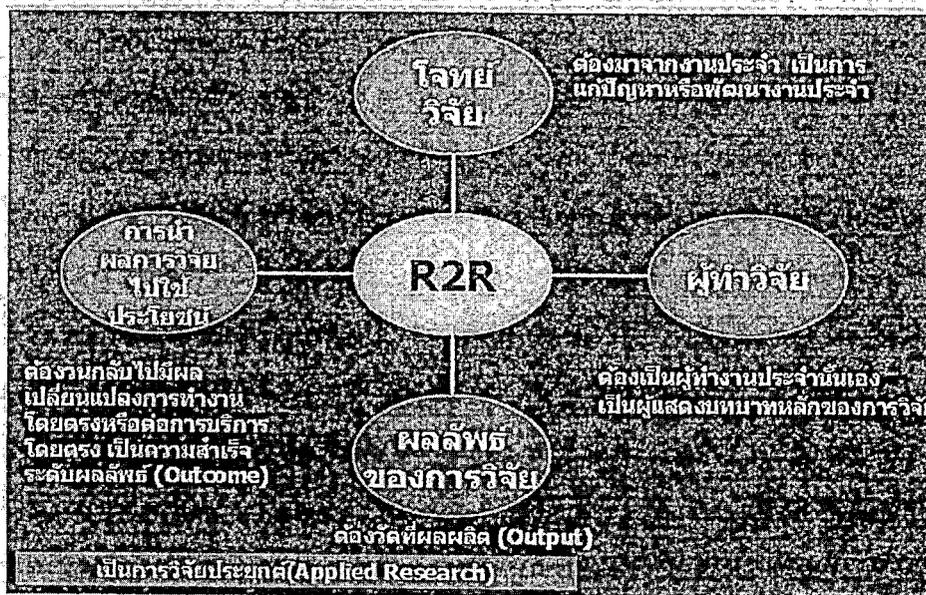
R2R เป็นการทำให้งานประจำกลายเป็นงานสร้างความรู้หรือเป็น งานวิจัย ซึ่งจะทำให้การทำงานประจำกลายเป็นงานที่มีคุณค่า ยิ่งทำงาน นานก็ยิ่งมีปัญหา ยิ่งเกิดความรู้ และยังมีประเด็นที่จะทำให้เกิดความ ภาคภูมิใจได้มากขึ้นเรื่อยๆ จึงยิ่งทำให้ได้รับความนับถือจากคนอื่นมากขึ้น เป็นลำดับ

ประโยชน์จากการทำ R2R นั้น ครั้งหนึ่งเกิดกับการพัฒนางาน ส่วนอีกครั้งหนึ่งเกิดกับคนทำงานนั่นเอง เพราะคนๆ นั้นจะเข้าใจสิ่งต่างๆ มากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งจากความรู้ที่มาจากการทดลองปฏิบัติของตัวเอง และจากความรู้ในเชิงทฤษฎี ที่มีการแลกเปลี่ยนกับคนโน้น คนนี้ หรือไปอ่าน ไปค้นคว้ามา (พงษ์พิสุทธิ์ จงอุดมสุข, 2551)



ภาพที่ 2-5 ลักษณะของ R2R (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2553)

แหล่งที่มา <http://www.stou.ac.th>



ภาพที่ 2-6 องค์ประกอบของ R2R

ผู้เกี่ยวข้องกับ R2R ประกอบด้วย 4 ฝ่าย คือ

1. ผู้ปฏิบัติ
2. ผู้บังคับบัญชา
3. ฝ่ายบริหารองค์กร
4. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในลักษณะ R to R ในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยลักษณะผสมผสาน (Mixed Methods Research) ออกแบบการวิจัยในลักษณะ Triangulation Design ทำการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพไปพร้อมๆ กัน ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ นำผลการ วิเคราะห์ข้อมูลมาตรวจสอบยืนยันซึ่งกันและกัน ในการวิจัยเพื่อประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหา บัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรนานาชาติในครั้งนี ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตร
2. กำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินหลักสูตร
3. การสร้างเครื่องมือในการประเมิน
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

รายละเอียดของกระบวนการวิจัยในแต่ละขั้นตอน เป็นดังนี้

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน

วัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ย่อยๆ ดังนี้

1. ประเมินตัวหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้าน แนวคิดพื้นฐานของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรเนื้อหาวิชา และ แผนการจัดการเรียนรู้
- 2 ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรได้แก่ ผู้เรียน ผู้สอน และสิ่งสนับสนุนการเรียน
- 3 ประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินการเรียนรู้ การประเมินการสอน และการประเมินรายวิชา
4. ประเมินผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรประกอบด้วย ผลผลิตของหลักสูตร (ประเมิน ประสิทธิภาพ) และ ผลลัพธ์ของหลักสูตร (ประเมินผลกระทบ)

การกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมิน

ผู้รับผิดชอบในการประเมินในครั้งนี้ประกอบด้วย คณาจารย์ประจำในหลักสูตรและผู้ ประสานงานหลักสูตร ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร. อดอง ทับศรี	หัวหน้าคณะผู้ประเมิน
2. รองศาสตราจารย์ ดร. อนงค์ วิเศษสุวรรณ	คณะผู้ประเมิน
3. ดร. เอลิมศรี จันทรทอง	คณะผู้ประเมิน
4. ดร. วทัญญู สุวรรณเศรษฐ์	คณะผู้ประเมิน
5. ดร. ปรัชมนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา	คณะผู้ประเมิน
6. นางสาวอดิณันท์ สุขเขียว	คณะผู้ประเมินและเลขานุการ

การสร้างเครื่องมือในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหลักสูตรประกอบด้วยเครื่องมือเชิงปริมาณและเครื่องมือเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. แบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถาม ผู้เรียนปัจจุบัน แบบสอบถามผู้จบการศึกษาจากหลักสูตรไปแล้ว และแบบสอบถาม ผู้ใช้บัณฑิต
2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับอาจารย์ผู้สอน รายวิชาต่างๆ โดยการตั้งคำถามในลักษณะกึ่งโครงสร้าง ให้อาจารย์ผู้สอนตอบตามประเด็นต่างๆตามความคิดเห็นของตนเอง
3. การสังเกต
เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ต่างๆของผู้เรียนในแต่ละวิชา ผู้ทำการเก็บข้อมูลการสังเกต คืออาจารย์ผู้สอน แต่ละคนที่ทำการสอนรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตร
4. การวิเคราะห์เอกสาร
เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์เอกสาร การบันทึกรายการต่างๆ ในเอกสาร มคอ. เพื่อศึกษาความเห็นการดำเนินการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ลักษณะต่างๆ รวมถึงเอกสารร่องรอยการเข้าเรียนจากเอกสารลายเซ็น ผู้เข้าเรียนในแต่ละรายวิชาและเอกสารการประเมินผู้สอนหลังจบการจัดการสอนในรายวิชาต่างๆ

การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ

การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ แบบสอบถาม 3 ชุด

แบบสอบถามชุดที่หนึ่ง: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร ทำการสอบถามความเห็นของผู้กำลังศึกษาอยู่ในหลักสูตร และผู้ที่จบการศึกษาไปแล้ว โดยข้อคำถามครอบคลุมประเด็น 4 ประเด็น คือ

1. การเตรียมความพร้อมของตนเองของผู้เรียนในหลักสูตร
2. การควบคุมดูแลและการให้คำปรึกษา
3. การพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ
4. การพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน

แบบสอบถามชุดที่สอง: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนในหลักสูตร จำนวน 16 รายวิชา ในสี่ประเด็นคือ

1. ความทันสมัยของเนื้อหาของรายวิชา
2. ประโยชน์ของรายวิชา
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล

แบบสอบถามชุดที่สาม: เป็นแบบสอบถามผู้ใช้บัณฑิต ที่จบการศึกษาจากหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอบถามใน 2 ประเด็น คือ

1. ศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. การพัฒนาทักษะชีวิตของผู้จบการศึกษาตามหลักสูตรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ

การสร้างเครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

เครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ

1. แบบสังเกตพฤติกรรมการณ์การเรียนในห้องเรียน
2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structure interview)

แบบสังเกต ใช้สำหรับอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร สำหรับสังเกต ศึกษาพฤติกรรมการณ์การเรียนในสองประเด็น ได้แก่ การสังเกตด้านความพร้อมในการเรียน พฤติกรรมการณ์การเรียน การทำงานระหว่างเรียน ความสนใจในการเรียน การทำกิจกรรมในการเรียน ความรู้ความเข้าใจในบทเรียน พฤติกรรมที่แสดงความกระตือรือร้น หรือพฤติกรรมอื่น ๆ นอกจากนั้น ยังสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเรียน ได้แก่ การตั้งเป้าหมายในการเรียน ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของ

รายวิชา และพฤติกรรมที่นำไปสู่สาเหตุของความล้มเหลว หรือไม่สำเร็จ ตามเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้เรียนในหลักสูตร สอบถามในประเด็นต่างๆ 7 ประเด็น คือ

