

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์
ของนักศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นิรนาท จุลเนียม

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้พิจารณา
คุษฎีนิพนธ์ของ นีรนาท จุลเนียม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์

.....*ป.ทองพร*..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)

.....*[Signature]*..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์

.....*[Signature]*..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่ง เจนจิต)

.....*ป.ทองพร*..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)

.....*[Signature]*..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

.....*[Signature]*..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*[Signature]*..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ *๒* เดือน *มกราคม* พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม กรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ข้อคิด และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดียิ่งมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่ง เจนจิต ประธานกรรมการสอบ คุษฎีนิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงคุษฎีนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สมศิริ สิงห์หลพ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร, คุณนิธิมา สังคหะ, อาจารย์อรสา รัตนวงษ์ และ นายปฏิภาณ ชันชหัตถ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ประเมินคุณภาพภายนอกทุกท่านที่ให้ คำแนะนำในการพิจารณาเกณฑ์ สำหรับการประเมินพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์ของ นักศึกษาศหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ขอกราบขอบพระคุณท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์ใน สถานที่ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนักศึกษาศหกิจศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีในการทดลองและเก็บข้อมูลในการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอนรุ่นที่ 6 ที่เป็นเพื่อนที่ดีในการเรียน โดยเฉพาะ อาจารย์ ดร.พาวา พงษ์พันธุ์ ที่มีส่วนช่วยเหลือมาโดยตลอดและเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ด้วยดีตลอดมา

ขอบคุณสำหรับกำลังใจที่มีค่าซึ่งเป็นที่กำลังผลักดันให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาระดับคุษฎี บัณฑิต คือ คุณพ่ออนุ จุลเนียม และ คุณแม่วันทนา จุลเนียม บุพการีอันเป็นที่เคารพยิ่งรวมถึงผู้ใช้นามสกุลจุลเนียมทุกท่าน และนางสาวอรพินท์ ภูมิลำเนา ซึ่งเป็นบุคคลอันเป็นที่รักของผู้วิจัย

ท้ายที่สุดขอกราบคารวะแด่พระคุณของคณาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอนทุกท่านที่ได้กรุณาให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ดีและมีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีจากงานวิจัยนี้เป็นเครื่องควรรบูชาในพระคุณของครูบาอาจารย์ทุกท่าน

นිරนาท จุลเนียม

54810106: สาขาวิชา: หลักสูตรและการสอน; กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน)

คำสำคัญ: พัฒนาหลักสูตร/ หลักสูตรฝึกอบรม/ สมรรถนะ/ ตลาดทางอารมณ์/ สหกิจศึกษา

นිරนาท จุลเนียม: การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของ
นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (THE DEVELOPMENT OF TRAINING COURSES TO
INCREASE THE COMPETENCY ON THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF THE STUDENTS CO-
OPERATIVE EDUCATION THE UNIVERSITY OF THE THAI CHAMBER OF COMMERCE)

คณะกรรมการควบคุมคุุณิพนธ์: ปริญญา ทองสอน, ศษ.ด., สฎาญู ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด. 261 หน้า.

ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และ 2) ประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ดำเนินการวิจัยใช้ลักษณะการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) การพัฒนาหลักสูตรอาศัยแนวคิดของ (Tyler) มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ขั้นที่ 2 การออกแบบ และการพัฒนาหลักสูตร ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นที่ 4 การประเมินคุณภาพหลักสูตรด้วย CIPP Model กลุ่มตัวอย่างในการทดลองคือ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่ลงทะเบียนภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่า 140 คะแนน จำนวน 30 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนสอบหลัง (The one-group pretest-posttest design) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ 2) แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง และ 3) แบบประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t -test

ผลการวิจัย พบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเหมาะสมสำหรับเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา มีองค์ประกอบสมรรถนะ 3 ด้าน คือ 1) การเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจผู้อื่น และ 3) การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีความเหมาะสมของหลักสูตร เท่ากับ 4.69 และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร เท่ากับ 0.98

2. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรม หลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตร ภายหลังการฝึกอบรมสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.55

4. เจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.50

5. การประเมินหลักสูตรด้วย CIPP Model มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมนี้ มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้จัดฝึกอบรมได้

54810106: MAJOR: CURRICULUM AND INSTRUCTION; Ph.D.

KEYWORDS: THE DEVELOPMENT OF A CURRICULUM/ THE COMPETENCY/
COOPERATIVE EDUCATION

NERANART CHULNIAM: THE DEVELOPMENT OF TRAINING COURSES TO
INCREASE THE COMPETENCY ON THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF THE STUDENTS
COOPERATIVE EDUCATION, THE UNIVERSITY OF THE THAI CHAMBER OF COMMERCE.
DISSERTATION ADVISORS: PARINYA THONGSORN, Ph.D., SADAYU TEERAVANITTRAKUL,
Ph.D. 261 P. 2017.

The purposes of the research were 1) to develop training courses to increase the competency on the emotional intelligence of the cooperative education student of the university of the Thai Chamber of Commerce, and 2) to evaluate the developed curriculum. The design of this research was a Quasi-experimental research. The process of curriculum development employed Tyler model, which included 4 step: 1) The Need of curriculum development 2) Design and develop of the curriculum 3) Implementing of the curriculum and 4) Evaluate the curriculum by using CIPP Model. The samples were 30 undergraduate students who enrolled in Cooperative Education Program at the University of the Thai Chamber of Commerce, in the second semester of academic year 2015, whose emotional intelligence scores lower than 140. The experiment employed the One-Group Pretest-Posttest Design. The instruments were: 1) a test of emotional intelligence, 2) students' opinions on the training curriculum for enhancement of emotional intelligence, and 3) The attitude towards curriculum implementation of the entrepreneur. The statistics employed in the analysis of data were percentage, mean, standard deviation and *t*-test.

The results were as follows:

1. The developed training course has for increase quality students' emotional intelligence. It composed of three main aspects they were; 1) to understand their own 2) to understand others, and 3) the co-existence in society. The appropriate level was at 4.69 and the IOC was at 0.98.
2. Results of the evaluation of the training course revealed that the Post-test score of the training was higher than Pre-test at the .05 level.
3. Satisfaction of students in the training courses was at the highest level ($\bar{X}=4.55$).
4. The attitude of the operators toward the training curriculum was at the highest level ($\bar{X}=4.50$).
5. The assessment of the training courses with CIPP Model the quality was at the high level, of 4.22, suggesting that the training is appropriate and can be used for training.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
หลักสูตรสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.....	16
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	25
สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์.....	52
การเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์.....	74
จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult learning).....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
ขั้นที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน.....	97
ขั้นที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม.....	103
ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม	110
ขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร.....	116

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
ชั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	120
ชั้นที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม.....	132
ชั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร.....	143
ชั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม	153
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	157
สรุปผลการวิจัย.....	157
อภิปรายผลการวิจัย.....	159
ข้อเสนอแนะ.....	166
บรรณานุกรม	167
ภาคผนวก	183
ภาคผนวก ก	184
ภาคผนวก ข	187
ภาคผนวก ค	202
ภาคผนวก ง	243
ภาคผนวก จ	249
ประวัติย่อของผู้วิจัย	261

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม	27
2	การเชื่อมโยงระหว่างการประเมินหลักสูตร โดยใช้ CIPP Model เพื่อพัฒนาหลักสูตร.....	44
3	เปรียบเทียบข้อตกลงเบื้องต้นระหว่างการสอนผู้ใหญ่กับการสอนเด็ก.....	81
4	เปรียบเทียบองค์ประกอบต่าง ๆ ในการออกแบบการสอนผู้ใหญ่และเด็ก.....	82
5	แบบแผนการทดลอง.....	112
6	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักศึกษาศึกษาศหกิจศึกษา เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ($n=30$)...	128
7	ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	137
8	ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	140
9	คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบประเมินหลักสูตรระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรนาร่อง.....	143
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา (ก่อนและหลังการฝึกอบรม) ($N=30$).....	145
11	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา ที่เข้าร่วมการทดลอง ($n=30$).....	146
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตร.....	148
13	เจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ ภายหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว 2 สัปดาห์.....	150
14	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษาหลังการฝึกอบรมและหลังการเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ โดยผู้ประกอบการ.....	151

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทาง อารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	9
2	รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของ Stufflebeam.....	42
3	ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในสมรรถนะของตนเองและความคาดหวัง ในผลการปฏิบัติกิจกรรม.....	49
4	ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์.....	96
5	การประเมินหลักสูตรด้วยรูปแบบ CIPP Model.....	117

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้โลกไร้พรมแดนวิถีการดำเนินชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงตามค่านิยมและวัฒนธรรมชาวตะวันตกเข้าสู่ยุคสังคมใหม่ที่เรียกว่าโลกที่ใช้ความรู้เป็นฐานหรือยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งบุคคลสามารถติดต่อสื่อสารได้ทั่วโลกด้วยความเจริญทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 19) โดยมีกระแสโลกาภิวัตน์เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในทุกด้านของสังคมไม่ว่าจะเป็นเขตชุมชนเมืองหรือชุมชนชนบทก็ได้รับผลจากอิทธิพลนี้เช่นกัน โดยสถานศึกษาก็เป็นอีกสังคมหนึ่งที่ได้รับกระแสของค่านิยมกระแสของเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยที่มาจากอุปกรณ์เทคโนโลยีระดับสูงต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในสถานการณ์เช่นนี้ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กวัยรุ่น ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 17-25 ปี เป็นช่วงอายุของวัยรุ่นตอนปลายจนถึงขั้นเติบโตเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต ระหว่างความเป็นเด็กและความเป็นผู้ใหญ่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากการเจริญเติบโต และพัฒนาการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของวัยรุ่นทำให้วัยรุ่นเริ่มสนใจตนเอง สนใจสิ่งแปลกใหม่ตลอดจนสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวมีความอยากรู้อย่างเห็น ต้องการเป็นอิสระจากผู้ใหญ่ และได้รับอิทธิพลแห่งการเปลี่ยนแปลงที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ ตามมา กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 12-17) กล่าวถึง พัฒนาการของวัยรุ่นว่า เป็นวัยวิกฤตที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน เพื่อหาข้อสรุปว่า เด็กในวัยนี้มีความบกพร่องในความฉลาดทางอารมณ์อย่างไร ซึ่งพบว่า อารมณ์ของเด็กในวัยนี้มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัว ไม่นั่นคง รุนแรง เปลี่ยนแปลงง่ายและขาดการควบคุมอารมณ์ตนเอง โสภณัท นุชนาถ (2542, หน้า 49) ส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อาทิ อยากรู้ได้การยอมรับจากเพื่อน บางครั้งอาจจะนำไปสู่การกระทำที่ผิดพลาดในหลายกรณี เพราะทำตามเพื่อน และอยากรู้ อยากลอง จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาทางสังคมของวัยรุ่น เช่น วัยรุ่นกับการตั้งครรภ์ ซึ่งสถิติปี พ.ศ. 2552 ทั่วประเทศไทยมีวัยรุ่นอายุต่ำกว่า 20 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องเฝ้าระวังตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลกที่มีบุตรก่อนวัยอันควร 110,025 คน และในจำนวนนี้เป็นวัยรุ่นที่กำลังศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ 3,432 คน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554, หน้า 4-5) นอกจากนี้ยังพบว่า สถิติการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนในปี 2553

