

การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
(หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
An Evaluation of the Master of Arts Program in Human Resource  
Development (Revised A.D. 2018), Faculty of Education,  
Burapha University

Received: 24 March 2022

Revised: 14 April 2022

Accepted: 29 April 2022

เชมญา คินิมาน, มหาวิทยาลัยบูรพา

ปรัชพันธ์ เจริญอารมณ์วัฒนา, มหาวิทยาลัยบูรพา

วาทัญญู สุวรรณเศรษฐ, มหาวิทยาลัยบูรพา

**บทคัดย่อ** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPPIEST ของแดเนียล แอล สตัด์เฟิลบีม ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บแบบสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน นิสิตปัจจุบัน คิษย์เก่า และผู้ใช้นายจ้างหรือหัวหน้างานของบัณฑิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การประเมินหลักสูตร โดยใช้ CIPPIEST Model พบว่า ด้านการประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า การประเมินกระบวนการ การประเมินผลผลิต การประเมินผลกระทบ การประเมินประสิทธิผล การประเมินความยั่งยืน การประเมินการถ่ายโยงความรู้ ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า หลักสูตรควรเน้นให้ผู้เรียนเป็นนักปฏิบัติ (Practitioner) โดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เป็นหลักพื้นฐาน ให้ความสำคัญ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์โดยให้ความรู้ศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในหลากหลายมิติ รวมถึงทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีอิทธิพลทางความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Influencer) และเป็นนวัตกรรม (Innovator) และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรควรพิจารณาความสอดคล้องระหว่างปรัชญา ความสำคัญ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร และรายวิชากับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคมในปัจจุบัน ความน่าสนใจและทันสมัยของเนื้อหาวิชา กระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตก่อนเข้าศึกษา ทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และงบประมาณสนับสนุน

**คำสำคัญ:** การประเมินหลักสูตร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัย

**Abstract** *The purposes of this study were 1) to evaluate the curriculum of the Master of Arts Program in Human Resource Development (Revised Curriculum, B.E. 2561 (2018)), in the Faculty of Education, Burapha University, and 2) to provide guidelines for development and improvement of the Master of Arts Program in Human Resource Development (Revised Curriculum, B.E. 2561 (2018)), in Faculty of Education, Burapha University. The researcher used CIPPIEST model of Daniel L. Stufflebeam to assess the program. In this study, the mixed method approaches were applied. For quantitative research, questionnaires were used to collect data from stakeholders comprising lecturers, current undergraduate students, alumni, and employers or supervisors of the graduate students. The data were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation. In qualitative research, in-depth interviews were conducted with the experts, and the data gained from such interviews were analyzed with content analysis.*

*The results of the research suggested that: 1) based on evaluation result from CIPPIEST Model, it was found that the scores of context evaluation, input evaluation, process evaluation, product evaluation, impact evaluation, effectiveness evaluation, sustainability evaluation, and transportability evaluation were at the highest level in all aspects; 2) regarding guidelines for development and improvement of the program, it was found that the curriculum should encourage the students to be practitioner in line with the fundamental theory, and the lecturers should ensure that the students understand and can apply the knowledge to their practice, and place emphasis on human capital development by providing important HRD knowledge in various aspects, and encourage the students to be HRD influencer and innovator. Regarding suggestions for curriculum improvement, the responsible lectures should consider the correspondence between the philosophy, importance and objectives and courses of the curriculum, and needs of the students and current social context to raise the attractiveness; update the content of the course; improve the process for preparing students before participating in the course; and provide resources and financial support to facilitate the learning of the students.*

**Keywords:** Curriculum Evaluation, Human Resource Development, University

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในหกประเด็นของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่ดีต่อองค์กรและต่อประเทศชาตินั้น คงหนีไม่พ้นเรื่องการให้การศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่เป็นแรงงานเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจทั้งระดับประเทศและระดับโลก (อัจฉริยา นันทศิริพล และสินชัย เล็กวานิชกุล, 2562) ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ล้วนส่งผลกระทบต่อสถาบันอุดมศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร รวมถึงปัจจัยเชิงนโยบายที่ภาครัฐกำหนดขึ้น เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เขตเศรษฐกิจพิเศษ ถือเป็นความท้าทายของสถาบันอุดมศึกษาในการสร้างนวัตกรรม ผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตามกรอบนโยบาย และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา, 2563)

การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรเปรียบเสมือนเป็นหัวใจหรือแม่บท เป็นสิ่งที่ทำให้จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักสูตรเป็นแผนหรือแนวทางในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามความมุ่งหมายและยังเป็นแนวทางในการวางแผนงานวิชาการ เป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา เป็นสิ่งที่กำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายของเนื้อหา แนวทางสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อแหล่งการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนการสอน (วสันต์ ทองไทย, ม.ป.ป.) หลักสูตรมีความสำคัญครอบคลุมตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับสถานศึกษา และระดับการจัดการเรียนการสอน โดยในระดับประเทศ หลักสูตรเป็นแม่บทที่ใช้เป็นแนวทางและเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาสำหรับควบคุมการเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา สำหรับระดับสถานศึกษา หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการแปลงจุดมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น ในการกำหนดกรอบคุณภาพ มาตรฐาน ผู้เรียน โครงสร้างเวลาเรียน เนื้อหาวิชา กิจกรรม รวมถึงแนวทางการวัดประเมินผล และสุดท้ายคือ ระดับการเรียนการสอนในห้องเรียน หลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางสำหรับผู้สอนในการจัดเนื้อหาและประมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียนว่าจะต้องจัดการเรียนการสอนอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร (รุ่งทิภา จันทร์วัฒนวงศ์, 2557)

ทั้งนี้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตรนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะการประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการรวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร หรือตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร เป็นเสมือนกระจกสะท้อนคุณภาพของการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ ให้มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม (วสันต์ ทองไทย, ม.ป.ป.; มารุต

พัฒนาผล, 2558) สำหรับการประเมินหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากผู้ใช้หลักสูตรจะประเมินหลักสูตรเพื่อพิจารณาตรวจสอบระบบการบริหารหลักสูตร เพื่อปรับปรุงคุณภาพตามขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรแล้ว ยังเป็นการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ที่กำหนดให้ทุกหลักสูตรพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยโดยมีการประเมินและรายงานการดำเนินการของหลักสูตรทุกปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยตามรอบระยะเวลาของหลักสูตร หรือทุกรอบ 5 ปี (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

รูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบ CIPPIEST เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจตามแนวคิดของ Stufflebeam ที่ประเมินครอบคลุมองค์ประกอบทุกด้านของหลักสูตรอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ สามารถให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์อย่างลุ่มลึกแก่ผู้บริหารสำหรับใช้ในการตัดสินใจอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1. การประเมินบริบท (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินหลักสูตรในเรื่องจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ต่าง ๆ ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร และเนื้อหาสาระที่มีอยู่ในหลักสูตร เพื่อตรวจสอบสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือบริบท ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ 2. การประเมินตัวป้อนเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ผู้เรียน อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ งบประมาณ เป็นต้น 3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินหลักสูตรในขั้นปฏิบัติการหรือประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร เพื่อตรวจสอบกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ของการใช้หลักสูตรในสภาพที่เป็นจริง 4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรนั้น เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร 5. การประเมินผลกระทบ (Impact evaluation: I) เป็นการประเมินผลงานหรือผลที่เกิดจากการเรียน และการนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ในการทำงาน 6. การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness evaluation: E) เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนหลังจากเรียนจบหลักสูตรเกี่ยวกับคุณภาพและความสำเร็จ ความก้าวหน้าด้านความรู้ความสามารถหลังจากปฏิบัติงานไปแล้ว 7. การประเมินความยั่งยืน (Sustainability evaluation: S) เป็นการประเมินความรู้ความสามารถของผู้เรียนเมื่อเรียนจบหลักสูตร ในการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนางานหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง และ 8. การประเมินการถ่ายโยงความรู้ (Transportability evaluation: T) เป็นการประเมินผลผู้เรียนในการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปขยายสู่ผู้อื่น การประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีทางการศึกษาใหม่ ๆ ไปปรับใช้ในการแก้ปัญหา หรือการนำส่วนหนึ่งของความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรไปใช้ในการสอนแบบบูรณาการ (ทีปทัศน์ ชินตาปัญญากุล, สมจิตรา เรืองศรี, กิตติศักดิ์ ลักขณา, และ พรภิรมย์ หลงทรัพย์, 2560)

ภาควิชาบัณฑิตศึกษานานาชาติการพัฒนารัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้เปิดให้มีการเรียนการสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561 ที่ได้ปรับปรุงมาจากหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2554 โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ด้วยจากความเชื่อมั่นว่า เมื่อผู้เรียน

ได้ศึกษาหลักวิทยาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง องค์กร ชุมชน สังคม ประเทศ และระดับนานาชาติต่อไป โดยเน้น การบูรณาการศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ทางการศึกษาที่เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนได้ฝึกวิเคราะห์ข้อมูลจากการออกแบบบรรยายวิชาที่เชื่อมโยงหลักความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาของมนุษย์ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร รวมถึงมุ่งเน้นการทำวิจัยเป็นหลัก ซึ่งปัจจุบันหลักสูตรได้ดำเนินการจัดการเรียน การสอนมาเป็นเวลา 2 ปีแล้ว ทางภาควิชาบัณฑิตศึกษานานาชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเล็งเห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) โดยเลือกใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPPIEST Model เนื่องจาก เป็นรูปแบบการประเมินที่ครอบคลุมองค์ประกอบทุกด้านของหลักสูตรอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับความต้องการของสังคม กรอบนโยบายของรัฐ และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบผลการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ได้นำผลการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและ ปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Method) เริ่มต้นจากการกระบวนการ วิจัยเชิงปริมาณ เก็บแบบสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประเมินหลักสูตร โดยใช้รูปแบบการประเมิน แบบ CIPPIEST Model ประกอบด้วย การประเมินบริบท (Context Evaluation: C) การประเมินตัวป้อนเข้า (Input Evaluation: I) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) การประเมินผลกระทบ (Impact evaluation: I) การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness evaluation: E) การประเมินความยั่งยืน (Sustainability

evaluation: S) และการประเมินการถ่ายโอนความรู้ (Transportability evaluation: T) ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยจะใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อศึกษามุมมองและแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ในการวิจัยเชิงปริมาณประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน จำนวน 6 คน นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 18 คน บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 8 คน ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต จำนวน 10 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 42 คน ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้คือ 1. มีคุณวุฒิปริญญาเอก ทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์การทำงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 2. มีคุณวุฒิปริญญาโททางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีประสบการณ์การทำงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบสอบถามสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน ฉบับที่ 2 แบบสอบถามการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบสอบถามสำหรับนิสิตสาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กำลังศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2561-2563 และมหาบัณฑิต (ศิษย์เก่า) ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฉบับที่ 4 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับความต้องการของตลาด และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ แบบสอบถามชุดที่ 1 เท่ากับ 0.97 แบบสอบถามชุดที่ 2 เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามชุดที่ 3 เท่ากับ 0.88 และแบบสัมภาษณ์ชุดที่ 4 เท่ากับ 0.87 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.5 (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2555) หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไป Try out จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ดังนี้ แบบสอบถามชุดที่ 1 เท่ากับ 0.971 แบบสอบถามชุดที่ 2 เท่ากับ 0.988 และแบบสอบถามชุดที่ 3 เท่ากับ 0.965 ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) แสดงว่า แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. วิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับที่ 1-3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ และจัดส่ง link ให้ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน นิสิตปัจจุบัน บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต ทำการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยฉบับที่ 4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากการติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิทางโทรศัพท์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากนั้นจึงทำการนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้เทปบันทึกเสียง ประกอบกับการจดบันทึกข้อมูลในประเด็นสำคัญ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ในการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

6. จริยธรรมการวิจัย มีดังนี้ 6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 6.2 ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งจดหมายให้กับผู้ให้ข้อมูล โดยแจ้งให้ทราบว่า การวิจัยครั้งนี้จะไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว รวมถึงไม่กระทบต่อการทำงานของผู้ให้ข้อมูล ในการรายงานผลข้อมูลจะไม่มีการระบุชื่อ และแจ้งถึงความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น หากผู้ให้ข้อมูลไม่สะดวกที่จะตอบแบบสอบถามหรือให้สัมภาษณ์ สามารถเพิกเฉยต่อแบบสอบถาม หรือปฏิเสธการนัดหมายดังกล่าวได้ ซึ่งถือเป็นการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัย โดยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ 6.3 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ ความเสี่ยง และรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงความมีอิสระในการสมัครใจ หรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย 6.4 หลังการเก็บข้อมูล ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของผู้วิจัยเท่านั้นโดยมีการเก็บรักษาเอาไว้เป็นเวลา 3 ปี 6.5 การรายงานผลจะกระทำในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะใช้หมายเลขแทนผู้ให้ข้อมูล และจะไม่มีเปิดเผยชื่อ ผู้วิจัยจะไม่ทำให้เกิดผลกระทบในทางลบแก่ผู้ให้ข้อมูล อีกทั้งยังปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลให้บุคคลอื่นทราบ ไม่ว่าในทางใด ๆ และหลังจากเผยแพร่ผลการวิจัยแล้ว 3 ปี ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่บันทึกไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ และใน Google Drive

## ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

จากการเก็บแบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน กลุ่มที่ 2 นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา กลุ่มที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต เพื่อประเมินหลักสูตร ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

## 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลจากอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน จำนวน 6 คน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเพศหญิง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และอาจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66

จากการศึกษาข้อมูลจากศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า จำนวน 26 คน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 และเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.07 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่างระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 และอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 23.07 ส่วนใหญ่เป็นศิษย์ปัจจุบัน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 และเป็นศิษย์เก่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 อยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 80.77 และสายงานอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23

จากการศึกษาข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต จำนวน 10 คน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ/ผู้จัดการฝ่าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และกรรมการผู้จัดการ/รองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานบริษัทเอกชน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และสังกัดหน่วยงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 โดยเกณฑ์หรือจุดเน้นที่สำคัญในการพิจารณารับสมัครบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน พบว่า ส่วนใหญ่เน้นความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85 เน้นบุคลิกภาพ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 เน้นระดับผลการเรียน สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และสถาบันการศึกษา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.28 และเน้นความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และความสามารถทางคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยใช้ CIPPIEST Model (n=42)

CIPPIEST Model	หัวข้อ	อาจารย์ (n=6)		ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า (n=26)		ผู้ใช้บัณฑิต (n=10)	
		$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
C: การประเมินบริบท ( $\bar{X} = 4.75$ )	ปรัชญา ความสำคัญ และ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.90	มากที่สุด	4.60	มากที่สุด		
I: การประเมินปัจจัยนำเข้า ( $\bar{X} = 4.63$ )	โครงสร้างของหลักสูตร	5.00	มากที่สุด	4.49	มาก		
	เนื้อหาของหลักสูตร	4.83	มากที่สุด	4.48	มาก		
	คุณสมบัติผู้เข้าศึกษา	4.70	มากที่สุด	4.56	มากที่สุด		
	อาจารย์ผู้สอน	4.75	มากที่สุด	4.58	มากที่สุด		
	บุคลากรสายสนับสนุน	4.87	มากที่สุด	4.65	มากที่สุด		
	สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.55	มากที่สุด	4.42	มาก		
	งบประมาณ	4.45	มาก				
P: การประเมิน กระบวนการ ( $\bar{X} = 4.80$ )	กระบวนการจัดการเรียนการสอน	4.97	มากที่สุด	4.57	มากที่สุด		
	กระบวนการบริหารหลักสูตร	4.91	มากที่สุด				
	การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	4.97	มากที่สุด				
	การวัดประเมินผล			4.53	มากที่สุด		
P: การประเมินผลผลิต ( $\bar{X} = 4.72$ )	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.75	มากที่สุด	4.68	มากที่สุด	4.65	มากที่สุด
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านความรู้	4.83	มากที่สุด	4.63	มากที่สุด	4.65	มากที่สุด
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านทักษะทางปัญญา	4.83	มากที่สุด	4.60	มากที่สุด	4.53	มากที่สุด
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความรับผิดชอบ	4.94	มากที่สุด	4.74	มากที่สุด	4.86	มากที่สุด
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.72	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด	4.73	มากที่สุด
I: การประเมินผลกระทบ ( $\bar{X} = 4.72$ )	ภาวะการมีงานทำและการศึกษา ต่อของผู้เรียน			4.44	มาก		
	การนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน					4.73	มากที่สุด