1. ความคาดหวังในการเข้าเรียนในหลักสูตร
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. สิ่งที่ได้จากการเรียนในหลักสูตร
4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตร
5. การช่วยเหลือสนับสนุนจากอาจารย์ผู้สอนและบุคลากรในหลักสูตร
6. สิ่งสนับสนุนในการเรียนการสอน
7. ความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนและข้อเสนอแนะอื่นๆ

คุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ที่เป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ ได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ผู้สอนทุกคนในหลักสูตร ได้มีการแก้ไขปรับปรุงจนเป็นที่พึงพอใจ ประกอบกับการตรวจสอบความครอบคลุมเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการตรวจสอบกับเงื่อนไขในการประเมินหลักสูตรและมาตรฐานหลักสูตรตามเกณฑ์ของคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในส่วนของแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ ได้รับการตรวจสอบ ด้านการใช้ภาษาและกรอบการกำหนดประเด็นคำถามจากจุดมุ่งหมายของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัย ทำการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพไปพร้อมๆ กันดังนี้

1. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้เรียนปัจจุบันที่เรียนในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตในปีการศึกษา 2556-2557 สอบถามเกี่ยวกับความทันสมัยและประโยชน์ของรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรจำนวน 15 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 10 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75
2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้จบการศึกษาจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตในปีการศึกษา 2556-2557 จำนวน 4 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 3 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75
3. ส่งแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ามหาบัณฑิตที่จบการศึกษาไปแล้ว ในช่วงการใช้หลักสูตร ช่วง 4 ปีของการใช้หลักสูตร จำนวน 5 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 3 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 60

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ คือ หนึ่ง การประเมินตัวหลักสูตร ด้านความทันสมัยของหลักสูตร คุณค่าของหลักสูตรต่อผู้เรียนในการนำความรู้ไปใช้ได้จริง การบริหารจัดการหลักสูตรและมาตรฐานหลักสูตร จุดมุ่งหมายอีกประการหนึ่ง คือ ประเมินผลการใช้หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย การประเมินความรู้สึกรู้สึก การเห็นคุณค่าต่อหลักสูตรของผู้เรียน การประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากการเรียนรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตร การประเมินพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปของผู้เรียนที่เรียนจบจากหลักสูตร และการประเมินผลจากการพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตร ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยดำเนินการเสนอผลการวิจัย ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

การประเมินตัวหลักสูตร

ผลการประเมินตัวหลักสูตร

คณะผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ ที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ)

เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 2 ฉบับ คือ ฉบับแรก เพื่อสอบถามผู้เรียนจบรายวิชาและจบหลักสูตรไปแล้ว จำนวน 8 คน จากผู้จบหลักสูตรทั้งหมด 17 คน สาเหตุที่กำหนดเป็น 8 คน เนื่องจาก ประชากรของผู้จบจากหลักสูตรที่เป็นคนไทยและต่างชาติ และสามารถติดต่อได้ มีเพียง 8 คน ที่เหลือเป็นผู้เรียนจาก กัมพูชาและจีน ซึ่งไม่สามารถติดต่อได้ รายละเอียดของข้อมูล เป็นไปตามตารางที่ 4.1 ในการแปลผลข้อมูลจากค่าเฉลี่ยของความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนน 4.50-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน 3.50-4.49	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนน 2.50-3.49	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน 1.50-2.49	หมายถึง	ระดับต่ำ
คะแนน 1.00-1.49	หมายถึง	ระดับต่ำที่สุด

ตาราง 4.1 ความคิดเห็นของผู้เรียนในหลักสูตรที่เรียนจบหลักสูตรต่อการบริหารจัดการหลักสูตร และประสิทธิผลของหลักสูตร

ข้อมูลทั่วไป

เรียนช่วง 2009-2011		เรียนช่วง 2012-2014		เรียนช่วง 2012-2014		รวม
ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1	-	1	3	1	2	8

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนในหลักสูตร

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD	ระดับความเห็น
การเตรียมความพร้อมก่อนเรียน			
1. กิจกรรมการปฐมนิเทศ(Orientation) ทำให้ท่านเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเพียงใด	3.62	.52	มาก
2. กิจกรรมการปฐมนิเทศช่วยให้ท่านรู้จักคณาจารย์ สถานที่และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพียงใด	4.00	.54	มาก
3. การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษจากศูนย์ IGHRD มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด	4.75	.46	มาก
4. การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษช่วยให้ท่านมีความสามารถด้านภาษาและการเรียนในหลักสูตร	4.37	.74	มาก
5. กิจกรรมการพัฒนาหัวข้อวิทยานิพนธ์ / การศึกษาอิสระเกิดประโยชน์กับท่านเพียงใด	4.13	.64	มาก
\bar{x} รวม	4.17		มาก
การควบคุมดูแล การให้คำปรึกษา			
6. การให้นิสิตวางแผนการเรียนเพื่อจบหลักสูตรมีประโยชน์ต่อท่านเพียงใด	4.25	.89	มาก
7. การให้นิสิตรายงานความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องมีประโยชน์ต่อท่านเพียงใด	4.50	.76	มากที่สุด
8. อาจารย์ที่ปรึกษาของท่าน ดูแลให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ / การศึกษาอิสระ เพียงใด	4.37	.54	มาก
\bar{x} รวม	4.37		มาก

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD	ระดับความเห็น
การพัฒนาศักยภาพ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21			
9. การเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมต่างๆ ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของโลก การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการเพียงใด	3.50	1.19	มาก
10 การเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมต่างๆ ทำให้ท่านมีความรู้ในด้านการเป็นพลเมืองดี ด้านสุขภาพ และด้านสิ่งแวดล้อมเพียงใด	3.50	.76	มาก
11. การเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมต่างๆ ทำให้ท่านมีทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ และทักษะด้านการสื่อสาร เพียงใด	3.88	.83	มาก
	\bar{x} รวม	3.62	มาก
การพัฒนาทักษะชีวิต			
12. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ทำให้ท่านเป็นผู้มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวเพียงใด	3.88	.46	มาก
13. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ทำให้ท่านเป็นผู้มีความริเริ่ม และสามารถกำกับตัวเองได้ เพียงใด	3.88	.83	มาก
14. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ทำให้ท่านมีทักษะทางสังคม (การเข้ากับคนอื่น การปรับตัว ฯลฯ) และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น เพียงใด	4.25	.89	มาก
15. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ทำให้ท่านสามารถผลิตผลงานและเป็นผู้มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้ตรวจสอบได้ เพียงใด	3.75	.71	มาก
16. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำและความรับผิดชอบในตัวท่านเพียงใด	4.38	.74	มาก
	\bar{x} รวม	4.03	มาก

จากตาราง 4.1 จะพบว่า ผู้เรียนในหลักสูตร เป็นผู้ชาย 3 คน เป็นผู้หญิง 5 คน ทั้งหมดมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรใน 4 ประเด็น ได้แก่ การเตรียมความพร้อมก่อนเรียน การควบคุมดูแล

การให้คำปรึกษาของอาจารย์ในหลักสูตร การได้รับการพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาทักษะชีวิต ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า การควบคุมดูแลการให้คำปรึกษา มีค่าสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) ใน 4 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น การเตรียมความพร้อมก่อนเรียน มีค่าสูงเป็นอันดับสอง ($\bar{x} = 4.17$) การพัฒนาทักษะชีวิตอยู่อันดับสาม ($\bar{x} = 4.03$) และการพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้รับการจัดอันดับต่ำสุด ($\bar{x} = 3.62$)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษจากภาควิชาบัณฑิตศึกษานานาชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่ผู้ตอบให้ความสำคัญมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) รองลงมาคือ การให้ผู้เรียนรายงานความก้าวหน้าในการเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.50$) อันดับสามคือ ผลการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมต่างๆ ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำและความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ($\bar{x} = 4.38$) ในขณะที่ข้อคำถามเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์และการศึกษาอิสระของอาจารย์ได้รับการจัดอันดับในลำดับที่ 4 ($\bar{x} = 4.37$) ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความเห็นเท่ากับความคิดเห็นว่า การกเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ ช่วยให้ผู้เรียนมีความสามารถด้านภาษาและการเรียนในหลักสูตร และพบว่าการพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในประเด็น มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของโลก การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่ผู้เรียนได้รับจัดอันดับต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{x} = 3.50$)

3. เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 5 คน จาก 8 คน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งรวบรวมได้ ดังนี้

“หากมีการทัศนศึกษาเป็นหมู่คณะ ได้เรียนรู้การทำงานจริง ศึกษาระบบงานจริง จะมีประโยชน์ไม่น้อย” (P1-2)