มีจำนวนถึง 44,057 คน ซึ่งเป็นความผิดที่เกี่ยวกับทรัพย์สิน ชีวิตและร่างกาย เพศ ความสงบสุข เสรีภาพ ชื่อเสียงและการปกครอง ยาเสพติดให้โทษ อาวุธและวัตถุระเบิดและอื่น ๆ สำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554, หน้า 1-6) ซึ่งเป็นการกระทำตั้งแต่ การผิดศีลธรรมเล็กน้อย ๆ ไปจนการลักขโมย การเสพยาเสพติด การยกพวกตีกันของกลุ่มนักศึกษา ระหว่างสถาบัน การก่อคดีข่มขืนไปจนถึงการก่อคดีฆาตกรรม จะเห็นได้จากข่าวสารเหตุการณ์จาก หนังสือพิมพ์หรือสื่อต่าง ๆ เป็นต้น สรุปได้ว่า เด็กและเยาวชนโดยเฉพาะในกลุ่มของวัยรุ่น เป็นผู้ที่ มีภาวะเสี่ยงทั้งด้านอารมณ์พฤติกรรม การเรียนรู้ และความรับผิดชอบชั่วดีค่อนข้างต่ำ เพราะมี ประสบการณ์ในการดำรงชีวิตน้อย จึงเป็นสาเหตุให้กระทำความผิดได้ง่าย สอดคล้องกับ เทอดศักดิ์ เดชคง (2542) กล่าวว่า “สาเหตุสำคัญของปัญหาวัยรุ่นเกิดจากเด็กขาดความฉลาดทางอารมณ์ทำให้ ตัดสินใจผิดพลาด ไม่รู้จักผิดชอบชั่วดี ขาดความอดทนอดกลั้น จัดการกับความขัดแย้งทางอารมณ์ ไม่ได้ ระบายอารมณ์อย่างไม่เหมาะสม หรือแก้ไขปัญหาในทางไม่สร้างสรรค์” ซึ่งนโยบายภาครัฐ และมาตรการทางสังคมรวมถึงทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนที่ต้องร่วมมือดำเนินการ เพื่อป้องกัน ไปพร้อมกัน มีข้อมูลยืนยัน จากการสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ในปี พ.ศ. 2550 เพื่อเป็นข้อมูล พื้นฐานในการวางแผนพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กไทย ในโครงการพัฒนาความฉลาด ทางอารมณ์ เด็กและเยาวชนของกรมสุขภาพจิต ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2554 ผลสำรวจในรอบ 10 ปี ซึ่ง พรณพิมล วิปุลากร (2557) กล่าวว่า ผลสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ ของเด็กไทย โดยในปี พ.ศ. 2554 คะแนนความฉลาดทางอารมณ์ เฉลี่ยระดับประเทศอยู่ระดับต่ำกว่า เกณฑ์ปกติ คือ มีค่าคะแนนอยู่ที่ 45.12 จากค่าคะแนนปกติ 50-100 ซึ่งมีจุดอ่อนทั้ง 3 องค์ประกอบ ใหญ่ที่เป็นจุดอ่อนมาก คือ ความมุ่งมั่นพยายาม ซึ่งค่าคะแนนอยู่ที่ 42.98 รองลงมาคือ ความกล้า แสดงออก 43.48 และความรื่นเริงเบิกบาน 44.53 จากผลการสำรวจความฉลาดทางอารมณ์ของเด็ก กลุ่มดังกล่าว ซึ่งเป็นกลุ่มเด็กวัยรุ่นที่เติบโตเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ หากไม่ได้รับการดูแลปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้มีภูมิคุ้มกัน ในการดำเนินชีวิตเด็กเหล่านั้นจะก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่อย่างผู้ด้อยความฉลาด ทางอารมณ์ ซึ่งย่อมส่งผลต่อการดำรงชีวิตของเด็กวัยรุ่นกลุ่มนี้ในหลากหลายปัญหาอย่างแน่นอน

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้แก่ผู้เรียน ต้องเริ่มต้นที่ครูผู้สอน คือ มีหน้าที่ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความรู้สึกอารมณ์ของตนมีการแสดงออกที่ เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ และมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่นให้มีความฉลาดทางอารมณ์ จำเป็นต้องฝึก ทักษะกระบวนการคิด โดยจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติใน การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ให้นักศึกษาคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ ตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

มาตรา 22 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 13) ทั้งนี้ นักจิตวิทยาและนักวิจัยตลอดจนผู้นำทั้งหลายในยุคปัจจุบัน ได้ให้ความสนใจและยอมรับถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิภาพของมนุษย์ นักวิจัย Daniel Goldman กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นสองเท่าของความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) รวมทั้งทักษะทางเทคนิคในการช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ นอกจากนี้บุคคลยังมีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ให้ความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งทวีตามความสูงของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ เพราะการมีทักษะความเข้าใจทางอารมณ์จะช่วยให้เป็นตัวขับเคลื่อนความคิด วิเคราะห์และการตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้นั้น จึงต้องเพิ่มความสำคัญต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับตนเองมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน (Goldman, 1998)

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence หรือ Emotional quotient: EQ)

คือ ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง และบริหารจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันมีความสำคัญยิ่ง ถ้าขาดปัจจัยด้านนี้ จะมีผลทำให้บุคคลประสบปัญหาชีวิตไม่สามารถสร้างความสำเร็จได้ Baron (1997 cited in Goldman, 1998, pp. 370-371) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นทักษะเฉพาะตัวที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ในด้านการเรียน การงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เพราะคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์ คือ คนที่สามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ รู้เขารู้เรา และใช้ข้อมูลเหล่านั้นมาชักนำความคิด การแสดงออกทางอารมณ์ของตนภายใต้แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมทั้งหลายได้เป็นอย่างดี ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นความสามารถหรือศักยภาพของคนแต่ละคนในการ ที่จะตอบสนอง อารมณ์ความต้องการของผู้อื่น ได้อย่างถูกต้อง สามารถรับรู้อารมณ์ของตนเอง พร้อมจัดการไปสู่ พฤติกรรมที่เหมาะสมซึ่ง Gibbs (1995 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2544) กล่าวว่า สติปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) มีความสัมพันธ์กัน กล่าวได้ว่า รากฐานของความคิด สติ ปัญญา ของบุคคลเป็นผลมาจากสภาพอารมณ์ จิตใจ ตลอดทั้งสภาพความสมบูรณ์ทางสุขภาพ ซึ่งการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเทียบกับความฉลาดทางสติปัญญาในทุกสถานการณ์ของชีวิต ซึ่งควรแก่การปลูกฝังให้กับทุกคนในสังคม นอกจากนี้ ฉันทนา ภาคบงกช (2544, หน้า 159) และ อัจฉรา สุขารมณ์ และอังศินันท์ อินทรกำแหง (2548, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เป็นการพัฒนามิตติด้านคุณภาพชีวิตแท้จริง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ความฉลาดทาง อารมณ์ทำให้สามารถอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมีความสุข และจะต้องรู้เท่าทันโลก โดยอยู่บนพื้นฐาน ของจิตใจและปัญญา ผู้ที่มีสติปัญญาแก้ปัญหาได้ โดยไม่ขาดสติควบคุมอารมณ์ตนเอง มีแรงจูงใจ ความอดทนต่อความยากลำบาก และมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอื่น จึงกล่าวได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์สามารถพัฒนาและฝึกฝนได้ เนื่องจากเป็นการฝึกทักษะของทั้งสองด้าน และมี

ความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสบการณ์ของบุคคล การเรียนรู้ความฉลาดทางอารมณ์มีทั้งที่ไม่ปรากฏให้เห็น ซึ่งถือเป็นการเรียนรู้โต้ตอบกันภายในตัวบุคคล เพราะเชื่อว่า EQ สามารถที่จะพัฒนาได้ตั้งแต่ในวัยเด็กไปจนถึงอายุ 50 ปี โดยจะมีจุดสูงสุดในช่วงอายุระหว่าง 45-55 ปี สอดคล้องกับ เทอดศักดิ์ เดชคง (2542, หน้า 64) ที่กล่าวว่า อารมณ์ของคนที่เกิดจากเหตุปัจจัยต่าง ๆ เกิดจากสิ่งแวดล้อม สิ่งเร้าที่มากกระทบ อายุ เพศ การทำงานของสมอง และระบบความคิด หรือวิถีคิด ซึ่งในบรรดาเหตุปัจจัยต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญที่สุด เป็นส่วนที่สามารถควบคุมอารมณ์ด้วยตนเองสำหรับส่วนอื่น ๆ นั้นเป็นปัจจัยที่มาประกอบ ดังนั้น การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบความคิดหรือวิธีการคิดของนักศึกษาประกอบด้วยทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ที่จะช่วยเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ขึ้นไปตามเป้าหมายสำคัญ คือ เป็นคนดีมีความสุข ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์คือ สภาพจิตของคนนั่นเอง เมื่อพิจารณาถึงการจัดการศึกษาของไทย จะเห็นว่าได้ให้ความสำคัญกับอารมณ์หรือสภาพจิตใจอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และยังมีมุ่งเน้นผลิตผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่นอกเหนือจากการที่ผู้ที่มีสติปัญญาที่ดีแล้วนั้น ต้องเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ ที่เรียกว่า จะต้องเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจควบคู่กันด้วย

ในการศึกษาทางจิตวิทยาของนักวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนเพิ่มพูนทักษะได้ และก่อให้เกิดส่งผลดีทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ให้เป็นคนที่ยึดความสำเร็จทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เพราะความฉลาดทางอารมณ์มิได้ถูกกำหนด และไม่ได้เป็นการพัฒนาให้สมบูรณ์ตั้งแต่เด็กเหมือนความฉลาดทางสติปัญญา หากแต่สามารถพัฒนาโดยการเรียนรู้ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลจึงเป็นที่ยอมรับกัน ส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของบุคคล และนักจิตวิทยาให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า สถาบันการศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้เด็กมีการฝึกทักษะด้านการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่เท่าเทียมกับความฉลาดทางสติปัญญา ดังที่นักวิจัย Goldman (2002) และคณะได้เขียนหนังสือ *The new leaders: transforming the art of leadership into the science of results*. กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งได้เคยเสนอไว้ 5 ด้าน ทั้งสิ้น 25 สมรรถนะแต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลล่าสุด Goldman ได้ปรับปรุงความฉลาดทางอารมณ์เหลือเพียง 4 ด้านลดจำนวนสมรรถนะที่พึงมีเหลือเพียง 18 สมรรถนะ คือ 1) ด้านความสามารถตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-awareness) 2) ด้านความสามารถบริหารจัดการตนเอง (Self-management)

3) ด้านที่เกี่ยวกับสังคม (Social competence) และ 4) ด้านความสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management) เพราะผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่ของการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ คือ การรู้จักควบคุมตนเองการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น และความรู้สึกรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และความสามารถพื้นฐานเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ควรสถาบันการศึกษาควรปลูกฝังเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสังคม ด้วยเหตุนี้ การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีความสำคัญเท่าเทียมกับสมรรถนะความฉลาดทางสติปัญญาในทุกสถานการณ์ของชีวิต และมีค่าควรแก่การปลูกฝังให้กับทุกคนในสังคม

จากการสำรวจนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ชั้นปีที่ 3 โดยวิธีการสังเกต พบว่า พฤติกรรมด้านสมรรถนะในการควบคุมอารมณ์ของตนเองน้อยมาก และจากการบันทึกพฤติกรรมของนักศึกษาที่มีปัญหาจากสถานประกอบการ ผู้ประกอบการหรือองค์กรผู้ใช้บัณฑิตให้ความเห็นว่า นักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ มีสมรรถนะในการควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นน้อย ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ ในการอยู่กับผู้อื่นในสังคมด้วย จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจจะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ นักศึกษาได้รู้จักการจัดการกับตนเอง และมีภูมิคุ้มกันไม่ให้นักศึกษาหลงผิดไปตามกระแสสังคมที่เข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเน้นกิจกรรมเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักศึกษาด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพราะนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพ การพัฒนาสมรรถนะทางอารมณ์ และสมรรถนะทางด้านสังคม มีความสำคัญมากในชีวิตการทำงาน เนื่องจากในสถานประกอบการนักศึกษาจะต้องพบเจอเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความเชื่อทัศนคติ และค่านิยม อาจเป็นบ่อเกิดแห่งความขัดแย้ง และหากรุนแรง อาจลุกลามไปถึงขั้นการทะเลาะวิวาท เป็นปัญหาทางสังคมในที่ทำงาน ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการที่นักศึกษาไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำให้ไม่สามารถเข้ากับคนอื่นในที่ทำงานได้ ทั้งนี้ เพราะไม่ได้รับการฝึกฝนในเรื่องการจัดการกับอารมณ์ตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ดังนั้น กระบวนการเรียนที่สมบูรณ์จึงครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในห้องเรียนพร้อม ๆ กัน โดยการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในห้องเรียนอาจดำเนินการได้อย่างน้อย 2 ลักษณะ คือ 1) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เป็นการเพิ่มประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอนและเรียน โดยตรง กิจกรรมนี้สามารถจัดในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรม เช่น การอภิปรายกลุ่ม การนำเสนอกรณีศึกษา และบทบาทสมมติ โดยการนำปัญหาในสังคมมาสัมพันธ์กับเรื่องที่เรียน ในความดูแลของอาจารย์ผู้สอนเชิญวิทยากรมาบรรยายนั้น จะช่วยผู้เรียนในด้านการรู้จักสังคมได้ดีขึ้น และ 2) กิจกรรมนอกหลักสูตร

มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติที่ดีและเหมาะสมของผู้เรียนเป็นการฝึก ทั้งบุคลิกภาพและค่านิยมที่เหมาะสมพร้อมกันไป กิจกรรมเหล่านี้ประกอบไปด้วยการฝึกความเป็น ผู้นำ ผู้ตาม การตัดสินใจร่วมกัน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการจัดกิจกรรมของการเรียนรู้ด้วย กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์จะต้องเป็นวิธีที่ฝึกผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนทุกคน มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อช่วยป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต ของนักศึกษา และให้นักศึกษาค้นพบและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ในระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2552

ในการนี้ ผู้วิจัยได้สังเกตการสอนของอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาสหกิจศึกษา จำนวน 5 คน พบว่า อาจารย์ผู้สอนใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย โดยมีสื่อและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย นักศึกษา ได้ทำกิจกรรมร่วมกันด้วยการฝึกปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันยังมีน้อย และจากการสัมภาษณ์นักศึกษา ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสหกิจศึกษา จำนวน 10 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการสอน รายวิชาสหกิจศึกษาพบว่า อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ใช้การสอนแบบบรรยายและมอบหมายงาน ในลักษณะที่อาจารย์กำหนดเนื้อหาของงานและอธิบายวิธีการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ โดยให้นักศึกษา เพียงแต่เข้ากลุ่มแล้วนั่งทำงานในห้องเรียนตามกำหนดระยะเวลาของผู้สอน ซึ่งนักศึกษาไม่ได้ฝึก ปฏิบัติร่วมกัน ไม่มีสืบค้นข้อมูลด้วยตนเอง สอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 29) ว่า ผู้สอน ส่วนมากเชี่ยวชาญในการบอกข้อมูลข่าวสาร แก่ผู้เรียนให้บันทึกตามคำบอกของผู้สอน การศึกษา ปัจจุบันจึงมุ่งเน้นด้านวิชาการส่วนใหญ่ แต่ยังขาดการพัฒนาผู้สอนที่มีความสามารถในการช่วย ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นพบ ในการสร้างความรู้ด้วยตนเองกับความรู้ที่ได้รับอย่างสมดุลซึ่งจะเป็น การเพิ่มสมรรถนะความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2550, หน้า 127-129) ได้สรุปไว้ว่าวิธีสอนส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการบรรยาย การใช้อุปกรณ์และสื่อประกอบการสอนมีน้อย ขาดเทคนิคการสอนที่ดี และไม่ค่อยประยุกต์เนื้อหาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบัน ซึ่งกล่าวได้ว่า สหกิจศึกษาเป็นรายวิชาที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางปัญญา (Intelligence quotient หรือ IQ) ส่วนการพัฒนาสมรรถนะทางด้านอารมณ์ (Emotional quotient หรือ EQ) และสมรรถนะ ทางด้านสังคม (Social quotient หรือ SQ) ยังไม่ปรากฏเด่นชัด ในขณะที่นักศึกษาสหกิจศึกษา ควรได้รับการเสริมสร้างให้ครบทุกด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 3) ทั้งนี้ เพราะนักศึกษาสหกิจศึกษาเมื่อสำเร็จไปแล้วและเข้าสู่การประกอบอาชีพ การพัฒนาสมรรถนะทางอารมณ์ และ ทางด้านสังคม มีความสำคัญมากในชีวิตการทำงาน เนื่องจากในสถานประกอบการนักศึกษาสหกิจ ศึกษา จะต้องพบเจอเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยม อาจเป็นบ่อเกิดแห่งความขัดแย้ง และหากรุนแรงอาจลุกลามไปถึง ขั้นการทะเลาะวิวาทเป็นปัญหาทางสังคมในสถานที่ทำงาน สาเหตุส่วนใหญ่จากการที่นักศึกษา

ไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำให้ไม่สามารถเข้ากับคนอื่นในที่ทำงานได้ ทั้งนี้เพราะไม่ได้รับการฝึกฝน เรื่องการจัดการกับอารมณ์ตนเอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ดังนั้น กระบวนการเรียนที่สมบูรณ์จึงครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในห้องเรียนพร้อม ๆ กัน โดยการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในห้องเรียนอาจดำเนินการได้อย่างน้อย 2 ลักษณะ คือ 1) กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เป็นการเพิ่มประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอน และเรียนโดยตรง กิจกรรมนี้สามารถจัดในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมของเนื้อหาและกิจกรรม เช่น การอภิปรายกลุ่ม การนำเสนอกรณีศึกษา และบทบาทสมมติ โดยการนำปัญหาในสังคมมาสัมพันธ์กับเรื่องที่เรียน ในความดูแลของอาจารย์ผู้สอนเชิงวิพากษ์การมาบรรยายนั้น จะช่วยผู้เรียนในด้านการรู้จักสังคมได้ดีขึ้น และ 2) กิจกรรมนอกหลักสูตรมีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างบุคลิกภาพและคุณสมบัติที่ดีและเหมาะสมของผู้เรียนเป็นการฝึกทั้งบุคลิกภาพ และค่านิยมที่เหมาะสมพร้อมกันไป กิจกรรมเหล่านี้ ประกอบไปด้วยการฝึก

ความเป็นผู้นำ ผู้ตาม การตัดสินใจร่วมกัน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการจัดกิจกรรมของการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์จะต้องเป็นวิธีที่ฝึกผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด ทั้งนี้ให้ผู้เรียนค้นพบกับสิ่งที่ดี และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 ด้วย

จากการศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมของการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษาด้วยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เพื่อไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนานักศึกษานั้น วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยในการพัฒนานักศึกษา ในด้านการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของนักศึกษาได้ ดังที่ Botvin, Griffin and Nichols (2006, p. 1) กล่าวไว้ว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นกลยุทธ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความเหมาะสมในการที่จะช่วยนักศึกษาที่เป็นวัยรุ่นในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่เป็นทักษะชีวิตในการอยู่ร่วมกันในสังคม พร้อมทั้งช่วยลดและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาวัยรุ่น วิธีการฝึกอบรมสามารถกระทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มบุคคล ที่ต้องการจะพัฒนา แต่วิธีที่ได้ผลดีที่สุด คือ การนำเอาวิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบของประสบการณ์ เช่น การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ การจำลองสถานการณ์ และการนำเกมมาผสมผสานให้แง่คิดมุมมองต่าง ๆ เป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการมองอย่างพินิจเพราะหัดตนเองมากขึ้น (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 185) ด้วยหลักการดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา ซึ่งทำให้นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีภูมิคุ้มกันต่อการดำเนินชีวิต และมีสมรรถนะ

ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านพฤติกรรมในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
2. เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่พัฒนาขึ้น

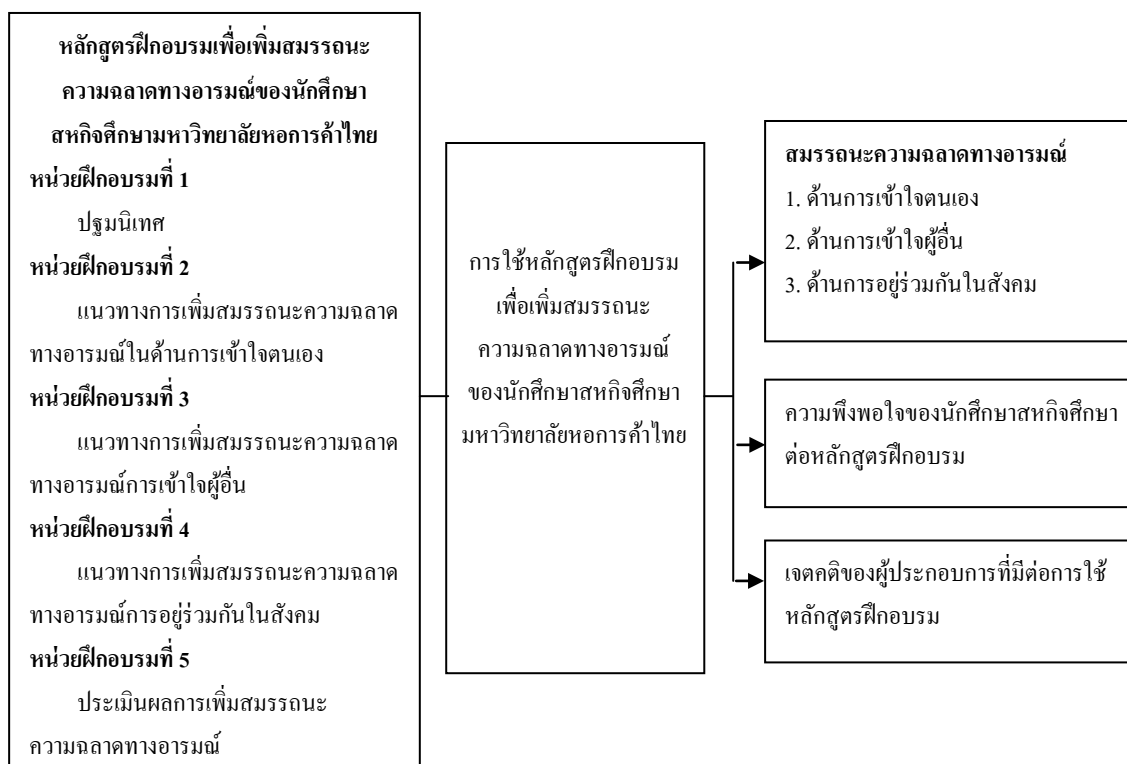
สมมติฐานการวิจัย

1. หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพความเหมาะสมสำหรับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย อยู่ในระดับมากขึ้นไป
2. สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ภายหลังจากการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม
3. ความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่ได้รับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา อยู่ในระดับมากขึ้นไป
4. เจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประเมินหลังเสร็จสิ้นฝึกอบรมแล้ว 2 สัปดาห์ เกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ผู้วิจัยสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยการศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสารและ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยประยุกต์ใช้ แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ ไทเลอร์ (Tyler, 1949, p. 1) ได้แก่ 1) ศึกษาและสำรวจข้อมูล พื้นฐาน 2) การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 3) การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และ 4) การประเมินหลักสูตร และกรอบแนวคิดของ กรมสุขภาพจิต (2550, หน้า 10-11) ในการออกแบบ หลักสูตรฝึกอบรมและการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบกิจกรรมฝึกอบรม ด้วยการสังเคราะห์ทฤษฎี หลักการ แนวคิดพื้นฐานการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ แบนดูรา (Bandura, 1977) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism theory) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมเรียนรู้ (Cooperative learning theory) โดยมีขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ประโยชน์ดังนี้