CIPPIEST Model	หัวข้อ	อาจารย์ (n=6)		ศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า (n=26)		ผู้ใช้บัณฑิต (n=10)	
		$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
	การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					4.80	มากที่สุด
	ความก้าวหน้าในอาชีพ					4.93	มากที่สุด
	งานวิจัยและนวัตกรรม					4.70	มากที่สุด
E: การประเมินประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.90$ )	การประเมินประสิทธิผล					4.90	มากที่สุด
S: การประเมินความยั่งยืน ( $\bar{X} = 4.66$ )	การประเมินความยั่งยืน					4.66	มากที่สุด
T: การประเมินการถ่าย โยงความรู้ ( $\bar{X} = 4.65$ )	การประเมินการถ่ายโยงความรู้					4.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และ อาจารย์ผู้สอน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) โครงสร้างของหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ ) เนื้อหาของหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.83$ ) คุณสมบัติผู้เข้าศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) อาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) บุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ ) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ ) งบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ ) กระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.97$ ) กระบวนการบริหารหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.91$ ) การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.97$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.83$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.83$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.94$ ) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ )

กลุ่มที่ 2 นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) โครงสร้างของหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ ) เนื้อหาของหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.48$ ) อาจารย์ผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) บุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) คุณสมบัติผู้เข้าศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ ) สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) การจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ ) การวัดประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.68$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) และภาวะการมีงานทำและการศึกษาต่อของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ )

กลุ่มที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.86$ ) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.73$ ) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ) ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ ) งานวิจัยและนวัตกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) การประเมินประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.90$ ) การประเมินความยั่งยืน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) และการประเมินการถ่ายโยงความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) สรุปผลการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ CIPPIEST Model พบว่า ผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการประเมินด้านบริบท ( $\bar{X} = 4.75$ ) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ( $\bar{X} = 4.63$ ) การประเมินด้านกระบวนการ ( $\bar{X} = 4.80$ ) การประเมินด้านผลผลิต ( $\bar{X} = 4.72$ ) การประเมินด้านผลกระทบ ( $\bar{X} = 4.72$ ) การประเมินด้านประสิทธิผล ( $\bar{X} = 4.90$ ) การประเมินด้านความยั่งยืน ( $\bar{X} = 4.66$ ) และการประเมินด้านการถ่ายโยงความรู้ ( $\bar{X} = 4.65$ )

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 5 คน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปรัชญาของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ปรัชญาทางการศึกษาของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเน้นให้ผู้เรียนเป็นนักปฏิบัติ (Practitioner) โดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เป็นหลักพื้นฐาน ให้มีความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์โดยให้ความรู้ศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในหลากหลายมิติ รวมถึงทำให้ HRD ของหลักสูตรเป็นผู้มีอิทธิพลทางความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Influencer) และเป็นนวัตกรรม (Innovator)

2. รายวิชาหลักของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า รายวิชาหลักของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) การออกแบบองค์กร (Organization Design) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic HRM)

3. รายวิชาเลือกของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า รายวิชาเลือกของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรประกอบไปด้วย การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล (Performance Management/Performance Evaluation) จิตวิทยา (Psychology) การโค้ช (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การนำดิจิทัลเข้ามาใช้ในการเรียนด้าน HR การจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะทางสังคม (Hard Skill and Soft Skill) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) การจํารงรักษาพนักงาน (Retention) การบริหารธุรกิจ (Business Management) จริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) เทรนด์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Trend) การสัมมนาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Seminar in HRD) นวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Innovation) คุณวุฒิวิชาชีพ และระเบียบวิธีวิจัย (Research)

## อภิปรายผล

ผลการประเมินหลักสูตรตามความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรด้านโครงสร้างของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากโครงสร้างของหลักสูตร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 มีจำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร จำนวนหน่วยกิตรวมของหมวดวิชาบังคับ จำนวนหน่วยกิตรวมของหมวดวิชาเลือก แผน ก และ แผน ข ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสมพร ร่วมสุข และคณะ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้รูปแบบซีป (CIPP model) พบว่า คณาจารย์มีความเห็นว่าโครงสร้างของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความเหมาะสมมากที่สุด และสอดคล้องกับ พจนีย์ มั่งคั่ง และคณะ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง ปี พ.ศ. 2559) คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ โดยใช้รูปแบบซีป (CIPP model) พบว่า โครงสร้างหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เพราะหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง ปี พ.ศ. 2559) ได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 กระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ ในการกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นต่อการประเมินหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตร เน้นพัฒนานิสิตให้เรียนรู้ตามโครงสร้างหลักสูตร มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขอบข่าย