“คำถามยังไม่ชัดเจนว่าจะมีแนวทางพัฒนาหลักสูตรนี้อย่างไร เพราะคำถามไม่ได้มุ่งไปที่ core ของหลักสูตร สิ่งที่นักศึกษาทุกคนคาดหวัง คือ Concepts ของ HRD ว่า HRD มีอะไรบ้าง เชื่อมโยงกับ HR ส่วนอื่นอย่างไรบ้าง ทาง IGHRD น่าจะตัดบางหลักสูตรที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงออกและเพิ่มเนื้อหาของ HRD เข้าไปให้มากขึ้น ในแง่ของการปฏิบัติ อาจมีการเชิญวิทยากรข้างนอกมาแชร์ประสบการณ์ หรือพานักศึกษาไปดูงานกับองค์กรที่ดำเนินงาน HRD ในแง่ของ Core tools เช่น Training and Development, Career Development, Organization Development ยังพบเนื้อหาบ่อยหรือไม่พบเลย เคยถามหลายๆ คนว่า หากจะเลือกเรียน ป.โท / ป.เอก จะดูอะไรบ้าง เขาตอบว่า ดูหลักสูตร/ ดูอาจารย์ว่าจบด้านไหน ตรงกับสิ่งที่จะมาสอน

หรือไม่ ดู guest ว่ามีความน่าสนใจหรือไม่ ทั้งหมดที่เขียนมา เพื่ออยากให้ IGHRD มีชื่อเสียงและมีคุณภาพ” (P2-2)

“จากที่เคยทำสำรวจ นิสิตที่หยุดเรียนหลักสูตรนี้ไปหลายคน เพราะเรื่องของภาษา จึงอยากให้ทางศูนย์เปิดคอร์สหลักสูตรเน้นเฉพาะภาษามี Guest Speaker ที่เข้ามาสอนในรูปแบบที่มีเนื้อหาสนุกสนานและเข้าใจง่าย จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดี และนำมาใช้ในห้องเรียน ชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำวิจัยด้วยค่ะ นอกจากนี้สังเกตเห็นว่า ทางคณะควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้ นิสิตในคณะ ได้รู้จักกันมากขึ้น ในทุกๆ รุ่น เนื่องจากว่า นิสิตเรามีจำนวนไม่มาก คิดว่าการจัดกิจกรรมไหว้ครูนอกสถานที่ เป็นกิจกรรมที่ดี และทำให้นิสิตได้รู้จักกันมากขึ้นด้วย” (P1-1)

“ขอเสนอให้มีการ workshop นอกสถานที่/ กับวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ตรงในศาสตร์นั้นๆ เพื่อเพิ่ม motivation และการคิดต่อยอดให้กับนักศึกษา เนื่องจากนักศึกษาไทยที่เข้ามาเรียนมักจะมุ่งหวังการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์และการสร้างเครือข่ายที่นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว ขอให้มีการ assign งานที่ให้นักศึกษาคิดโครงการขนาดเล็กหรือรายงานย่อยๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงาน เพื่อเป็นการฝึกฝนทำวิทยานิพนธ์ไปในตัว” (P2-1)

“วิชาเลือกควรจะเปิดให้นิสิตได้มีโอกาสเลือกที่จะลงมากกว่ามหาวิทยาลัยบังคับเปิดแต่ละภาค บางครั้งไม่ได้ตอบโจทย์ของนิสิตที่ต้องการจะเรียน เช่น วิชา Seminar in HRD Problem ควรจะเป็นวิชาเลือกของนิสิตมากกว่า เพราะคณะเองมีวิชาบังคับอยู่แล้ว นิสิตบางท่านไม่ได้อยากจะลงเรียน แต่มหาวิทยาลัยไม่ได้เปิดสอนวิชานั้น และเสมือนบังคับให้นิสิตเลือกลงวิชานี้ และอยากจะแนะนำให้วิชา Training and Development เป็นวิชาบังคับของภาควิชาด้วย และได้รับความรู้มากมายจากวิชานี้” (P1-4)

ข้อมูลส่วนที่สอง ที่นำมาใช้ในการประเมินตัวหลักสูตร คือ ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรที่ทำการเปิดสอน จำนวน 16 รายวิชา โดยในแต่ละรายวิชาได้สอบถามประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ ความทันสมัยของเนื้อหา ประโยชน์ใช้สอย ความเหมาะสมของกิจกรรมการสอน และความเหมาะสมของการวัดประเมินผล

ตาราง 4.2 การประเมินรายวิชาต่างๆ ในด้านความทันสมัย ประโยชน์ใช้สอย ความเหมาะสมของ
กิจกรรมการสอน และความเหมาะสมของการวัดประเมินผล

รายวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน	\bar{x}	SD	ระดับ ความเห็น
แนวคิดสมัยใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.17	.41	มาก
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.67	.82	มากที่สุด
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	3.50	.83	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.33	.89	มาก
\bar{x} รวม	4.17		มาก
สัมมนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	3.83	.75	มาก
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	3.83	.75	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	3.83	.75	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	3.33	.52	มาก
\bar{x} รวม	3.71		มาก
ทฤษฎีระบบ			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.67	.82	มากที่สุด
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.50	.84	มากที่สุด
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	.82	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.16	.98	มาก
\bar{x} รวม	4.42		มาก

ตาราง 4.2 (ต่อ)

รายวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน	\bar{x}	SD	ระดับ ความเห็น
เศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.66	1.03	มากที่สุด
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.33	.75	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.67	.55	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.33	.98	มาก
\bar{x} รวม	4.50		มากที่สุด
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.83	.41	มากที่สุด
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.50	.84	มากที่สุด
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	.52	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.33	.82	มาก
\bar{x} รวม	4.50		มากที่สุด
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.33	.82	มาก
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.33	.52	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	.75	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	3.83	.98	มาก
\bar{x} รวม	4.21		มาก
จิตวิทยาและการแนะนำเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
	4.60	2.04	มากที่สุด
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา			
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.40	1.97	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.20	1.87	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.20	1.87	มาก
\bar{x} รวม	4.35		มาก

ตาราง 4.2 (ต่อ)

รายวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน	\bar{x}	SD	ระดับ ความเห็น
ทักษะการสื่อสารของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.33	.82	มาก
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.33	.82	มาก
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	.82	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.16	.98	มาก
\bar{x} รวม	4.29		มาก
การการพัฒนาและฝึกอบรม			
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.33	.84	มาก
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.17	.75	มาก
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	.75	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	3.83	1.17	มาก
\bar{x} รวม	4.13		มาก
พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนา			
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	3.80	1.72	มาก
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.20	1.87	มาก
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	3.60	1.55	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	3.60	1.67	มาก
\bar{x} รวม	3.80		มาก
การออกแบบการเรียนการสอนสำหรับการพัฒนา			
ทรัพยากรมนุษย์			
	3.67	1.97	มาก
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา			
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	3.67	1.97	มาก
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	2.23	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	3.67	1.98	มาก
\bar{x} รวม	3.75		มาก

ตาราง 4.2 (ต่อ)

รายวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน	\bar{x}	SD	ระดับ ความเห็น
การพัฒนาทักษะการคิด			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.33	.52	มาก
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.17	.82	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	.41	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.17	.75	มาก
\bar{x} รวม	4.21		มาก
จริยธรรมผู้นำต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.00	1.63	มาก
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.00	1.63	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	1.63	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.00	1.63	มาก
\bar{x} รวม	4.00		มาก
โครงการและการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.33	2.48	มาก
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.33	2.40	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	2.40	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.33	2.40	มาก
\bar{x} รวม	4.33		มาก
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.00	1.63	มาก
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.00	1.63	มาก
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.00	1.63	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.00	1.63	มาก
\bar{x} รวม	4.00		มาก

ตาราง 4.2 (ต่อ)

รายวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน	\bar{x}	SD	ระดับ ความเห็น
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ประกอบการ			
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา	4.67	2.58	มากที่สุด
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน	4.33	2.40	มาก
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้	4.33	2.40	มาก
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล	4.67	2.58	มากที่สุด
\bar{x} รวม	4.50		มากที่สุด

จากตาราง 4.2 พบว่า รายวิชาที่เปิดสอนไปแล้วในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกรายวิชามีค่าเฉลี่ยรวมในระดับมากถึงมากที่สุด รายวิชาที่มีค่าเฉลี่ย
รวมสูงสุด ($\bar{x} = 3.50$) สามรายวิชาได้แก่วิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และรายวิชาโครงการและการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ระหว่างประเทศ

เมื่อพิจารณา 4 ประเด็นของแต่ละรายวิชาพบว่า ประเด็นความทันสมัยของเนื้อหาใน
วิชาได้รับการจัดอันดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.28$) ถัดมาคือ ประโยชน์ของเนื้อหาวิชา ($\bar{x} = 4.24$) อันดับ
สาม คือ ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.13$) และอันดับสุดท้าย คือ ความเหมาะสม
ของการวัดประเมินผล ($\bar{x} = 4.05$) จะพบว่าผลการประเมินในทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก

ประเด็นข้อค้นพบเกี่ยวกับตัวหลักสูตร ในด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การสนับสนุน
จากอาจารย์ในสาขาวิชาและเจ้าหน้าที่ เครื่องอำนวยความสะดวก และกิจกรรมการเรียนการสอน
ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด ในประเด็นต่างๆ 7 ประเด็น
ได้แก่ 1) สอบถามความคาดหวังของผู้เรียนต่อหลักสูตร 2) สอบถามว่าได้ในสิ่งที่คาดหวังหรือไม่
อย่างไร จากการเรียนในหลักสูตร 3) สอบถามว่า มีข้อเสนอแนะอะไรบ้างเกี่ยวกับรายวิชาใน
หลักสูตร 4) สอบถามถึงการช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนจากอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสาขาวิชาใน
การเรียนรู้ 5) สอบถามเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการเรียนรู้ 6) สอบถาม
เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอน และ 7) สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการ

พัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรและการสอนของอาจารย์ผู้สอน มีผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดกลุ่มตามประเด็นต่างๆ เป็นดังนี้

1. ความคาดหวังของผู้เรียนในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

ผู้ตอบคำถามมีความคาดหวังที่หลากหลาย สามารถจัดเป็นกลุ่มๆ ได้ ดังนี้

- 1.1 คาดหวังว่า จะมีเครือข่าย มีการเชื่อมโยง การสร้างโอกาสในความก้าวหน้า "อยากได้ connection จากเพื่อนๆ ร่วมชั้นเรียน"
- 1.2 อยากได้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารคน การอยู่ร่วมกับคนอื่น "อยากได้ ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารคน การอยู่ร่วมกับคน" "have good interpersonal skill to get along with others"
- 1.3 อยากได้ความรู้ที่ลุ่มลึกในวิชาชีพ "my expectation in M.A. HRD is to get deeper professional knowledge" ผู้เรียนผู้นี้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงมุ่งหวังจะได้ความรู้ที่ลุ่มลึกจากระดับปริญญาตรี
- 1.4 มีผู้เรียนบางคน ตั้งความหวังว่าจะได้ปริญญาโทด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (เป้าหมายคือได้ปริญญาโท)
- 1.5 มีผู้ตอบจำนวนค่อนข้างมาก ที่คาดหวังว่าจะได้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือใน การทำงาน เมื่อจบการศึกษา ดังคำเขียนที่ว่า "my expectation in study in HRD program for communicate with others" หรืออีกความเห็นหนึ่งที่ว่า "ฝึกภาษา (อังกฤษ)"

2. สิ่งที่ได้จากหลักสูตร

ต่อคำถามว่า "ท่านได้อะไรบ้างจากหลักสูตร" พบว่ามีคำตอบที่หลากหลายและเป็นสิ่งที่ไม่ได้คาดหวังไว้ตอนเข้าเรียนในหลักสูตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดประเภทประเด็นคำตอบจำแนกเป็นประเด็นต่างๆ คือ

- 2.1 ได้ความรู้ในวิชาชีพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบมากกว่าครึ่ง มีคำตอบใน ลักษณะเดียวกันนี้ เช่น "I have got the expertise of HRD", "I got deeper professional knowledge", "New knowledge and skill of HRD" หรือ "The professional knowledge understanding of HRD" สิ่ง que ผู้เรียนในหลักสูตรที่เป็นชาวต่างชาติ โดยเฉพาะนิสิตจีนบอกว่า ได้รับคือ ความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะแตกต่างออกไปจากความ คิดเห็นของนิสิตในหลักสูตรที่เป็นคนไทยที่รายงานว่า ได้เพื่อนต่างชาติและความรู้ที่ได้เป็นความรู้ เฉพาะด้าน หรือ ประสบการณ์เฉพาะ อันได้แก่ การเรียนรู้วิธีการควบคุมจิตใจ เมื่อต้องบริหารคน เห็นได้จากคำพูดที่ว่า "เรียนรู้วิธีการควบคุมจิตใจ คือเป็นกระบวนการเมื่อต้องบริหารคน"

2.2 สิ่งที่ได้จากการศึกษาในหลักสูตรที่ผู้เรียนจำนวนหนึ่งในสาม รายงานว่าได้รับจากหลักสูตร คือ ความสามารถทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ กล่าวคือ ผู้เรียนมีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษดีขึ้น อันเป็นผลมาจากการเรียนในหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรนานาชาติที่ทุกคนต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร จากคำกล่าวต่างๆ ที่สนับสนุนข้อค้นพบนี้ เช่น "I have improve my English skill" "can easy to communicate with people" "ได้ฝึกภาษา"

2.3 ประเด็นอื่นที่เป็นข้อค้นพบ จากการเรียนในหลักสูตร HRD ได้แก่ การเรียนรู้ทักษะการวิจัย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการได้พบครูที่ดี ดังตัวอย่างคำกล่าวต่างๆ "ได้เรียนรู้คนจีน (ต่างชาติ) ได้เรียนรู้วัฒนธรรม" "autonomous learning methods" "I have learn the research method" หรือ "Most important of all, I met the best teacher"

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายวิชาต่างๆ

ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับรายวิชาต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 3.1 สถานที่เรียน เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน ยังไม่อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้เท่าที่ควร
- 3.2 ควรเพิ่มการศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เพื่อให้เห็นการทำงานจริง
- 3.3 ควรเพิ่มกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน
- 3.4 คาดหวังว่าอาจารย์บางคนจะพูดให้เข้าใจมากกว่านี้
- 3.5 การเรียนการสอนบางวิชา ควรลดการพูดลงและเพิ่มกิจกรรมปฏิสัมพันธ์เข้าไป
- 3.6 ในวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเพิ่ม "กรณีศึกษา" เพื่อ

อธิบายสังกับของเศรษฐศาสตร์

4. การสนับสนุนจากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

เป็นที่น่าสนใจจากข้อคำถามว่า "อาจารย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนของผู้เรียนดีมากน้อยเพียงใด" คำตอบมีความแตกต่างกันค่อนข้างชัดเจน เป็นสองกลุ่ม ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีจำนวนใกล้เคียงกัน

กลุ่มหนึ่งมีความเห็นว่า ตนเองได้รับการสนับสนุนดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี เช่น จากคำกล่าวที่ว่า "Very well, they always support me during my study by giving me exercise and professional advise" " อาจารย์น่ารักมาก ทุกๆ ท่าน ให้คำแนะนำที่ดีกับเด็กๆ"

ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่ง ยังต้องการความเข้าใจจากอาจารย์ รวมถึงการสนับสนุนจากอาจารย์ เช่น กล่าวไว้ว่า ฉันหวังว่าเมื่อฉันทำงานผิดหรือมีปัญหา อาจารย์ผู้สอนจะช่วยเหลือ แต่มีอาจารย์บางคนไม่ช่วยเหลือ ดังตัวอย่างคำพูดต่อไปนี้ " If the students have the problem and do something wrong, I hop the instructors can make clear for the question and give the

students more idea", "our staff I think very good, about instructor, I hope if I have question and wrong I hope I have instructor to help"

5. คำถามเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนการเรียนรู้

เกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวก ผู้เรียนประมาณหนึ่งในสามตอบว่า เครื่องอำนวยความสะดวกเพียงพอ ดีแล้ว แต่อีกสองในสาม ให้ความเห็นในประเด็นต่อไปนี้

5.1 ระบบเครือข่าย ระบบ wifi มีปัญหาในการเชื่อมต่ออยู่ตลอดเวลา ทำให้ยากลำบากในการค้นหาข้อมูลสำหรับการเรียนรู้ ประเด็นการเชื่อมต่อ wifi เป็นประเด็นที่ผู้เรียนมีปัญหาและต้องการการแก้ไข

5.2 เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร จะไม่ค่อยได้ใช้มากนัก เครื่องค่อนข้างเก่า แต่ก็ไม่ถึงกับสร้างปัญหามากนัก

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์

ผู้เรียนส่วนหนึ่ง ประมาณหนึ่งในสาม ตอบว่าอาจารย์ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ ตัวอย่างคำกล่าว "การสอนของอาจารย์ในคณะแต่ละท่านมี style ที่แตกต่างกัน แต่ก็ เป็นวิธีที่สื่อสารให้เด็กเข้าใจ" "I feel good", "I don't have any opinion" "I think they do well on the teaching activities"

ในขณะที่ผู้เรียนอีกส่วนหนึ่งเสนอความเห็นต่อกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตนชอบ เช่น "ฉันชอบกิจกรรมการอภิปรายกลุ่ม: I like the team to discuss" อีกคนหนึ่งเสนอกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะ activity based เพราะจะช่วยให้เข้าใจในสิ่งที่อาจารย์สอนได้ง่าย รวดเร็ว และจำได้ทนนาน ดังคำพูดของเขา "I think activity is best for teaching, this can easily understand the teacher's idea and can quickly to remember, give activities students will do well for studying"

7. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

มีผู้เสนอข้อเสนอแนะอื่นๆ 2 คน จากการเก็บข้อมูลจากผู้เรียน 6 คน ในสองคนนั้น เป็นผู้เรียนคนไทย 1 คน และผู้เรียนคนจีน 1 คน แต่ละคนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

7.1 เสนอให้มีอาจารย์รุ่นใหม่ไฟแรงมาเพิ่ม

7.2 เสนอให้มีการศึกษาดูงานให้มากขึ้น

7.3 เนื่องจากมีนิสิตจีนศึกษาในหลักสูตร HRD จำนวนมาก เสนอแนะว่า ควรจะให้ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรม HRD ให้มากกว่านี้ และศึกษาความคาดหวังของนักศึกษาจีนต่อหลักสูตร HRD

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร

การประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรดูจากความสามารถในการทำให้ผู้เรียนจบหลักสูตรตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยพิจารณาจำนวนผู้เข้าเรียนในหลักสูตร และจำนวนผู้จบหลักสูตร ภายในเวลาของมหาวิทยาลัยบูรพา เครื่องมือการศึกษาประสิทธิภาพในการวิเคราะห์เอกสาร สำหรับการประเมินประสิทธิผลของหลักสูตรดูจากความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตที่จบไปแล้ว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต คือ แบบสอบถาม มาตรฐานค่า 5 อันดับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ประเด็นหลัก คือ ศักยภาพของบัณฑิตด้านทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 3 ข้อ และด้านพัฒนาทักษะชีวิต จำนวน 4 ข้อ และคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามและดูจากสภาพการดำเนินงานของผู้จบการศึกษา

ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไป สอบถามผู้ใช้บัณฑิตที่จบจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ทำงานในประเทศไทย จำนวน 4 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 4.3 ข้างล่าง

ตาราง 4.3 แสดงความคิดเห็นต่อศักยภาพของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ข้อคำถาม	\bar{x}	SD	ระดับความเห็น
การพัฒนาศักยภาพ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21			
1. เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของโลก การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการเพียงใด	4.33	0.34	มาก
2. มีความรู้ในด้านการเป็นพลเมืองดี ด้านสุขภาพ และด้านสิ่งแวดล้อมเพียงใด	4.00	1.00	มาก
3. มีทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ และทักษะด้านการสื่อสาร เพียงใด	5.00	0	มากที่สุด
\bar{x} รวม	4.44	0.62	

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{x}	SD	ระดับความเห็น
การพัฒนาทักษะชีวิต			
4. มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวเพียงใด	4.67	0.56	มากที่สุด
5. มีความริเริ่ม และสามารถกำกับตัวเองได้ เพียงใด	4.67	0.56	มากที่สุด
6. มีทักษะทางสังคม (การเข้ากับคนอื่น การปรับตัว ฯลฯ) และ การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น เพียงใด	4.67	0.56	มากที่สุด
7. สามารถผลิตผลงานและเป็นผู้มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ ตรวจสอบได้ เพียงใด	4.67	0.56	มากที่สุด
\bar{x} รวม	4.67		

จากตาราง 4.3 แสดงว่า ผู้จบจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพตามสายตาของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใช้บัณฑิตด้านการพัฒนา
ศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า ศักยภาพทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ และทักษะด้านการสื่อสารมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 5.00$) รองลงมาคือ การมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของโลก การเงิน
เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ($\bar{x} = 4.33$) และอันดับท้ายสุดคือ การมีความรู้ในด้าน
การเป็นพลเมืองดี มีความรู้ด้านสุขภาพ และมีความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.00$)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตต่อศักยภาพของบัณฑิตด้านการ
พัฒนาทักษะชีวิตของบัณฑิตที่จบการศึกษาไปจากหลักสูตร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด
($\bar{x} = 4.67$) ทั้งนี้เป็นค่าเฉลี่ยของภาพรวมและค่าเฉลี่ยของทักษะชีวิตใน ๔ ประเด็นที่ถาม ได้แก่
การเป็นผู้มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มและสามารถกำกับตัวเอง
ได้ มีทักษะทางสังคม (การเข้ากับคนอื่น การปรับตัว ฯลฯ และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น
และสุดท้ายความสามารถในการผลิตงานและเป็นผู้มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบได้)
โดยทุกประเด็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.67$) ประสิทธิภาพของหลักสูตรด้านการให้ผู้เรียนจบมีงาน
ทำ พบว่า ผู้เรียนจบในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกคนมีงาน
ทำคิดเป็น ๑๐๐%

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา ผลการประเมินหลักสูตร

ผลการประเมินหลักสูตรนี้ เป็นการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรนานาชาติ ระหว่างปีพุทธศักราช 2552 ถึงปี 2557 ซึ่งเป็นช่วงเวลา 5 ปีของการใช้หลักสูตรดังกล่าว ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนในหลักสูตร

เกี่ยวกับการเรียนในหลักสูตร ได้ศึกษาในประเด็นต่างๆ 4 ประเด็น คือ

1. การเตรียมความพร้อมของตัวนิสิตเองก่อนการเรียนในวิชาต่างๆ
2. การควบคุมดูแลและการให้คำปรึกษาของอาจารย์
3. การได้รับการพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ
4. การพัฒนาทักษะชีวิต

พบว่า ในการดำเนินการของหลักสูตร ภาระกิจการให้คำปรึกษาควบคุมดูแลนิสิตในหลักสูตร มีค่าสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.37$) โดยมีภาระกิจการให้นิสิตรายงานความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ได้รับความเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) การเตรียมความพร้อมก่อนเรียนของนิสิตเอง ตามมาเป็นอันดับสอง การพัฒนาทักษะชีวิต เป็นอันดับสาม และการพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในอันดับท้ายสุด

อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาที่พบว่า การดำเนินการของหลักสูตร มีค่าความเห็นในระดับมาก อาจเกิดจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักสูตรนานาชาติ มีผู้เรียนในหลักสูตรแต่ละรุ่นไม่มากนัก กล่าวคือ มีผู้เรียนในแต่ละรุ่น อยู่ระหว่าง 5-10 คน จึงทำให้การดูแลเอาใจใส่จากอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นไปได้อย่างทั่วถึง ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการหลักสูตรในประเด็นนี้คือ การมีนิสิตในหลักสูตรจำนวนไม่มากเกินไป ส่งผลต่อความทั่วถึงในการดูแลให้คำปรึกษา ซึ่งน่าจะเป็นผลดีต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของหลักสูตร แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนนิสิตที่น้อยเกินไป อาจส่งผลต่อการคุ้มทุนของการจัดการศึกษา จากการประเมินความคุ้มทุนของการจัดการศึกษา การมีนิสิตในหลักสูตร ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีความคุ้มทุนต่อการจัดการศึกษา

จากการศึกษาข้อเสนอแนะของนิสิตที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร มีประเด็นที่สามารถนำมาปรับปรุงหลักสูตรได้ดังนี้

1. นิสิตต้องการให้มีกิจกรรมการทัศนศึกษาเป็นหมู่คณะ ได้เรียนรู้การทำงานจริง ศึกษาระบบงานจริง จะเป็นประโยชน์กับผู้เรียน
2. นิสิตในหลักสูตร ต้องการความรู้ความเข้าใจในสิ่งก๊ป (concept) ของ HRD ว่ามีอะไรบ้าง เชื่อมโยงกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) โดยภาพรวมอย่างไรบ้าง น่าจะตัดบางหลักสูตร (บางรายวิชา) ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงออก และเพิ่มเนื้อหา HRD เข้าไปให้มากขึ้น
3. การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือการได้ไปดูงานขององค์กรที่เด่น ที่เป็นเครื่องมือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เด่นๆ เช่น การฝึกอบรม (Training and Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) การพัฒนาองค์กร (Organizational Development)

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อการปรับหลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตร ข้อเสนอแนะดังกล่าว น่าจะนำไปสู่การยุบรวมรายวิชาเดี่ยวๆ ที่เป็นวิชาหลัก เข้ามาเป็นวิชาเดี่ยวที่บูรณาการรวมเป็นเนื้อเดียวกัน

ข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการหลักสูตรคือ เรื่องของภาษาอังกฤษ ที่มีการสอนอย่างสนุกสนาน เนื้อหาเข้าใจง่าย ที่ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดี สามารถนำมาใช้ในห้องเรียน ในชีวิตประจำวัน รวมถึงการทำงานวิจัย ควรจัดกิจกรรมให้นิสิตในทุกๆ รุ่น ได้รู้จักกันมากขึ้น กิจกรรมไหว้ครูนอกสถานที่เป็นกิจกรรมที่ดี ช่วยให้นิสิตได้รู้จักกันมากขึ้น นิสิตเสนอเพิ่มเติมให้มี Workshop นอกสถานที่กับวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในศาสตร์นั้นๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและการต่อยอดให้กับนักศึกษา และเป็นการสร้างเครือข่ายที่นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน อยากจะให้มีการมอบหมายงานในรายวิชาในลักษณะการคิดโครงการขนาดเล็กๆ หรือรายงานย่อยๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงาน เพื่อเป็นการฝึกฝนการทำวิทยานิพนธ์ไปในตัว

มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเปิดวิชาเลือกว่า ควรเปิดโอกาสให้นิสิตได้เลือกเองมากกว่า การกำหนดให้เรียน บางวิชาควรจะให้ปรับให้เป็นวิชาเลือกมากกว่าวิชาบังคับ เช่น วิชา Seminar in HRD ในขณะที่วิชา Training and Development ควรเป็นวิชาบังคับ

ข้อเสนอแนะและอภิปรายผล

จากข้อเสนอแนะของนิสิต สามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้ดังนี้

1. การสอนภาษาอังกฤษ ควรจะเป็นกิจกรรมที่ผ่อนคลาย มีความสนุกสนาน เข้าใจง่าย ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ ทั้งในห้องเรียนและในชีวิตประจำวัน
2. หลักสูตรควรจะมีกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นิสิตแต่ละรุ่นในหลักสูตรได้รู้จักกันมากขึ้น
3. ควรมีการเรียนหรือ Workshop นอกสถานที่ เพื่อเรียนรู้จากสภาพจริง จากผู้เชี่ยวชาญและปฏิบัติจริง
4. การจัดการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ควรจะมอบหมายงานในลักษณะการคิดโครงการย่อยๆ ขนาดเล็ก หรือรายงานย่อยๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว มีความเป็นไปได้อย่างยิ่ง ผลการศึกษาครั้งนี้ จะถูกนำไปนำเสนอในการประชุมของกรรมการประจำหลักสูตรการพัฒนาศูนย์พยาบาลมนุษยในครั้งต่อไป ผลการประเมินรายวิชาที่เปิดสอน

การประเมินรายวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาศูนย์พยาบาลมนุษย ในแต่ละรายวิชา ทำการสอบถามในสี่ประเด็น คือ ความทันสมัยของเนื้อหา รายวิชา ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ และความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า รายวิชาที่มีคะแนนเฉลี่ยรวมในลำดับมากที่สุด คือ วิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาพยาบาลมนุษย ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และการพัฒนาพยาบาลมนุษยสำหรับผู้ประกอบการ

เมื่อพิจารณาตามประเด็นย่อยๆ จากสี่ประเด็น พบว่าประเด็นความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา ได้รับการจัดอันดับว่าอยู่ในอันดับมากที่สุด เมื่อนับจากความถี่ (Frequency) ของค่าเฉลี่ยจากรายวิชาต่างๆ ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียนในรายวิชา ตามมาเป็นอันดับที่สองเมื่อนับจากความถี่ของการตอบ ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้ ถูกจัดอันดับจากความถี่เป็นอันดับสาม ความเหมาะสมของการวัดประเมินผลของแต่ละรายวิชา ถูกประเมินอยู่ในอันดับสุดท้าย แต่อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยของการประเมินรายวิชาต่างๆ ตกอยู่ในช่วงมากที่สุดและมาก ไม่มีประเด็นใดเลยจากสี่ประเด็นที่อยู่ต่ำกว่า มาก ซึ่งเป็นช่วงคะแนนความคิดเห็นระหว่าง 3.50 ถึง 4.49 จากคะแนนสูงสุด 5 คะแนน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ลักษณะรายวิชา ทั้งความทันสมัยของเนื้อหา รายวิชา และประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้นไปถึงมากที่สุด แสดงถึงระดับคุณภาพของหลักสูตรได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาด้านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้และ

การวัดประเมินผล ก็พบว่า ถูกประเมินตั้งแต่ระดับมากจนถึงมากที่สุดในทุกรายวิชา สาเหตุที่ผลการประเมินรายวิชาต่างๆ อยู่ในระดับสูงและสูงที่สุดนี้ อาจจะเป็นผลมาจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เนื้อหารายวิชาต่างๆ รวมถึงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลในแต่ละรายวิชา ของอาจารย์ผู้สอนที่ได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินผลการสอนแต่ละรายวิชาเมื่อสิ้นสุดการสอน และจากการสังเกตการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลจากการสอนในครั้งแรกๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ความคาดหวังของผู้เรียนในหลักสูตร

ประเด็นความคาดหวังของผู้เรียนในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปลงได้เป็น 5 ประเด็น ได้แก่

1. ความคาดหวังว่าจะมีเครือข่าย มีการเชื่อมโยง สร้างโอกาสในความก้าวหน้า อยากรับได้การเชื่อมโยง (connection) จากเพื่อนๆ ร่วมชั้นเรียน
2. ต้องการความรู้ความเข้าใจในการบริหารคน การอยู่ร่วมกับคนอื่น
3. ต้องการความลุ่มลึกในวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (deep professional knowledge) ซึ่งน่าจะหมายรวมถึงการเรียนรู้อย่างมืออาชีพด้วย
4. คาดหวังว่าจะมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานและในชีวิตประจำวัน

อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ความคาดหวังของนิสิตในหลักสูตรดังกล่าว เชื่อว่าเป็นผลสำเร็จ เนื่องจากผู้เรียนในหลักสูตรมาจากหน่วยงานที่หลากหลายและจากหลายชาติหลายภาษา การได้เรียนร่วมกันสามารถทำให้เกิดความเข้าใจ ความสนิทสนมเป็นเครือข่ายกันได้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเรามีผู้เรียนจำนวนไม่มาก ประมาณ 5-10 คน ในแต่ละรุ่น ก็จะจำกัดการสร้างเครือข่ายอยู่ในกลุ่มผู้เรียน แนวทางในการสร้างเครือข่ายให้กับผู้เรียนในหลักสูตร คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนกับวิทยากรจากภายนอก หรือการจัด Workshop ภายนอก จะเป็นการสร้างโอกาส สร้างเครือข่ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งวัฒนธรรมของไทยจะเอื้อต่อลูกศิษย์ คือ แม้ว่าจะเป็นผู้สอนในลักษณะวิทยากรแต่ก็มีความรู้สึกว่าคุณเป็นครูและผู้ที่คุณสอนก็ถูกนับว่าเป็นลูกศิษย์ ครูก็จะเอื้ออาทรต่อลูกศิษย์ จะสร้างโอกาสต่างๆ ให้กับลูกศิษย์ของตน

สิ่งที่ได้จากหลักสูตร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. นิสิตชาวต่างชาติที่เป็นชาวจีน ได้ความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากนิสิตไทย ที่รายงานว่าได้เพื่อนต่างชาติ ได้ความรู้ประสบการณ์เฉพาะ เช่น ความรู้ประสบการณ์ในการบริหารคน การควบคุมจิตใจตนเอง
2. นิสิตส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า การเรียนในหลักสูตรทำให้ได้ความสามารถทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น เนื่องจากต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทั้งสี่ทักษะของการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน
3. นิสิตรายงานว่าได้เรียนรู้ทักษะการวิจัย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการได้พบครูที่ดีที่สุด
4. นิสิตมีข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับรายวิชาในหลักสูตรดังนี้
 - 4.1 สถานที่เรียน เครื่องมือ สื่อการเรียนรู้ ยังไม่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้เท่าที่ควร ประเด็นที่อยากจะทำให้แก้ไขปรับปรุงคือ ระบบ wifi ของคณะฯ ที่ติดตั้งอยู่บริเวณชั้น 5 ของตึกเรียน (อาคาร 60 พรรษามหาราชาฯ 1) ไม่สามารถใช้ได้มีประสิทธิภาพ ระบบเครื่องถ่ายเอกสารยังไม่เอื้ออำนวยสำหรับนิสิต
 - 4.2 ควรเพิ่มเติมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เห็นการทำงานจริง ประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อมูลจากแบบสอบถามเชิงปริมาณที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น
 - 4.3 ควรเพิ่มกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน
 - 4.4 คาดหวังว่าอาจารย์บางท่านจะสื่อสารให้ผู้เรียนเข้าใจได้มากกว่าที่เป็นอยู่
 - 4.5 ในการเรียนการสอนบางวิชา ควรลดการพูดลงและเพิ่มกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ให้มากขึ้น
 - 4.6 ในรายวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเพิ่ม "กรณีศึกษา" เพื่ออธิบายความคิดรวบยอดของเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างถ่องแท้

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร สอดคล้องกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่สนับสนุนกันได้ดี ข้อเสนอแนะเหล่านี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับหลักสูตรและการพัฒนารายวิชาต่างๆ ข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำไปใช้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติในการประชุมกรรมการประจำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

การสนับสนุนจากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีความเห็นจากผู้เรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเห็นว่า ตนเองได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี กลุ่มนี้มีประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ตอบคำถาม ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มที่สองซึ่งมีปริมาณใกล้เคียงกันกับกลุ่มแรก ยังต้องการความเข้าใจจากอาจารย์ รวมถึงการช่วยเหลือสนับสนุนในการเรียนหรือการทำงาน ต้องการคำอธิบายเมื่อตนทำงานผิดหรือมีปัญหาจากอาจารย์บางท่าน

เครื่องอำนวยความสะดวกที่จะสนับสนุนการเรียนรู้

พบว่าประเด็นหลัก คือ ปัญหาด้านการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ระบบ wifi ของคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีปัญหาด้านการเชื่อมต่อกับระบบ แม้ว่าคณะฯ ได้พยายามแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่องก็ตาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนและอาจารย์

นิสิตในหลักสูตร ประมาณหนึ่งในสามเห็นว่ากิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีตามวัตถุประสงค์ของรายวิชา อาจารย์ผู้สอนมีรูปแบบกิจกรรมการสอนของตนเอง แต่ก็ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี มีนิสิตอีกส่วนหนึ่งต้องการกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเรียนรู้ร่วมกัน เช่นการอภิปรายกลุ่มหรือการเรียนเป็นกลุ่ม การเรียนรู้ในลักษณะกิจกรรม (active based) เพราะช่วยให้เข้าใจได้ง่ายและรวดเร็วและจำได้ทนนาน นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวอาจารย์ว่าต้องการให้มีอาจารย์รุ่นใหม่ไฟแรงมาเพิ่ม นอกจากนี้ยังอยากจะมีมาให้มีความรู้ เกี่ยวกับโปรแกรมหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับนิสิตในหลักสูตรให้มากกว่านี้ และควรจะศึกษาความคาดหวังของนักศึกษาจีนที่เรียนในหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ดำเนินการเก็บข้อมูลควบคู่กันไป ส่วนข้อค้นพบเกี่ยวกับความคาดหวังของนิสิตต่อคณาจารย์บางท่านที่คาดหวังว่า อาจารย์จะให้ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในการส่งงาน จะได้รับการนำไปพูดคุยชี้แจงในที่ประชุมอาจารย์ประจำหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร

ด้านประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า ในปีพ.ศ. 2554 มีนิสิตอยู่ในหลักสูตรทั้งหมด 30 คน และมีผู้จบจากหลักสูตรไปแล้ว 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนผู้เข้ามาทั้งหมด ในปีพ.ศ. 2555 มีผู้เรียนรวม 14 คน และมีผู้จบ 3 คน สำหรับปีพ.ศ. 2556 มีผู้เรียนรวม 14 คน และมีผู้จบการศึกษา 1 คน และในปีพ.ศ. 2557 มีผู้เรียนรวม 11 คน เมื่อตรวจสอบผลการจบการศึกษาของ

ผู้เรียนในหลักสูตร ใช้เวลาในการเรียนเฉลี่ย 4 ปี จากเงื่อนไขของการจบหลักสูตรที่กำหนดไว้สองปี ถ้าพิจารณาประสิทธิภาพของหลักสูตรจะพบว่า มีประสิทธิภาพต่ำกว่าความคาดหวังของสถาบัน

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของหลักสูตรในการพัฒนาศักยภาพหลัก สองประการ คือ ศักยภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้จบการศึกษาไปแล้ว พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตร ในส่วนของการพัฒนาทักษะชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุดและประสิทธิผลของหลักสูตร ในการพัฒนาศักยภาพทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก

อภิปรายและข้อเสนอแนะ

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของหลักสูตรที่มีผู้จบการศึกษาโดยเฉลี่ย 4 ปี ซึ่งถือว่า มีประสิทธิภาพต่ำ เมื่อเทียบกับเกณฑ์การเรียนของหลักสูตรที่กำหนดไว้สามปี ทั้งนี้ อาจเกิดจากข้อจำกัด ดังต่อไปนี้

1. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหลักสูตรนานาชาติ ที่ต้องทำวิทยานิพนธ์หรือการศึกษาอิสระ เป็นภาษาอังกฤษ ความยากลำบากในการอ่าน-เขียน เป็นภาษาอังกฤษ อาจจะมีส่วนทำให้เกิดความล่าช้าในการเรียนให้จบตามหลักสูตร

2. เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่เรียนภาคพิเศษ ซึ่งมีเวลาเรียนเวลารวมน้อย เนื่องจากต้องมีภาระงานปกติในช่วงวันจันทร์ถึงวันศุกร์ การมีภาระงานประจำ 5 วัน อาจจะเป็นปัญหาที่ทำให้ต้องใช้เวลาเรียนมากกว่าสามปี

ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการหลักสูตร ในการที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนจบได้เร็วขึ้น อาจจะเป็นการจัดโครงการสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ เช่น โครงการการเขียนเค้าโครงวิทยานิพนธ์ สำหรับผู้จบรายวิชาเรียน โครงการนิเทศสัญจรออกไปให้คำแนะนำผู้เรียนจบรายวิชาถึงสถานที่ทำงาน และการให้ผู้เรียนเขียนรายงานความก้าวหน้าในการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ส่วนประกันคุณภาพ, สำนักบริหารวิชาการ. (2546). *คู่มือดัชนีและเกณฑ์มาตรฐานระบบประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. (CU-AQ 84 Index) (ม.ป.ท.).
- ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา. (2545). *ความเป็นมาและพัฒนาการของเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาของไทย*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์. อารัง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ธนรัช.
- พงษ์พิสุทธิ จงอุดมสุข. (2551). *R2R: Routine to Research* สยบงานจำเจด้วยการวิจัยสู่โลกใหม่ของงานประจำ. เข้าถึงได้จาก <http://home.kku.ac.th/kitsir/research/html/download/news/r2r.pdf>
- ภาวศุทธิ ภัทรางกูร. (2553). *การประเมินหลักสูตร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.l3nr.org/posts/412161>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- วรัญญา แสงวิเชียร. (2557). *การวิจัยผสมผสาน*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/563377>
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (2549). *การประเมินหลักสูตร*. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/65984>
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2535). *การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิไลวรรณ วิชาจักษณกุล. (2551). *การประเมินหลักสูตร*. เข้าถึงได้จาก https://www.rncc.ac.th/Media/Early_Childhood_Education/sajeemas_3_54_2/lesson.htm
- ศจีมาศ พูลทรัพย์. (2555). *ความหมายของการประเมินหลักสูตร*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (ศษ 0106).
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *ทฤษฎีการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมิตร คุณานุกร. (2523). *หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (ม.ป.ป.). Routine to research (R2R). เข้าถึงได้จาก
<http://www.stou.ac.th/offices/ord/New/seminar/download/sem102.pdf>
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- Alkin, M. C. (1996). Evaluation theory development. *Evaluation Comment*, 2, 2-9.
- Cronbach, L. J. (1963). Course improvement through evaluation. *Teachers College Record*, 64, 672-683.
- Good, C. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York, NY: McGraw Hill.
- Madaus, G. F., & Stufflebeam, D. (1986). *Educational evaluation: Classic works of Ralph W Tyler*. Boston: Kluwer.
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (1993). *Curriculum : foundations, principles, and issues*. Essex, London: Pearson.
- Provus, M. (1971). *Discrepancy evaluation for educational program improvement and assessment*. Berkeley, CA: McCutchan.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4th ed.). New York, NY: Holt, Rinehart, & Winston.
- Scriven, M. (1967). The methodology of evaluation. In R., Tyler, R., Gagne, & M., Scriven (Eds.), *Perspectives of Curriculum Evaluation* (pp. 19-38). Chicago: Rand McNally.
- Stake, R. E. (1967). The countenance of educational evaluation. *Teachers College Record*, 68, 523-540.
- Stufflebeam, D. L., Foley, W. J., Gephart, W. J., Guba, E. G., Hammond, R. L., Merriman, H. O., & Provus, M. M. (1971). *Educational evaluation and decision making*. Itasca, IL: Peacock.
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York, NY: Harcourt, Brace and World.
- Tyler, R. W. (1950). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tyler, R.W. (1986). *Evaluation acting program*. Boston: Allin and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม (ภาษาไทย)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เพื่อการประเมินหลักสูตร M.A. in HRD

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย การประเมินหลักสูตร M.A. in HRD มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความเห็นของนิสิตที่กำลังเรียนหลักสูตร M.A. in HRD ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา และผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ในประเด็นต่างๆ ข้อมูลจากการตอบของท่านจะนำไปใช้สำหรับการบริหารและการปรับหลักสูตร การตอบคำถามขอให้ตอบอย่างตรงไปตรงมา จะไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการระบุ ผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ปีที่เข้าเรียน 2552 – 2554 2555 – 2557
 จบการศึกษาปี.....