1. ได้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่มีประสิทธิภาพ
2. นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ผ่านเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยนี้ มีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ที่พัฒนาขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยการนำกรอบแนวคิดในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต (2550) ซึ่งมีฐานรากมาจากทฤษฎีของ Goldman (1998, pp. 26-28) โดยการนำเสนอกรอบแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนของการดำเนินการฝึกอบรมมีลักษณะเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 150 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 30 คน ซึ่งได้จากการทำแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ กำหนดอายุ 18-60 ปี ของ กรมสุขภาพจิต (2550, หน้า 130) ที่มีคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 140 คะแนน โดยการวิธีสุ่ม (Randomization) จากผลคะแนนการประเมิน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 5 หน่วยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา ความพึงพอใจของนักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา และเจตคติของผู้ประกอบการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในขอบเขตของการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้นักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต ที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในสถานประกอบการและดำรงในชีวิตประจำวัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง แผนการจัดการศึกษาระยะสั้น เพื่อใช้ในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์แก่นักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่ผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาขึ้น ในลักษณะกระบวนการที่จะช่วยให้นักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษาได้พัฒนา ทักษะ และประสบการณ์ในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์โดยเฉพาะ (Gange, 1996, pp. 5-6) โดยมีระยะเวลา

ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 16 ชั่วโมง ที่มุ่งผลของหลักสูตรกับการพัฒนานักศึกษาศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นการฝึกฝนทักษะ และเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ให้สูงขึ้น

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การสร้างหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เหมาะสม ตามแนวคิดของ ไทเลอร์ (Tyler) เพื่อพัฒนาทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบและสร้างหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินหลักสูตร

สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง กระบวนการนำประสบการณ์เดิมมาคิดและไตร่ตรองเพื่อค้นหากลยุทธ์เลือกใช้กับตนเองและผู้อื่น ในการดำรงชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต การเรียน และการทำงาน โดยจำแนกสมรรถนะ 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การเข้าใจตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจ ความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเองจนผลที่เกิดขึ้น กับบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน ประกอบด้วย ความสามารถ 3 สมรรถนะดังนี้

1. การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง หมายถึง เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง ไม่อวดตนและแสดงออกอย่างเหมาะสม
2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง หมายถึง การควบคุมอารมณ์และการรับรู้อารมณ์ และความต้องการของตนเองได้ และการแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง หมายถึง รู้ความสามารถของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

ด้านที่ 2 การเข้าใจผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของ คนอื่น ๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ได้ ประกอบด้วยความสามารถ 3 สมรรถนะ ดังนี้

1. การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หมายถึง การรู้จักใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม
2. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หมายถึง การรู้จักให้และรู้จักรับ รับผิดและให้อภัย และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
3. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แสดงความเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

ด้านที่ 3 ทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันเกิดความสามัคคีปรองดองกัน และเข้าใจความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่นได้ด้วย ประกอบด้วย ความสามารถ 3 สมรรถนะดังนี้

1. การทำงานร่วมกันเป็นทีม หมายถึง มีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
2. การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล หมายถึง รู้จักและเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาที่เผชิญ
3. การมีภาวะการเป็นผู้นำ หมายถึง มองโลกในแง่ดี พอใจในสิ่งที่ตนมีและมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การสร้างแผนการจัดการศึกษาระยะสั้น เพื่อใช้ในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา กำหนดเป็น 4 ขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและสำรวจสภาพความจำเป็น ความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การเขียนโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม และการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม จัดทำเอกสารหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยกำหนดโครงร่างมีองค์ประกอบ 7 ส่วน คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ รูปแบบกิจกรรม การฝึกอบรม สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ประกอบด้วย

1. คู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรม เป็นเอกสารเกี่ยวกับคำแนะนำสำหรับอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับส่วนประกอบของหลักสูตร แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับเทคนิค กระบวนการ และวิธีการสอนที่เกี่ยวข้องรวมทั้งวิธีการประเมินความสามารถในด้านความฉลาดทางอารมณ์

1.1 หน่วยฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประกอบด้วย จำนวน 5 หน่วย คือ

หน่วยฝึกอบรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

กิจกรรมที่ 1 การปฐมนิเทศ

หน่วยฝึกอบรมที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการเข้าใจตนเอง

กิจกรรมที่ 2 การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง

กิจกรรมที่ 3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง

กิจกรรมที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

หน่วยฝึกอบรมที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการเข้าใจผู้อื่น

กิจกรรมที่ 5 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

กิจกรรมที่ 6 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

กิจกรรมที่ 7 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

หน่วยฝึกอบรมที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม

กิจกรรมที่ 8 การทำงานร่วมกันเป็นทีม

กิจกรรมที่ 9 การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล

กิจกรรมที่ 10 การมีภาวะ การเป็นผู้นำ

หน่วยฝึกอบรมที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

กิจกรรมที่ 11 ประเมินผลการฝึกอบรมและเจตคติ

1.2 รูปแบบกิจกรรมฝึกอบรม หมายถึง รูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการจัด

กิจกรรมเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งผู้วิจัยวางแผนการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหา เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผล รวมทั้งเครื่องมือวัดผลต่าง ๆ แต่ละกิจกรรม ผู้วิจัยใช้เทคนิคการอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง กรณีศึกษาจากประสบการณ์ตรง เกม บทบาทสมมติ และสถานการณ์จำลอง การใช้สื่อและการประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ (Bandura, 1977, pp. 22-29) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism theory) และทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning theory) โดยการนำจุดเด่นของทฤษฎีมาบูรณาการด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ แล้วกระตุ้นประสบการณ์จากตัวผู้เรียน ให้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นออกมาพัฒนาความคิด ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ 3 ชั้น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ (Disposition) เป็นขั้นสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการกระตุ้นและชี้แจงวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

ทำความเข้าใจกิจกรรมและเกณฑ์ของความสำเร็จในการลงมือปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้จากตัวเองและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation) เป็นขั้นที่ให้นักศึกษาลงมือทำกิจกรรมที่เตรียมไว้ อย่างสมานฉันท์ด้วยรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือปฏิบัติการกลุ่ม เรียนรู้จากการปฏิบัติรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและการควบคุมการตอบสนองของตนเองต่อกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ โดยกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เพื่อส่งผลต่อความคิดความรู้สึกของนักศึกษาที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสะท้อนความคิดและสรุป (Reflection) เป็นขั้นของการรวบรวมความคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ อย่างอิสระ ผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนความคิดของตนเองอย่างอิสระ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และตรวจสอบข้อมูลในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อตรวจสอบถึงแรงผลักดันที่ทำให้แสดงพฤติกรรมด้านอารมณ์ (EQ) และสามารถสรุปการประเมินพัฒนาการด้านอารมณ์ (EQ) ของผู้เข้ารับการอบรม โดยผู้ให้การอบรมเสริมแรงทางบวกและกระตุ้นผู้เข้ารับการอบรม ให้กำลังใจกับตนเองไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติว่าประสบความสำเร็จหรือไม่

นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย หมายถึง นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 ซึ่งมีผลการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมมีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 140 คะแนน ตามการประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยผู้ใหญ่ อายุ 18-60 ปี ของกรมสุขภาพจิต (2550, หน้า 130)

ผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย หมายถึง ระดับคุณภาพของสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

1. เปรียบเทียบสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต สำหรับผู้ใหญ่ อายุ 18-60 ปี (กรมสุขภาพจิต, 2550, หน้า 130)

2. ความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา หมายถึง ระดับความคิดเห็น ความรู้สึกของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมฯ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 อันดับ ได้แก่ ความพึงพอใจมากที่สุด 5 คะแนน ความพึงพอใจมาก 4 คะแนน ความพึงพอใจปานกลาง 3 คะแนน

ความพึงพอใจน้อย 2 คะแนน และความพึงพอใจน้อยที่สุด 1 คะแนน โดยคิดจากคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจตั้งแต่ 3.51-5.00 ด้วยแบบประเมินความพึงพอใจที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น

3. เจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย หมายถึง การประเมินพฤติกรรม ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยผู้ประกอบการหลังการฝึกอบรม และประเมินอีกครั้งภายหลังการฝึกอบรมโดยเว้นระยะจากการสิ้นสุดกิจกรรมการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ เพื่อการประเมินว่านักศึกษาสหกิจศึกษากลุ่มนี้มีพฤติกรรมบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์อยู่หรือไม่ โดยการประเมินของผู้ประกอบการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และแบบประเมินของกรมสุขภาพจิต สำหรับผู้ใหญ่ อายุ 18-60 ปี กรมสุขภาพจิต (2550, หน้า 130)

การประเมินหลักสูตร หมายถึง การศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรในภาพรวม ในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ตามการประเมินแบบซิปป์ CIPP Model ของ (Stufflebeam, 2003) โดยทำการประเมินจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการ จนถึงเสร็จสิ้นของการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อนำมาวิเคราะห์และตัดสินคุณค่าของหลักสูตร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. หลักสูตรสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
3. สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์
4. การเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์
5. จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักสูตรสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

แนวคิดการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษา

วิจิตร ศรีสอาน (2550, หน้า 2) อธิบายไว้ว่า แนวคิดหลักที่ทำให้เกิดรูปแบบของการดำเนินงานสหกิจศึกษาประกอบด้วย 2 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

1. การตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมด้านการประกอบอาชีพ (Career Development) และการเข้าสู่ระบบการทำงานของบัณฑิต (Employability) ก่อนสำเร็จการศึกษา

2. การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตความต้องการของตลาดแรงงาน ปรัชญาของสหกิจศึกษา คือ “รู้ตนรู้คนรู้งาน” หมายถึง การฝึกงานในสถานประกอบการมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ผู้เรียน ได้รู้จักเข้าใจตนเองว่า มีความชอบถนัดในงานประเภทใด ได้รู้จักชีวิตจริงของคนทำงานในสถานประกอบการ และได้เรียนรู้ว่างานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ใด

การสร้างประสบการณ์วิชาชีพ โดยการจัดการศึกษาให้นักเรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ในสภาพของความเป็นจริงนั้น มีผู้ระบุความสำคัญของแนวคิดการจัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนี้

คำว่า “สหกิจศึกษา” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Cooperative education หมายถึง การศึกษาที่ทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้งานบัณฑิต เพื่อให้เกิดการศึกษาที่ดี (วิจิตร ศรีสอาน,

2550) นอกจากนี้แต่ละสถาบันการศึกษาที่นำเอาระบบสหกิจศึกษามาใช้จะให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกัน ดังนี้ สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษาได้ให้ความหมายของสหกิจศึกษา “Cooperative education” ว่าเป็นการจัดการหลักสูตรการศึกษาร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ เพื่อเชื่อมโยงความรู้เข้ากับประสบการณ์จริง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานจริงในสถานประกอบการสลับกับการเรียนตามปกติ ในสถาบันการศึกษา ในลักษณะภาคการศึกษา เว้นภาคการศึกษา และมีลักษณะการผสมผสานระหว่างการเรียนในห้องเรียนกับการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ (สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา, 2546) และ โครงการสหกิจศึกษา เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพของนักศึกษาและบัณฑิตที่จบการศึกษาให้มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ปฏิบัติงานจริงกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตตรงตามสาขาที่เรียนมา (สมาคมสหกิจศึกษาไทย, 2552, หน้า 5) ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (2549, หน้า 1) ที่ได้ให้ความหมายของสหกิจศึกษาไว้ว่า เป็นระบบการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติการทำงานในสถานประกอบการอย่างมีระบบ โดยให้มีการเรียนในสถานศึกษาร่วมกับการจัดให้นักศึกษาไปปฏิบัติงานจริงเสมือนเป็นพนักงานชั่วคราวเต็มเวลา ณ สถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ นักศึกษาสหกิจศึกษา สามารถเรียนรู้ประสบการณ์จริงจากการ ไปปฏิบัติงาน นักศึกษาได้รับทราบด้วยตนเองว่า ขาดความรู้ในเรื่องใดที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาตนเองในการอยู่ร่วมกับสังคม การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความคิดริเริ่ม การสื่อสารและการเป็นผู้นำ รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีสมัยใหม่ และที่สำคัญคือได้ทำให้ได้มีโอกาสสร้างความเข้าใจและคุ้นเคยกับโลกแห่งความจริงของการทำงานและการเรียนรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะของงานอาชีพและทักษะด้านการพัฒนาตนเอง นอกเหนือไปจากทักษะด้านวิชาการ