เนื้อหา แผนการสอน และวิธีการประเมินผลการเรียน มีการจัดการเรียนการสอนตามแผนการสอน วิธีสอน มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามและแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับ สมพร ร่วมสุข และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียน การสอนของผู้สอน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการในการนำหลักสูตร ไปใช้นั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพที่ดีนั้นเกิดจากการมีการประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ นั้นเอง และรองลงมาคือ ความคิดเห็นต่อการประเมินหลักสูตรด้านการส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการเปิดโอกาสให้นักศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารได้หลากหลายช่องทาง การให้คำแนะนำด้านลงทะเบียนเรียน การวางแผนการเรียนและควบคุมการลงทะเบียนเรียนให้เป็นไปตาม แผนการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ผลการเรียนรู้ของนิสิต เพื่อช่วยให้นักศึกษาเรียนจบตามระยะ เวลาของหลักสูตร มีการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือนิสิตทั้งด้านการเรียน การปรับตัวในการเรียน และ ด้านอื่น ๆ รวมถึงการแก้ไข/ปรับปรุงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนของนิสิตที่มีต่อหลักสูตรและการจัดการศึกษา

ผลการประเมินหลักสูตรตามความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า เกี่ยวกับคุณภาพของ หลักสูตรด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบัณฑิตสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถ ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีอาชีพ รวมถึงการตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จ ล่วงเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตรด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้เรียนด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด เนื่องจากบัณฑิตสามารถใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการพัฒนารัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก บัณฑิตสามารถประยุกต์ใช้แนวทางในการแก้ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ การพัฒนารัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และ สมานธิ นิลวิเศษ (2561) ศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาสนเทศศาสตร์เพื่อ การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้แนวคิดการประเมินแบบ CIPP ของ Stufflebeam ซึ่งพบว่า ผลการประเมินในด้านผลผลิตของหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาสนเทศศาสตร์ เพื่อการศึกษา ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การกำหนดเนื้อหารายวิชาต่างๆ นั้นได้มีการวิเคราะห์ผลผลิตที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้สำเร็จการศึกษาตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะ ทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิง ตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นผลทำให้การประเมินผลผลิตมีคุณภาพอยู่ใน ระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2557) ที่ประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏฯ พบว่า คุณลักษณะและความสามารถด้านคุณธรรม

จริยธรรมของมหาบัณฑิต ตามความคิดเห็นของผู้ใช้มหาบัณฑิตโดยภาพรวมและรายชื่อเห็นว่า มีคุณลักษณะและความสามารถอยู่ในมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รู้จักการเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน มีวินัย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณที่ดีของวิชาชีพ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผลการประเมินหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบัณฑิตสามารถสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ จึงมีความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านการประเมินประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบัณฑิตมีความมั่นใจในองค์ความรู้ของตนเอง สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยภายในระยะเวลาที่กำหนด และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับสมพร ร่วมสุข และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้รูปแบบซีพี (CIPPI model) ที่พบว่า ผู้ใช้มหาบัณฑิตมีความเห็นต่อผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตในภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยมีความเห็นว่าผลของการปฏิบัติงานด้านผลงานเสร็จตามกำหนดเวลา มีความน่าพอใจมากที่สุด ผลงานมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และรองลงมาคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบัณฑิตมีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมืออาชีพ และมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่นในเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ นพพร แหยมแสง (2560) ได้ทำการประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยใช้รูปแบบการประเมินตามองค์ประกอบของ CIPP Model พบว่า ผู้ใช้มหาบัณฑิตมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ของมหาบัณฑิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2557) ที่ประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า คุณลักษณะและความสามารถด้านทักษะระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบของมหาบัณฑิต ตามความคิดเห็นของผู้ใช้มหาบัณฑิตโดยภาพรวมและรายชื่อเห็นว่ามหาบัณฑิตมีทักษะระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด และรายชื่ออันดับแรกคือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เคารพสิทธิ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีภาวะผู้นำ และผู้ตาม สามารถทำงานเป็นทีมและแก้ไขข้อขัดแย้งได้

ผลการประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ CIPPIEST Model พบว่า การประเมินด้านบริบท การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า การประเมินด้านกระบวนการ การประเมินด้านผลผลิต การประเมินด้านผลกระทบ การประเมินด้านประสิทธิผล การประเมินด้านความยั่งยืน และการประเมินด้านการถ่ายโยงความรู้ ผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับสมพร ร่วมสุข และคณะ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้รูปแบบซีพี (CIPPI model) ซึ่งพบว่า 1. การประเมินหลักสูตรด้านสภาวะแวดล้อมมีความเหมาะสมทั้งด้านการพัฒนาคณาจารย์และพัฒนาศาษาวิชา 2. ด้านปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในด้านวัตถุประสงค์ของหลักสูตร คุณสมบัติผู้เรียน การสอบคัดเลือก และคุณสมบัติอาจารย์ผู้สอน 3. ด้านกระบวนการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งด้านพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน การทำวิทยานิพนธ์ การจัดการเรียนการสอน การให้บริการและสนับสนุนการเรียนการสอน 4. ด้านผลผลิตมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5. ด้านผลกระทบ ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ มาเรียม นิลพันธ์ (2011) ที่ศึกษาการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้แนวคิดการประเมินของ Danial L. Stufflebeam รูปแบบการประเมินแบบ CIPPIEST Model พบว่า การประเมินด้านบริบท การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า การประเมินด้านกระบวนการ การประเมินด้านผลผลิต การประเมินด้านผลกระทบ การประเมินด้านประสิทธิผล การประเมินด้านความยั่งยืน และการประเมินด้านการถ่ายโยงความรู้ มีผลการประเมินทุกด้านอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จากผลการศึกษาคำความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า เกี่ยวกับปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พบว่า ความสอดคล้องระหว่างปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรกับความต้องการของผู้เรียน และบริบทของสังคมในปัจจุบัน มีคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่า หลักสูตรควรทำการสำรวจความต้องการของผู้เรียน บริบทของสังคมในปัจจุบัน และเทรนด์ในอนาคตของสาขาวิชาชีพ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของตลาด และบริบทของสังคมมากยิ่งขึ้น

2. ด้านเนื้อหาของหลักสูตร จากผลการศึกษาคำความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า เกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร พบว่า ความสอดคล้องระหว่างรายวิชากับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคมในปัจจุบัน, เนื้อหาของแต่ละรายวิชา, ความน่าสนใจและทันสมัย, การมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่า หลักสูตรควรทำการสำรวจความต้องการของผู้เรียน บริบทของสังคมในปัจจุบัน และเทรนด์ในอนาคตของสาขาวิชาชีพ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนารายวิชาของหลักสูตรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของตลาด และบริบทของสังคมมากยิ่งขึ้น โดยตัดรายวิชาที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนกันออก และจัดให้มีการเรียนการสอนทั้งในรูปแบบของภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

3. ด้านคุณสมบัติผู้เข้าศึกษา จากผลการศึกษาคำความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า เกี่ยวกับคุณสมบัติ

ผู้เข้าศึกษา พบว่า กระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตก่อนเข้าศึกษาของหลักสูตร มีคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่า ทางหลักสูตรควรมีกระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับนิสิตก่อนเข้าเรียน เช่น การปฐมนิเทศนิสิตใหม่ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับหลักสูตร, การอบรมปรับพื้นฐานเพื่อเตรียมความพร้อมของนิสิตก่อนเข้าเรียน

4. ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ จากผลการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า เกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ด้านทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่า ทางหลักสูตรควรส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพิ่มมากขึ้น เช่น อุปกรณ์ หนังสือ ตำรา แหล่งเรียนรู้ ฐานข้อมูล เป็นต้น นอกจากนี้ควรจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต มีห้องปฏิบัติการที่มีวัสดุครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติ มีห้องเรียนที่มีครุภัณฑ์โสตทัศนูปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนการสอนและมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5. ด้านงบประมาณ จากผลการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับงบประมาณ พบว่า งบประมาณสนับสนุนในการปรับปรุงพัฒนาของหลักสูตร งบประมาณสนับสนุนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่า หลักสูตรควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และงบประมาณสนับสนุนพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

6. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของบัณฑิต เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และการถ่ายโยงความรู้ พบว่า ความสามารถวิเคราะห์วิจารณ์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้อง, ความสามารถวิเคราะห์ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, และความสามารถในการเป็นวิทยากรหรือที่ปรึกษาเบื้องต้นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับทีม HR และทีมบริหาร มีคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่า หลักสูตรควรให้ความสำคัญและเสริมทักษะในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทักษะในการเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาเบื้องต้นให้กับผู้เรียนในหลักสูตร