1.2 เพศ หญิง
 ชาย

ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การพัฒนาศักยภาพ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
9. การเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมต่างๆ ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของโลก การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการเพียงใด					
10 การเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมเสริมต่างๆ ทำให้ท่านมีความรู้ในด้านการเป็นพลเมืองดี ด้านสุขภาพ และด้านสิ่งแวดล้อมเพียงใด					
11. การเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรมเสริม ต่างๆ ทำให้ท่านมีทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ และ ทักษะด้านการสื่อสาร เพียงใด					
การพัฒนาทักษะชีวิต					
12. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรม ต่างๆ ทำให้ท่านเป็นผู้มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถ ในการปรับตัวเพียงใด					
13. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรม ต่างๆ ทำให้ท่านเป็นผู้มีความริเริ่ม และสามารถกำกับตัวเอง ได้ เพียงใด					
14. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรม ต่างๆ ทำให้ท่านมีทักษะทางสังคม (การเข้ากับคนอื่น การ ปรับตัว ฯลฯ) และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น เพียงใด					
15. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรม ต่างๆ ทำให้ท่านสามารถผลิตผลงานและเป็นผู้มีความ รับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบได้ เพียงใด					
16. ผลจากการเรียนรู้จากรายวิชาในหลักสูตรและกิจกรรม ต่างๆ ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อในตัวท่าน เพียงใด					

3. ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็นอื่นๆ (กรุณาระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับการสละเวลาในการตอบคำถาม

คณะผู้วิจัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม (ภาษาอังกฤษ)



Research Questionnaires

For M.A. in HRD Curriculum Revision

Instruction: This questionnaire is part of a research for the M.A. in HRD curriculum revision. It aims to survey the current M.A. students and the new graduates' opinion in different issues. The information you have supplied will be used only for the curriculum management and revision, your identity will not be identify. Please answer all questions with truth.

1. General information

1.1 Year of your study 2009-2011 2012-2014

year of graduation.....

1.2 Your gender Female

Male

2. Opinion concerning studying in the M.A. in HRD program.

Questions	Most	More	Average	Low	Lowest
You self preparation when studying in the program					
1. The orientation activity helps you learn about HRD curriculum					
2. The orientation activity helps you know the instructors, location and learning resources					
3. The English preparation course provided by the program is necessary					
4. The English preparation course enables you to communicate and study in the program					
5. The research proposal/ IS proposal development workshop is useful for you					
Management and Supervising					
6. The student proposed study plan for graduate is helpful for your study					
7. The study progress report is helpful for keeping up with your study progress					
8. Your thesis/ IS advisor provides you adequate advise					

Questions	Most	More	Average	Low	Lowest
Skills Development for Living in the 21st Century					
9. The courses in the program and the arranged extra-curriculum activities enable you to have knowledge on current world situation, economy, business and entrepreneurship					
10. The course work and the extra-curriculum activities enable you to be good citizen, be healthy and having environmental conservation awareness					
11. The course work and the extra –curriculum activities enable you to have skill on information technology, media, and communication					
Life Skill Development					
12. Learning from the course work and the extra-curriculum activities enable you to be flexible and self-adjusted ยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวเพียงใด					
13. Learning from the course work and the arranged activities enable you to be an initiative and self-control person					
14. Learning from the course work and the arranged activities enable you to have social skill, self-adjusted to comply with other culture					
15. Learning from the course work and the arranged activities enable you to be productive, responsible, and be ready for auditing					
16. Learning from the course work and the arranged activities enable you to develop leadership and self-responsible					

3. Suggestions/ other suggestion (please specify)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Thank you very much for your valuable time

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการประเมินจากผู้ใช้บัณฑิต



คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินนิสิตจากผู้ใช้บัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความเห็นของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จ หลักสูตร M.A. in HRD ในประเด็นต่างๆ ข้อมูลจากการตอบของท่านจะนำไปใช้ สำหรับการบริหารและการปรับหลักสูตร การตอบคำถามขอให้ตอบอย่างตรงไปตรงมา จะไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับการระบุ ผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

หญิง

ชาย

2. ตำแหน่ง/ หน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน.....

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของมหาบัณฑิต (ชื่อ-สกุล) ที่ทำงานในหน่วยงานของท่าน
กรุณาตอบคำถามในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพของมหาบัณฑิต ที่จบการศึกษาในหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ (M.A. in HRD) ที่ทำงานอยู่ภายใต้
การดูแลของท่านตามความเป็นจริง

ข้อคำถาม	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การพัฒนาศักยภาพ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21					
1. เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปของโลก การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการเพียงใด					
2 มีความรู้ในด้านการเป็นพลเมืองดี ด้านสุขภาพ และ ด้านสิ่งแวดล้อมเพียงใด					
3. มีทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ และทักษะด้านการสื่อสาร เพียงใด					
การพัฒนาทักษะชีวิต					
4. มีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัว เพียงใด					
5. มีความริเริ่ม และสามารถกำกับตัวเองได้ เพียงใด					
6. มีทักษะทางสังคม (การเข้ากับคนอื่น การปรับตัว ฯลฯ) และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น เพียงใด					
7. สามารถผลิตผลงานและเป็นผู้มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบได้ เพียงใด					

4. ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็นอื่นๆ (กรณาระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับการสละเวลาในการตอบคำถาม

คณะผู้วิจัย

หมายเหตุ กรุณาตอบแบบสอบถามแล้วปิดฉีกแบบสอบถามในซองที่เตรียมไว้ให้และ
กรุณาส่งกลับตามที่อยู่ในหน้าซอง

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรายวิชาต่างๆที่เปิดสอนในหลักสูตร

กรุณาประเมินสิ่งต่อไปนี้ตามความเห็นของท่านเกี่ยวกับความครอบคลุม ความทันสมัย และประโยชน์ในการนำไปใช้ได้จริงในงาน

ความคิดเห็นต่อรายวิชาต่างๆ ที่เคยเปิดสอน ในหลักสูตร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
แนวคิดสมัยใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:					
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
สัมมนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:					
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
ทฤษฎีระบบ:					
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
เศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:					
1.ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2.ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3.ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					

ความคิดเห็นต่อรายวิชาต่าง ๆ ที่เคยเปิดสอนใน หลักสูตร	ระดับความเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
จิตวิทยาและการแนะนำเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
ทักษะการสื่อสารของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
การการพัฒนาและฝึกอบรม:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					

ความคิดเห็นต่อรายวิชาต่าง ๆ ที่เคยเปิดสอนใน หลักสูตร	ระดับความเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนา:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
การออกแบบการเรียนการสอนสำหรับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
การพัฒนาทักษะการคิด:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
จริยธรรมผู้นำต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					

ความคิดเห็นต่อรายวิชาต่าง ๆ ที่เคยเปิดสอนใน หลักสูตร	ระดับความเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
โครงการและการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์:					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ ผู้ประกอบการ					
1. ความทันสมัยของเนื้อหาในวิชา					
2. ประโยชน์ของเนื้อหาที่เรียน					
3. ความเหมาะสมของกิจกรรมการเรียนรู้					
4. ความเหมาะสมของการวัดประเมินผล					

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร

Opinion towards the Coursework of the HRD Program

Please rate the following courses according to your opinion concerning; the coverage, the up-to-date, the usefulness

Opinion Towards the HRD Courses	Level of Agreement				
	Highest	High	Average	Low	Lowest
Modern Concept in Human Resource Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Seminar in Human Resource Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
System Theory:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					

Opinion Towards the HRD Courses	Level of Agreement				
	Highest	High	Average	Low	Lowest
Economics for Human Resource Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Quantitative Research Methodology:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Qualitative Research Methodology:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Psychology and Counseling for Human Resource Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Communication in Human Resource Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					

Opinion Towards the HRD Courses	Level of Agreement				
	Highest	High	Average	Low	Lowest
Training and Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Organizational Behavior and Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Instructional Design for Human Resource Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Thinking Skill Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					
Ethics and Leadership Issues in Human Resource Development:					
1.The content is up - to - date					
2.The usefulness of the course content					
3.The appropriateness of the learning activities					
4. The appropriateness the evaluation					

ภาคผนวก ก

Questionnaire on the HRD Curriculum (for student)

Background

This open-ended questionnaire is intended for evaluating and revising the Master-Degree in Human Resource Development curriculum. May I request you as students who have studied under the program to provide the information concerning the curriculum by answering the following questions sincerely. The information from your respond will be used only for the purpose of the curriculum evaluation and revision. Your name or any identity will not appear in the questionnaire. Thank you for the cooperation.

Instruction:

Please answer the following 6 questions by writing as much as you wish:

1. What was your expectation in studying in the HRD program?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. What have you got from the program?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Is there any suggestions concerning the courses you have studied?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. How well the instructors and our staff support you in your study?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. What do you think of the facilities at the HRD program in supporting your study?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. What is your opinion on the teaching activities your instructors used in teaching?

.....

.....

.....

.....

.....

7. Any other suggestions or recommendations that you want give for improving the curriculum and the teaching?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