สหกิจศึกษา จึงเป็นการจัดการหลักสูตรการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และสถานประกอบการ เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับประสบการณ์จริง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานจริงในสถานประกอบการ สลับกับการเรียนตามปกติในสถาบันการศึกษาในรูปแบบลักษณะภาคการศึกษา เว้นภาคการศึกษา อันจะนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีความคิดเชิงปฏิบัติ สามารถนำเทคโนโลยีสู่การสร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของอุตสาหกรรม (ศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 2546) สอดคล้องกับ สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนิน โครงการสหกิจศึกษา ดังนี้

หลักสูตรสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

1. จัดตั้งหน่วยประสานงานกลางระหว่างคณะ/ สาขาวิชา และสถานประกอบการ เพื่อทำหน้าที่ประสานงานการจัดการและดำเนินการด้านสหกิจศึกษา โดยเป็นศูนย์ประสานงานระหว่างสาขาวิชา และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการคัดเลือกและจัดสรรตำแหน่งงานให้กับนักศึกษา รวมถึงการจัดเตรียมและดำเนินการ โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับโครงการสหกิจศึกษา

2. การจัดหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชาให้สอดคล้องกันระหว่างเนื้อหาของหลักสูตรกับแนวทางการปฏิบัติสู่การประกอบอาชีพของบัณฑิตในอนาคต เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานจริงในองค์กรผู้ใช้บัณฑิตของนักศึกษา ด้วยการจัดรายวิชาหรือแผนการศึกษาล่วงหน้าของนักศึกษาแต่ละคนที่เข้าร่วม โครงการสหกิจศึกษา ดังนั้น สาขาวิชาจะต้องมีการจัดแผนการเรียนของนักศึกษาให้ชัดเจน กล่าวคือ นักศึกษาจะต้องทราบมาก่อนและหลังการออกปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ตนเองจะต้องเรียนวิชาอะไรบ้างจนกระทั่งจบการศึกษา เนื่องจากนักศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาได้ จะต้องเป็นนักศึกษาหลักสูตร 4 ปี ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 เพราะถือนักศึกษากลุ่มดังกล่าวได้สอบผ่านวิชาที่แต่ละหลักสูตรกำหนดเป็นรายวิชาเงื่อนไขก่อนไปปฏิบัติงานสหกิจศึกษา อีกทั้งได้ผ่านการเรียนวิชาเอกของแต่ละสาขาวิชาในระดับหนึ่งแล้วนั้น ทั้งนี้ นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสหกิจศึกษาสามารถเลือกภาคการศึกษาที่จะปฏิบัติงานสหกิจศึกษาได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจจะต้องมีการจัดแผนการศึกษาล่วงหน้าไว้รองรับกรณีที่นักศึกษากลุ่มเดียวกันเลือกภาคการศึกษาสหกิจศึกษาต่างกัน การจัดแผนการศึกษาล่วงหน้าของแต่ละสถาบันการศึกษาไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน เพราะการจัดทำแผนการศึกษาล่วงหน้าจะต้องคำนึงถึงตัวหลักสูตรในแต่ละสาขาวิชาเป็นสำคัญในการจัดหลักสูตรให้มีการผสมผสานสาระของวิชาการด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น สาขาวิชาที่เน้นการปฏิบัติอย่าง สาขาวิชาวิศวกรรม แบบเชื่อมโยงความรู้สลับกับการเรียนตามปกติในสถาบันการศึกษา ในลักษณะภาคการศึกษาเว้นภาคการศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างวิศวกรที่ทำงานเป็นและสร้างเทคโนโลยีได้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น เพราะฉะนั้นแต่ละหลักสูตรอาจจะกำหนดปีการศึกษาสหกิจศึกษาในภาคการศึกษาใดก็ได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องให้นักศึกษากลับมาลงทะเบียนที่มหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 ปีการศึกษา ก่อนจบภาคการศึกษาตามหลักการของระบบสหกิจศึกษาอย่างแท้จริง

นอกจากนี้เพื่อความต่อเนื่องในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต สาขาวิชาต้องมีการบริหารจัดการส่งนักศึกษาไปร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิตทุกภาคการศึกษา เนื่องจากที่ผ่านมามีบางองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ได้มีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัย

มีการจัดส่งนักศึกษาเพียง 1 ปีการศึกษาต่อ 1 ปีการศึกษา ซึ่งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการประสานงานส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ในกรณีที่ได้จัดตำแหน่งไว้รองรับนักศึกษาสหกิจศึกษา แบบระยะยาว ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าว สาขาวิชาควรมีการวางแผน การศึกษาล่วงหน้าให้กับนักศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 และหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบสหกิจศึกษา โดยตรงจะต้องมีการจัดปฏิทินสหกิจศึกษา เพื่อนักศึกษาสามารถเตรียมพร้อมในการเรียนและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

3. เมื่อมีการจัดแผนการศึกษาล่วงหน้าแล้วมหาวิทยาลัย จะต้องมีการจัดหลักสูตรเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาให้ความพร้อมก่อนการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรผู้ใช้บัณฑิต เช่น การอบรมบุคลิกภาพการทำงานเป็นทีม การอบรมด้านทักษะต่าง ๆ และการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น หรือบางมหาวิทยาลัยอาจจะมีกำหนดรายวิชาเตรียมความพร้อมสหกิจศึกษา (Cooperative education preparation) โดยกำหนดสังเขปวิชาให้มีหลักการ แนวคิดกระบวนการสหกิจศึกษา และระเบียบข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เทคนิคการสมัคร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน องค์กรผู้ใช้บัณฑิต เพื่อไปพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของแต่ละสาขาวิชา เช่น พัฒนาบุคลิกภาพ ภาษาอังกฤษ การสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ทำงานเป็นทีม และระบบการบริหารงาน คุณภาพในสถานประกอบการ ตลอดจนวิธีการเขียนรายงาน และเทคนิคการนำเสนอผลงานวิชาการ

สิ่งสำคัญที่มหาวิทยาลัยขาดไม่ได้ในการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาสหกิจศึกษาที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ การเน้นย้ำให้นักศึกษาเคารพกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย และองค์กรผู้ใช้บัณฑิต ระหว่างการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา ณ องค์กรผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนเรื่องของการมีจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการพัฒนาอุดมศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ประมวลความคิดเห็นจากฝ่ายต่างที่เกี่ยวข้องไว้ข้อหนึ่งว่า สถาบันอุดมศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกในการสร้างงานของตนเอง ความคิดและวิจรรณญาณความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ เพื่อสามารถนำไปสู่การสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาในอนาคตได้

ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐานในการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษา

เบรื่อง กิจรัตน์ (2539, หน้า 11) ได้อ้างถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom) ซึ่งวิเคราะห์ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) เป็นความสามารถและการเรียนรู้ทางปัญญา Bloom ได้กำหนดการเรียนรู้ทางปัญญาไว้ตามลำดับความยากง่าย 5 ชั้น คือ

1.1 ความรู้หรือความจำ เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำได้ระลึกได้

1.2 ความเข้าใจ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการแปลความ
ตีความและการคาดคะเน

1.3 การนำความรู้ไปใช้ พฤติกรรมขั้นนี้ต้องอาศัยความรู้ ความจำ และความเข้าใจ
จึงจะนำไปใช้ได้

1.4 การวิเคราะห์ ขั้นนี้ผู้เรียนแยกแยะสิ่งที่ซับซ้อนออกมาเป็นส่วนย่อยได้
อย่างชัดเจน และมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

1.5 การสังเคราะห์ เป็นความสามารถในการรวมส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน เช่น
ต้นไม้เป็นผลของลำต้น กิ่ง ใบ เป็นต้น

2. การเรียนรู้ด้านจิตพิสัย (Affective domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
ด้านความรู้สึก อารมณ์ ความซาบซึ้ง ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ การเรียนรู้ด้านจิตพิสัยต้องใช้วิธีการ
ปลูกฝัง โดยจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพฤติกรรมด้านนี้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

2.1 การรับรู้ เป็นการยอมรับหรือการให้ความสนใจ มีความตั้งใจฟังคำอธิบาย

2.2 การตอบสนอง เป็นการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าในทางบวก อาจจะ
แสดงออกในรูปการยินยอม เต็มใจ พอใจ เช่น ยอมปฏิบัติตามระเบียบ เต็มใจเลิกสูบบุหรี่

2.3 การเกิดค่านิยม เป็นการเรียนรู้ที่แสดงออกในรูปของการยอมรับ การนิยม
ชมชอบ เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าเป็นสิ่งที่ดี รู้ว่าการไม่สูบบุหรี่ถือเป็นสิ่งดี

2.4 การจัดระเบียบ เป็นการนำค่านิยมที่ยอมรับมาจัดระเบียบ เช่น การไม่ทดลอง
สูบบุหรี่ หรือแนะนำคนอื่นไม่ให้สูบบุหรี่

2.5 การสร้างลักษณะนิสัยตามแบบค่านิยมที่ยึดถือ เป็นการนำค่านิยมที่ยึดถือมาเป็น
พฤติกรรม คือ การควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามแนวที่ชอบ

3. การเรียนรู้ด้านทักษะ พิสัย (Psychomotor domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับ
ความสามารถทางด้านการปฏิบัติ โดยใช้กล้ามเนื้อและอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ซึ่งมีผลมาจากด้าน
จิตใจเป็นตัวควบคุมให้อวัยวะต่าง ๆ ให้ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว พฤติกรรมด้านนี้ มีดังนี้

3.1 การรับรู้ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านของการให้ความสนใจ ตั้งใจ อธิบาย
ได้ คัดเลือกได้ เช่น อธิบายในสิ่งที่ครูสอนได้ เป็นต้น

3.2 การกระทำตามแบบ เป็นพฤติกรรมที่สามารถลงมือปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนด
ขึ้นได้ เช่น เมื่อมีแบบให้ สามารถทำตามแบบได้

3.3 การกระทำได้เอง เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความสามารถ ทำงาน
ได้เอง โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากครู

3.4 การปฏิบัติที่ซับซ้อน เป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ทฤษฎีพื้นฐานที่สนับสนุนแนวคิดการสร้างประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาศึกษา ทฤษฎีนี้ จำแนกเป็น 2 ทฤษฎีย่อย คือ ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ และทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง (Gordon, 1998)

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ จัดการเรียนรู้โดยเน้นประสบการณ์ (Experiential learning) มีบทบาทมากขึ้นในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในรูปแบบการสร้างประสบการณ์วิชาชีพลักษณะต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม (Internship) การฝึกภาคสนาม (Field placement) การศึกษาโครงการ (Work/ Study assignment) สถานการณ์จำลอง (Simulation) การทดลองฝึกปฏิบัติ (Experiential exercises) การฝึกหรือการเรียนรู้จากงานจริง (On-the-job training) (Kolb, 1984 อ้างถึงใน อลงกต ชะไวทย์, 2547, หน้า 25-38) ซึ่งมีลักษณะการเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1.1 การเรียนรู้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม เดิมนั้นเราเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวของมนุษย์ ทำให้สิ่งแวดล้อมถูกจำกัดอยู่เพียงหนังสือผู้สอนและห้องเรียน โลกของสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงจึงถูกปฏิเสธจากระบบการศึกษาทุกระดับ ความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมในแง่ของประสบการณ์มีความหมายเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ประสบการณ์ในตัวบุคคล (Personal) และ 2) ประสบการณ์จากสิ่งแวดล้อม