7. ด้านภาวะการมีงานทำและการศึกษาต่อของผู้เรียน จากผลการศึกษาความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบันและศิษย์เก่า เกี่ยวกับภาวะการมีงานทำและการศึกษาต่อของผู้เรียน พบว่า แผนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของผู้เรียน มีคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น ๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่า หลักสูตรควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ กระตุ้นจูงใจให้ผู้เรียนอยากศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และปรับปรุงหลักสูตรปริญญาเอกให้มีความน่าสนใจและทันสมัย เพื่อดึงดูดผู้เรียนที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

8. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ปริญญาของหลักสูตรควรเน้นให้ผู้เรียนเป็นนักปฏิบัติ (Practitioner) โดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เป็นหลักพื้นฐาน ให้มีความเข้าใจ และสามารถ



นำไปประยุกต์ใช้ได้ เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์โดยให้ความรู้ศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ในหลากหลายมิติ รวมถึงผลิตบัณฑิตของหลักสูตรให้เป็นผู้มีอิทธิพลทางความคิดด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ (HRD Influencer) และเป็นนวัตกรรม (Innovator) นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนะรายวิชาหลักและ รายวิชาเลือกที่หลักสูตรควรจะต้องมี จึงมีข้อเสนอแนะว่า ทางหลักสูตรควรนำข้อมูลดังกล่าวไปออกแบบ รายวิชาในหลักสูตรทั้งวิชาหลักและวิชาเลือก รวมถึงออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนที่ผสมผสานทั้งภาค ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อตอบโจทย์ตามความต้องการของผู้เรียน และความต้องการของตลาดทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่จบการศึกษาของหลักสูตร กับความคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิตเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร
2. ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลการใช้หลักสูตร
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อถอดรหัสความสำเร็จจากมหาบัณฑิตของหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา ไปแล้ว

### เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. (2563). *แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567* (ฉบับเสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่ 8/2563 วันอังคารที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2563). สืบค้นจาก [http://www.polsci-law.buu.ac.th/pollaw/download/news/BUU\\_Strategic\\_Plan\\_2564-2567\\_\(Council.BUU\\_8-2563\).pdf](http://www.polsci-law.buu.ac.th/pollaw/download/news/BUU_Strategic_Plan_2564-2567_(Council.BUU_8-2563).pdf)
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580* (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). สืบค้นจาก <http://nscr.nesdb.go.th>
- ไชยยศ ไพบูลย์ศิริธรรม และสมาธิ นิลวิเศษ. (2561). การประเมินหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา สุนทรศาสตร์เพื่อการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn*. 11(2), 1946-1957.
- ทีปทัศน์ ชินตาปัญญากุล, สมจิตรา เรื่องศรี, กิตติศักดิ์ ลักษณะ, และ พรภิรมย์ หลงทรัพย์. (2560). การประเมินหลักสูตรแนวใหม่: รูปแบบ CIPPIEST. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 9(2), 203-212.
- นพพร แหยมแสง. (2560). การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1), 95-103.

- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- “ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558” (2558, 13 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 132 ตอนพิเศษ 295 ง. หน้า 12-14.
- พจนีย์ มั่งคั่ง, กัญญกร เอี่ยมพญา, ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ, พรทิพย์ คำชาย, สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี, ลินดา นาคโปย, และอำนาจ บุญประเสริฐ. (2561). การประเมินหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง ปี พ.ศ. 2559) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. *วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 10(28), 243-255.
- มารุต พัฒผล. (2558). *การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- มาเรียม นิลพันธ์. (2011). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn*. 4(2), 248-262.
- รุ่งทิภา จันทรวิฒนวงษ์. (2557). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาหลักสูตร*. อุตรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์. (2557). *การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วสันต์ ทองไทย. (ม.ป.ป.). การประเมินหลักสูตรจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สืบค้นจาก [http://www.doed.edu.ku.ac.th/article/eva\\_curri.pdf](http://www.doed.edu.ku.ac.th/article/eva_curri.pdf) เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2563.
- สมพร ร่วมสุข, มณฑนา วัฒนถนอม, บุชบา บัวสมบุญ, อธิมาส มากจ้อย, บำรุง ชำนาญเรือ, และชลธิชา หอมฟูง. (2559). การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 9(1), 1117-1128.
- อัจฉริยา นันทศิริพล และสินชัย เล็กวานิชกุล. (2562). การปรับตัวของหลักสูตรต่อกระแสแนวโน้มการล่มสลายของอุดมศึกษา. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 5(2), 663-673.