1.2 การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการปรับตัวเข้ากับโลก การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์จึงเป็นกระบวนการสำคัญของมนุษย์ ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคมและศักยภาพ การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดขอบเขตเฉพาะในเรื่องความรู้ ความเข้าใจหรือการรับรู้เท่านั้น แต่เป็นการทำงานร่วมกันของอวัยวะทุกส่วนไม่ว่าจะเป็นความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมจึงไม่จำกัดอยู่ในเฉพาะในชั้นเรียนเท่านั้น แต่มันเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นในทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เด็กจนแก่

1.3 การเรียนรู้เป็นกระบวนการคิดอย่างไตร่ตรองไม่ใช่ผลลัพธ์ การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดทักษะในการสืบเสาะหาความรู้ เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้

1.4 การเรียนรู้เป็นกระบวนการพื้นฐานที่ต่อเนื่องซึ่งเกิดจากประสบการณ์ ความรู้ เป็นสิ่งที่ได้จากประสบการณ์และการทดสอบประสบการณ์ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ความรู้และ

ทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งจะเป็นเครื่องมือในการทำความเข้าใจ และอธิบาย เหตุการณ์ที่ตามมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ การเรียนรู้เป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างประสบการณ์ของแต่ละคนและประสบการณ์จากสภาพแวดล้อม ดังนั้น ความรู้จึงเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างความรู้ทางสังคมกับความรู้ของบุคคล การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์จะทำให้เกิดมโนภาพจากการเผชิญหน้ากับปัญหาทำให้เกิดระบบความรู้ ซึ่งเกิดความขัดแย้งระหว่างวิธีการปรับตัวเมื่อเผชิญจากสถานการณ์จริง กับความคิดรวบยอดที่เป็นธรรมชาติแล้วมีการทดลองปฏิบัติกับสิ่งที่ได้รับการสังเกตทำให้เกิดการแก้ไขปัญหามากมาย ๑ รูปแบบ

1.6 กระบวนการเรียนรู้เป็นผลมาจากการแก้ไขข้อขัดแย้งในการปรับตัวเข้ากับโลก การเรียนรู้ โคนเน้นประสบการณ์จึงเป็นการอธิบายหรือหาเหตุผลระหว่างข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริงในโลก ดังนั้น การเรียนรู้จึงเป็นผลมาจากการหาความกระจ่างจากข้อขัดแย้ง เหล่านี้

จากลักษณะการเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ (Kolb, 1987 อ้างถึงใน อลงกต ยะไวทย์, 2547, หน้า 140-145)

1. การเตรียมตัวผู้เรียนเพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ (Acquisition) เป็นการเตรียมทักษะพื้นฐานของผู้เรียนแต่ละคนในการเข้าถึงและใช้เครื่องมือในการเรียนรู้ความรู้ของสังคม
2. การปรับความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน (Specialization) เลือกลงและปรับขอบเขตความรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนและความต้องการของสังคมกลุ่มใหญ่
3. การบูรณาการ (Integration) มุ่งหลอมความสามารถของทุกคนไปสู่ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การสร้างภูมิปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และการมีคุณธรรมจริยธรรม
4. ทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นสภาพจริง (Authentic learning) ซึ่ง Gordon (1998) ได้เสนอองค์ประกอบของการเรียนรู้ในสภาพจริง ดังนี้

4.1 การเรียนรู้ในสภาพจริงกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ไขปัญหา ซึ่งในการดำเนินชีวิตจริงจะต้องเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา ต้องตัดสินใจ ไม่ว่าจะปัญหาส่วนตัวง่าย ๆ หรือปัญหาสังคมที่ซับซ้อน ดังนั้น ในชีวิตจริงจึงต้องการการตัดสินใจและต้องกระทำจริงอย่างเป็นรูปธรรม

4.2 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริงทุกคนต้องทำงานร่วมกัน โดยไม่มีพรหมแดน ผู้เรียนจะได้เคลื่อนไหว ได้คุยกับคนอื่น เกิดแรงกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนสามารถหาทรัพยากรมาแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายทั้งจากเพื่อน หนังสือ หรือจากอินเทอร์เน็ต

ไม่จำกัดอยู่เพียงความจำในสมองตามวิธีการสอนรูปแบบเดิมที่เราเรียกว่า “โมเดลการสอนแบบ สุสาน” ซึ่งทุกคนจะต้องอยู่ในแถวเหมือนหลุมศพ

4.3 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริงจะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ ซึ่งในชีวิตจริงจะต้องใช้ทักษะการจัดการทรัพยากรความรู้โดยการจัดหมวดหมู่ เพื่อการตัดสินใจในการแก้ปัญหา

4.4 การเรียนรู้ในสภาพจริงจะขับเคลื่อนด้วยความรู้ที่สำคัญ และมีความหมาย ต่อผู้เรียน ไม่จำเป็นที่ทุกการเรียนรู้ของผู้เรียนจะต้องเป็นจริง แต่ต้องมีความหมายต่อผู้เรียน ที่จะเชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริงทุกระดับ

4.5 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในสภาพจริงจะต้องมีการเชื่อมโยงกันทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติการเรียนรู้ในบริบทหนึ่งจะนำไปสู่อีกบริบทหนึ่ง ซึ่งประสบการณ์เดิมของผู้เรียนจะช่วย เพิ่มความเข้าใจและปรับปรุงทักษะของตนเอง

4.6 ในสถานการณ์ของการเรียนรู้ในสภาพจริง ผู้เรียนจะต้องแสดงการเรียนรู้สู่สังคม ซึ่งเป็นมาตรฐานของชีวิตจริง ปัญหาในชีวิตจริงไม่ได้ถูกให้คะแนนด้วยบททดสอบ แต่มันเป็น การเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่รับผิดชอบกับสิ่งที่ทำได้จริง เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องแสดงออกถึง การเรียนรู้

Gordon (1998, p. 67) ได้จัดกระบวนการเรียนการสอนจากองค์ประกอบของการเรียนรู้ ในสภาพจริงเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความท้าทายของวิชาการ (Academic challenges) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งเป็นจุดที่จะนำไปสู่สภาพจริง ความท้าทายจึงเป็นปัญหาจะให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ ภายใต้อุปกรณ์ของการศึกษา จึงเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจเนื้อหา

2. บทบาทที่ท้าทาย (Scenario challenges) เป็นความท้าทายที่ผู้เรียนต้องแสดงบทบาท ต้องแสดงความสามารถในบริบทที่แท้จริง หรือในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น สถานการณ์ที่ท้าทาย เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ควบคู่กับการพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อความสำเร็จทั้งในและนอกโรงเรียน

3. ปัญหาในชีวิตจริง (Real-life problems) ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงต้องการ การแก้ปัญหาจริง โดยใช้บุคคลหรือองค์การจริง ๆ ปัญหาเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง และมีการค้นคว้าที่ พอเหมาะกับขอบเขตเรื่องที่ทำการศึกษา การแก้ไขปัญหาผู้เรียนต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติ ได้ในระดับห้องเรียน โรงเรียนชุมชน ภูมิภาคชาติหรือในระดับโลก ดังนั้น ด้วยปัญหาที่เป็นชีวิตจริง ผู้เรียนจะต้องออกจากชั้นเรียนเพื่อทำการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะได้รับผลกระทบจริง ๆ จากชุมชน การแก้ไขปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมหาศาล

จากการสังเกตการสอนของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาสหกิจศึกษา พบว่า อาจารย์ผู้สอนใช้วิธีการสอน โดยการบรรยาย มีสื่อและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย แต่การร่วมกิจกรรมกลุ่มของนักศึกษายังมีน้อย และจากการสอบถามโดยการสัมภาษณ์นักศึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 10 คน ทุกคนให้ความคิดเห็นต่อการเรียนการสอน ต่อรายวิชาสหกิจศึกษา สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่การสอนเป็นแบบบรรยาย อาจารย์ผู้สอนมักจะมอบหมายงานให้นักศึกษาในลักษณะอาจารย์เป็นผู้กำหนดเนื้อหาของงานและให้นักศึกษาเข้ากลุ่มนั่งทำงานร่วมกันในห้องเรียน ยังไม่มีการให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้สอนส่วนมากเชี่ยวชาญในการบอกวิชา บอกข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้เรียน การจัดการศึกษาปัจจุบันไม่ขาดแคลนทางวิชาการ แต่ขาดแคลนผู้สอนที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนพบความสัมพันธ์ของตนเองกับความรู้ที่ได้รับอย่างสมดุล ซึ่งเป็นการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังที่ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2550, หน้า 127-129) กล่าวว่า วิธีสอนส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการบรรยาย กระบวนการเรียนการสอนมุ่งเน้นเรื่องการให้ความรู้แบบบอกเล่าเป็นหลัก และส่วนใหญ่ยังพึ่งตำรา การใช้อุปกรณ์ และสื่อประกอบการสอนยังมีน้อย และของ บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ (2547) พบว่า ผลของการศึกษาปรากฏสอดคล้องกัน ส่วนใหญ่แล้วการเรียนการสอนใช้วิธีการบรรยายมาก ใช้อุปกรณ์น้อย ขาดเทคนิคการสอนที่ดี ไม่ค่อยประยุกต์เนื้อหาเข้ากับสภาพแวดล้อมของสังคมยุค ปัจจุบัน ในขณะที่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสหกิจศึกษามุ่งเน้นเพื่อการสร้างคน ไม่ใช่ให้เนื้อหาหรือสอนเนื้อหาที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การเรียนการสอนรายวิชาสหกิจศึกษาที่สมบูรณ์ จึงต้องครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อเรื่องนอกห้องเรียนด้วยพร้อมกัน ก่อนที่นักศึกษาออกสู่สถานประกอบการตามกำหนด โดยกิจกรรมเกี่ยวข้องกับเนื้อหาในห้องเรียนอาจเป็นกิจกรรมนอกหลักสูตร เป็นการฝึกบุคลิกภาพ และค่านิยมพร้อมกับการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อฝึกความเป็นผู้นำ ผู้ตาม การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะฝึกฝนผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม และได้เรียนรู้จากกลุ่มมากที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบ และสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว อันจะส่งผลให้มีการปรับการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนรู้รวม ทั้งปรับวิธีการสอนของอาจารย์ผู้สอนให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของบัณฑิต ซึ่ง ทิศนา เขมมณี (2550, หน้า 38) ได้เสนอแนะวิธีการสอนที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือว่าเป็นการจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group process) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกของกลุ่มดำเนินงาน

ไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานที่ดี ความรู้สึกที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทิสนา แคมมณี (2550, หน้า 143-144) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rogers (1969, pp. 121-122) พบว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จะช่วยให้ผลการส่งเสริมสร้างสรรค์ทางด้านจิตวิทยา มีการเปลี่ยนแปลง ทางด้านการรับรู้ การตระหนักถึงความรู้สึกทางด้านอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ตลอดจน มีการเปลี่ยนแปลงทางความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเอง มีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เข้าใจในตนเอง และมีความรู้สึกพึ่งพากันและกัน มีการแก้ปัญหา โดยการทำงาน เป็นกลุ่มแสดงให้เห็นว่าสามารถพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้มีสมรรถนะทางด้าน สติปัญญา (ความรู้) มีสมรรถนะทางด้านอารมณ์และสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากรายละเอียดของรายวิชาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และการฝึกปฏิบัติ ในสถานประกอบการของนักศึกษาสหกิจศึกษาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคคล โดยต้องการให้มีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงานทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ เจตคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง จนสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุความสำคัญและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามความคาดหวังขององค์กร

Harbison and Mayers (1964, p. 2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

Good (1973, p. 163) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะ และความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และการฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรม ระยะสั้น ไม่เหมือนกับการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั่วไป

Rothwell (1996, p. 26) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดกิจกรรมที่มีมุ่งเน้นทางด้าน การจำแนกแยกแยะ การสร้างตัวตน การประกัน การทำให้มั่นใจ การพัฒนา การปรับปรุง โดยผ่าน กระบวนการเรียนรู้และมีสมรรถภาพตามที่ต้องการให้บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงาน

Goldstein and Ford (2002, p. 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือการเพิ่มพูนทักษะ กฎ แนวคิด หรือทัศนคติอย่างเป็นระบบ ที่เป็นผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ต่างไปจากเดิม

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 107) ให้ความหมายว่า หลักสูตรฝึกอบรม เป็นประมวลความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ชูชัย สมितिไกร (2550 ก, หน้า 5) กล่าวว่า การฝึกอบรมบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การพัฒนางานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากการสังเคราะห์ความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเป็นไปตามทิศทางที่ต้องการ

ความสำคัญของการฝึกอบรม

จงกลณี ชูติมาเทวรินทร์ (2542, หน้า 4-5) กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกอบรมคน เป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกสำคัญต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร หรือหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถพอที่จะแข่งขันกับโลกภายนอกได้ การฝึกอบรมนอกจากมีประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิค วิชาการและความชำนาญการเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงานแล้วยังสามารถแก้ปัญหาในองค์กรได้อีกเช่น ปัญหาความขัดแย้ง การไม่ไว้วางใจกันปัญหาสัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน รวมทั้งปัญหาทางเจตคติ และปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การฝึกอบรม บุคลากร จึงเป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาองค์การและบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์การ (จันทรานี สวงนาม, 2551)

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากร
3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากจัดขึ้นในระยะสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัด และได้ผลตามวัตถุประสงค์

4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเพิ่มประสบการณ์ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ อาจจัดในระยะสั้นระหว่างปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน
5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยเดียวกัน หรือสายงานเดียวกัน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกัน และกัน ช่วยให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น
6. การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ช่วยให้บุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานใหม่เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ
7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพร้อมที่จะทำงาน
8. การฝึกอบรมช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตช่วยให้บุคลากรรู้จักการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องการฝึกอบรม อาระบุความแตกต่างระหว่างการศึกษาการพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม

รายการเปรียบเทียบ	การศึกษา (Education)	การพัฒนาบุคคล (Individual oriented)	การฝึกอบรม (Training)
1. เป้าหมาย	- เลือกอาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคม และสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและ ความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
2. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงาน ในปัจจุบัน	- ตรงกับงานที่กำลัง ปฏิบัติหรือกำลัง จะได้รับมอบหมาย
3. ตามความต้องการ	- ของบุคคล	- ของหน่วยงานและบุคคล	- งานที่ปฏิบัติ
4. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำ ได้เรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
5. วัย	- วัยเรียน	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
6. ความเสี่ยง (บรรลุมิติประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
7. การประเมินผล	- ดูจากการปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน	- ประเมินไม่ได้ เพราะมี ตัวแปรจากสภาพแวดล้อม จำนวนมาก ควบคุมไม่ได้	- ดูจากพฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย

จากที่กล่าวข้างต้น ในส่วนของการศึกษาการพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม สามารถสรุปความแตกต่างได้คือ การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual oriented) การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job oriented) การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรที่สังกัด (ชาญ สวัสดิ์สาลี, 2550, หน้า 15)

รูปแบบการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรเป็นเครื่องมือทางการบริหารชนิดหนึ่ง จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพดำเนินงานขององค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมสามารถจำแนกได้หลายรูปแบบ หลายประเภท โดยยึดหลักต่าง ๆ กันดังเช่น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า 140) แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น

1. การปฐมนิเทศ (Orientation or induction)
2. การทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule training)
3. การลงมือปฏิบัติจริง (On the job training)
4. การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship training)
5. การฝึกงาน (Internship training)
6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special purpose training)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านขวัญกำลังใจ และด้านการปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ ลินสืบผล (2542, หน้า 34-36) ได้จำแนกการฝึกอบรมไว้ 6 แบบ ได้แก่

1. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) สำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เช่น แนะนำให้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่ แนะนำให้รู้จักระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แนะนำให้รู้จักการจัดองค์ การ โดยทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานต่าง ๆ สร้างเสริมขวัญในการปฏิบัติงานให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมปริมาณผลผลิตของงานให้สูงขึ้น สร้างความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้น ๆ ให้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน

2. การให้ทดลองทำงาน (On the job training) หรือการสอนงาน เป็นวิธีที่นิยมกันมาก เพราะได้มีการทำงานจริง ๆ ในสถานที่ทำงานจริง ๆ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานโดยตรงจะเป็นผู้ทำการฝึก โดยจะอธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีการทำงานโดยทั่วไป และสาธิตให้ดูพร้อมทั้งอธิบายแนะนำและให้ผู้รับการฝึกอบรมทดลองปฏิบัติ หากมีข้อบกพร่องก็จะทำการแก้ไขและทดลองทำใหม่ซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง จนแน่ใจว่าสามารถทำได้

3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดทฤษฎีการจัดการใหม่ ๆ มีเครื่องจักร เครื่องมือ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งพนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเพื่อสนองความต้องการขององค์กร

4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory training) การฝึกอบรมประเภทนี้เนื่องจากธุรกิจองค์กรเติบโตขึ้น งานก็ขยายขึ้น และเจ้าหน้าที่ก็ต้องเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ความจำเป็นที่ต้องมีหัวหน้างานมีมากขึ้นด้วย

5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial training) การฝึกอบรมระดับการจัดการนี้หมายถึง ผู้จัดการระดับรองหรือหัวหน้างานที่มีภาวะความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานทั่ว ๆ ไป หลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมระดับนี้เป็นวิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหาร เช่น วิชาจิตวิทยาการบริหาร ภาวะผู้นำ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

6. การฝึกฝนตนเอง (Self-training) การฝึกฝนตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะมีสื่อ มีแหล่งความรู้มากมายที่จะศึกษาฝึกฝนตนเองได้ วิธีการฝึกฝนอบรมด้วยตนเอง เช่น การตั้งใจฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่เกี่ยวข้อง ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ ศึกษาจากระบบวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และความรู้อื่น ๆ เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาสเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

ชาลยู สวัสดิ์สาตี (2550, หน้า 35-36) มีแนวคิดและวิธีการจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยยึดหลักต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. แบ่งโดยยึดช่วงเวลาในการทำงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-service training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่เป็นในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานไว้ด้วย

1.2 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In service training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อันมีสาเหตุมาจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง หรือเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน

2. แบ่งโดยยึดลักษณะวิธีการฝึกอบรมเป็นหลัก

2.1 การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the job training หรือ Desk training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจำกัดเฉพาะงานที่จะต้องทำจริงเท่านั้น โดยให้ผู้เข้าอบรมทำงานนั้น ตามปกติแล้วมีผู้คอยกำกับดูแลให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง ผู้คอยกำกับอาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึกก็ได้ ซึ่งจะทำหน้าที่อธิบายหรือสาธิตเพิ่มเติมจากการเรียนรู้ ซึ่งผู้เข้าอบรมได้รับจากการฝึกปฏิบัติของตนเองเป็นหลัก ในช่วงหลังการฝึกอบรมแบบนี้ มักจะเป็นการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้เขียนระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ไว้แล้ว

2.2 การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the job training) มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมให้ผู้เข้าอบรมพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที หรือพร้อมในการที่จะเข้าการฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ (On the job training) หรือใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น หากใช้การอบรมระหว่างการปฏิบัติงานทันที กรณีที่เป็นงานที่เสี่ยงต่อความเสียหายหรือเสี่ยงอันตราย การฝึกอบรมแบบนี้มักจะมีลักษณะที่เรียกว่า การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) คือ การเน้นถึงการจัดให้ผู้เข้าอบรมได้ทีละมาก ๆ ตั้งแต่ 10-100 คน จึงมักจะใช้สถานที่ในห้องประชุมเป็นหลัก การฝึกอบรมมักใช้เทคนิค การบรรยาย การอภิปรายเป็นหลัก และอาจมีการใช้โสตทัศนูปกรณ์ การสาธิต เทคนิคแบบกลุ่ม ฯลฯ

2.3 การฝึกอบรมแบบผสม คือ หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีทั้งการฝึกอบรมขณะทำงาน และการฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานประกอบกัน

3. แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมเป็นรายคน เป็นการฝึกอบรมเฉพาะราย ตามความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคลรายนั้น โดยอาจเป็นการอบรมปฐมนิเทศเป็นรายตัว การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรมด้วยตัวเองทางไปรษณีย์ หรืออาจใช้เทคนิคทางการบริหารอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการฝึกอบรมให้กับกลุ่มบุคลากรซึ่งมีลักษณะความจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือนกัน ทีละจำนวนมาก ๆ หรือที่เรียกว่า Class room training นั่นเอง

4. แบ่งตามลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ในกรณีที่มีการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทั้งองค์กรแล้วพบว่า มีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมหลักสูตรในเนื้อหาหลายด้านด้วยกัน โดยผู้เข้าอบรมจะเป็นบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่ง และระดับต่างกัน จึงอาจมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมในแต่ละด้าน และแบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามลักษณะของ

หลักสูตรฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การฝึกอบรมด้านการปฏิบัติงาน ธุรการ การฝึกอบรมด้านการบริหาร เป็นต้น

5. แบ่งตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย หรือกลุ่มบุคลากรผู้เข้าอบรมในโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงลักษณะของเนื้อหาหลักสูตรที่จัดอบรมด้วย ได้แก่

5.1 การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรแต่ละระดับตามแนวนอน ในโครงสร้างขององค์กรเพื่อให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป ในลักษณะที่ต้องการสร้างกรอบแนวความคิดและแนวปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ ซึ่งบุคลากรในระดับดังกล่าวควรจะทราบหรือสามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ การฝึกอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและการพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น

5.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแนวตั้งขององค์กร เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้หรือสร้างความสามารถเฉพาะสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรซึ่งกำหนดขึ้น โดยเฉพาะตามความจำเป็น ในการฝึกอบรมของตำแหน่งนั้น ๆ และมักจะเน้นถึงแนวการปฏิบัติงานในรายละเอียด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะนำไปใช้ในการทำงาน ได้มากกว่า การฝึกอบรมแนวนอน เช่น การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่บุคคล การฝึกอบรมเลขานุการผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ การฝึกอบรมบุคลากรเฉพาะในแต่ละหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรมบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ ก็อาจจัดเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้ได้ เพราะผู้จัดฝึกอบรมสามารถกำหนดหลักสูตรที่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้เช่นเดียวกัน

6. แบ่งตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งอาจแยกการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

6.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เกิดขึ้นมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีปัญหาเกิดขึ้น สามารถสำรวจค้นพบได้หรือเป็นที่ปรากฏชัดแจ้งว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการฝึกอบรม (เรียกว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรม) จึงได้มีการจัดการฝึกอบรมขึ้น เช่น เมื่อพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถจกรายงานการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการจัดฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจกรายงานการประชุมขึ้น

6.2 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ความจำเป็นในการฝึกอบรมประเภทนี้ มักเกิดขึ้นเมื่อมีแผนหรือมีความคาดหมายว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล หรือวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงานและบุคลากรที่มีอยู่เดิม ในปัจจุบันยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานใหม่นั้นได้ จึงจำเป็นต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เช่น เมื่อมีแผนจะนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง จึงจำเป็นต้องริบจัดการฝึกอบรมเพื่อให้

บุคลากรที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ ในการปฏิบัติงานสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 เสียก่อน

6.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว หมายถึง
 เมื่อมิได้มีปัญหาหรือมีแผนในการเปลี่ยนแปลงในระยะสั้นแต่อย่างใด แต่ในระยะยาวมุ่งที่จะพัฒนา
 งานและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม ดังที่มักจะมีคำกล่าวว่าการอยู่
 นิ่งเฉยไม่พัฒนาก็คือถอยหลังไปเรื่อย ๆ เพราะผู้อื่น ๆ ก็จะแข่งขันขึ้นไปหมดจึงจำเป็นต้องมี
 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นอีก จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 และทั่วถึงทั้งองค์กร

นอกจากนี้ Bader and Bloom (1994, pp. 24-31) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
 การฝึกอบรมที่ส่งผลสูงสุด (High impact training model) มี 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Identify training need) ผู้พัฒนาการฝึกอบรม
 จะต้องสามารถชี้แนะให้เห็นถึงการอบรมอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม เป็นการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุง
 ทักษะเดิมหรือทักษะใหม่ ตัดสินใจเลือกทักษะที่ต้องการพัฒนาสอบถามผู้มีส่วนร่วมเรียนรู้ถึง
 พื้นฐาน การศึกษา ประสบการณ์ และบรรยากาศการทำงานของผู้มีส่วนร่วม เข้าใจถึงความรู้สึก
 ของผู้มีส่วนร่วม ประเมินคุณค่าของความต้องการฝึกอบรมและการสร้างความเชื่อมั่นการฝึกอบรม

2. การวางแผนแนวทางการฝึกอบรม (Map the approach) วางแผนอย่างมีระบบและไม่มี
 ข้อจำกัด โดยการเข้าใจความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมและความคาดหวังของผู้จัดอบรม ซึ่งเป็น
 การวางแผนเกี่ยวกับการนำเสนอ การอภิปราย การปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเลือกสื่อ
 โสตทัศนูปกรณ์ การผลิต โปรแกรมตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความจำเป็น
 ทางด้านเวลา งบประมาณและแหล่งทรัพยากร

3. การผลิตสื่อหรือเครื่องมือการเรียนรู้ (Produce learning tools) เป็นการจัดหาสื่อ
 เครื่องมือการเรียนรู้ โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กร ซึ่งอาจต้องผลิตเองหรืออาจได้รับ
 การจัดทำโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กร ซึ่งจะต้องตรวจสอบดูถึงความเหมาะสมของกิจกรรม
 และแบบฝึกหัด การเสริมแรงและความต่อเนื่อง ความเหมาะสมของขนาดและโครงสร้างของ
 กิจกรรมกลุ่มย่อย สื่อการเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุนทั้งระหว่างการฝึกอบรมการปฏิบัติกิจกรรมและ
 โปรแกรมทั้งหมด

4. การประยุกต์เทคนิคการฝึกอบรม (Apply training techniques) โดยการตรวจสอบ
 ถึงการทำให้การอบรมบรรลุเป้าหมายจากกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมสามารถสร้าง
 ประสบการณ์ที่เพียงพอต่อความต้องการ คุณค่าที่ได้จากการอบรม ลักษณะของวิทยากรที่นำเสนอ

ความรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดทักษะตามที่ต้องการและมีการติดตามที่ชัดเจน

5. การคำนวณผลลัพธ์ที่วัดได้ (Calculate measurable results) ด้วยการสอบถามการสังเกต ระหว่างการฝึกอบรมทั้งการปฏิบัติและการทำงานตามที่มอบหมาย การติดตามข้อมูลที่ต้องการในระหว่างการอบรม และใช้กระบวนการประเมินผลเชิงลึกถึงการเปลี่ยนแปลงจากการฝึกอบรม และการประเมินผลการติดตามเป็นช่วงระยะเวลาต่างกัน

6. การติดตามผลการอบรม (Track ongoing follow through) เป็นการเตรียมการติดตามผลก่อนการฝึกอบรม เริ่มการติดตามระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม บทบาทความรับผิดชอบ สถานการณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการติดตามการฝึกอบรม แนวคิดของเบเดอร์และบลูม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยการพัฒนาหลักสูตรที่ดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและการวางแผนที่ดี

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของการเพิ่มสมรรถนะภายในของนักศึกษาสหกิจศึกษาผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดยเป็นการฝึกอบรมเพื่อให้นักศึกษาสหกิจศึกษา นำไปใช้ในการแก้ปัญหา ระหว่างการฝึกปฏิบัติ ในสถานประกอบการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของหลักสูตร ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ได้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Currere” หมายถึง “Running sequence of course or learning experience” เป็นการเปรียบเทียบหลักสูตรกับสนามหรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง อาจเนื่องมาจากการที่ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือจบหลักสูตรใด ๆ นั้น ผู้เรียนจะต้องเรียนและฟันฝ่าความยากของวิชาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรตามลำดับเช่นเดียวกับนักวิ่งที่ต้องวิ่งแข่งและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อชัยชนะและความสำเร็จให้ได้ ในประเทศไทยใช้คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” หมายถึง รายวิชาต่าง ๆ ทั้งหมดที่จัดสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่า “หลักสูตร” ได้ดังต่อไปนี้

Tanner and Tanner (1980, p. 43) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ การสร้างความรู้และประสบการณ์จากการพัฒนาอย่างมีระบบภายใต้ความดูแลของสถาบัน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มความรู้หรือประสบการณ์

Good (1973, p. 157) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ความหมาย ดังนี้

1. หมายถึง เนื้อหาวิชาที่ได้จัดไว้เป็นระบบให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนจนจบการศึกษา ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง
2. หมายถึง โครงร่างของการจัดเนื้อหาวิชาหรือเนื้อหาเฉพาะที่สถานศึกษากำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้เรียนภายใต้การแนะนำของสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด
3. หมายถึง กลุ่มของวิชาและประสบการณ์ที่กำหนดให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ศึกษาตามลำดับขั้นของเนื้อหาวิชา

Saylor and Alexander (1974, p. 6) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผน สำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้ โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

Olive (1992, p. 2) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นแผนหรือโปรแกรมของ ประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้ผู้เรียนในทิศทางของสถานศึกษา หลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้อง กับแผนที่ได้กำหนด โครงร่างไว้ครอบคลุมกับประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนตามที่ได้กำหนด ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาของหลักสูตร ที่บรรจุในโปรแกรมของสถานศึกษา

Armstrong and Kotler (2003, p. 4) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นการยืนยันในกระบวนการตัดสินใจกับผลผลิต ซึ่งให้ความสำคัญจากการเตรียมแผนและ ออกแบบเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ โดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ผลผลิตคือ ผู้เรียนการได้รับข้อมูลและความรู้ใหม่

Ornstein and Hankins (1988, pp. 10-11) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรว่า คือ กิจกรรมและวิธีการในการวางแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย โดยครูเป็นผู้จัด เนื้อหาความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์

Posner (2004, p. 5) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรว่า คือเนื้อหามาตรฐาน หรือ วัตถุประสงค์ที่ระบุวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ครูวางแผนไว้ และรวมถึงการวางแผนการจัด โอกาสการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 7-9) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า คือกลุ่มรายวิชาที่จัด อย่างมีระบบหรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจัดการศึกษา และหรือแผนสำหรับจัดโอกาส

การเรียนรู้หรือโปรแกรมประสบการณ์ การเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ โครงการที่ประมวลความรู้และมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและบรรลุปเป้าหมายที่กำหนด การเลือกหรือการจัดเนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล ภายใต้อำนาจแนะนำของผู้เรียน

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2550, หน้า 8-9) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรว่า เป็นการพัฒนาหลักสูตร โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา เพื่อพัฒนานวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาสำหรับไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขปัญหาทางการศึกษา สามารถดำเนินการวิจัยได้ทั้งการพัฒนาชุดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนเองรับผิดชอบ หรือการพัฒนาหลักสูตรสาระเพิ่มเติมสาระใดสาระหนึ่งหรือการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

พิสนุ พงศ์ศรี (2550, หน้า 154) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชาประสบการณ์ต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายศึกษา

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะการเรียนรู้ และมวลประสบการณ์เข้าด้วยกัน สามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตตามสิ่งที่สังคมคาดหวังและมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้อื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตร คือ เอกสารที่สร้างขึ้นจากกระบวนการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย ความเป็นมา หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้าง กิจกรรม สื่อ การวัดประเมินผล และแผนการจัดกิจกรรม

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

Tyler (1949, p. 1) การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ หรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

Beauchamp (1981, p. 45) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย ตัวจำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Product)

Good (1973, pp. 157-158) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล

Saylor and Alexander (1974, p. 27) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรว่า ประกอบด้วย 1) การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ จากภายนอก ได้แก่ ภูมิหลังของนักเรียน สังคมธรรมชาติของการเรียนรู้ แผนการศึกษาทรัพยากรและความสะดวก สบายในการพัฒนาหลักสูตรและคำแนะนำจากผู้ประกอบวิชาชีพ 2) การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินผล

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2532, หน้า 30) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรว่า งานของการพัฒนาหลักสูตรจะครอบคลุมระบบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการใช้หลักสูตรและระบบการประเมินหลักสูตร

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาหลักสูตร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การสำรวจปัญหาและวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นของปัญหา เพื่อสร้างหลักสูตร และตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรเป็นลำดับต่อไป

กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

Tyler (1996, p. 202) เป็นนักพัฒนาหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ถือเป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด ไทเลอร์ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ต้องทำให้ชัดเจน โดยอาศัยแหล่งข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งคือ จากการศึกษาผู้เรียน จากการศึกษาสังคม และจากข้อเสนอแนะของนักวิชาการ หลังจากได้จุดมุ่งหมายชั่วคราวมาเป็นจำนวนมากแล้ว จึงพิจารณากลับกรองเลือกเฉพาะจุดมุ่งหมายที่สำคัญและสอดคล้องกัน โดยพิจารณาปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยาการเรียนรู้ เพื่อให้ได้จุดมุ่งหมายขั้นสุดท้ายซึ่งจะเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเลือกเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งควรเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้โอกาสผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายประสบการณ์การเรียนรู้ควรเป็นที่พึงพอใจของผู้เรียนและอยู่ในขอบข่ายความสามารถของผู้เรียน รวมทั้งการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายหลาย ๆ อย่างได้

3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการนำประสบการณ์ที่เลือกไว้มาจัดให้แก่ผู้เรียน โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง การลำดับขั้นตอน และการบูรณาการของประสบการณ์เหล่านั้น

4. การประเมินผล เป็นกระบวนการที่ตรวจสอบว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นนั้น ได้ผลที่พึงประสงค์จริง ๆ หรือไม่ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler (1949, p. 1) เนื่องจากไทเลอร์ ให้ความสำคัญต่อการเลือกประสบการณ์และเนื้อหา รวมทั้งจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามของผู้เรียน

การประเมินหลักสูตร

การประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการกำหนดคุณค่า (Worth or value) ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยข้อมูล (Data) และเกณฑ์การพิจารณาตัดสิน (Criteria) การประเมินหลักสูตร เป็นเป็นการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความหมาย จุดมุ่งหมาย และรูปแบบการประเมินหลักสูตรเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตร ดังต่อไปนี้

Tyler (1996, p. 5) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูล ความต้องการ และรายงานในโปรแกรมการศึกษา การประเมินที่ครบถ้วนต้องรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ คือ 1) อธิบายวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย สภาพแวดล้อม บุคลากร วิธีการ เนื้อหา และ ผลลัพธ์ และ 2) ตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพ และความเหมาะสมของเป้าหมายทั้งหลาย และสิ่งแวดล้อม

Cronbach (1972, p. 231) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตรคือ การรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจในเรื่อง โปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา

Good (1973, p. 209) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตรคือ การประเมินผลของ กิจกรรมการเรียนรู้ภายในขอบข่ายของการสอนที่เน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมายความสัมพันธ์ และความต่อเนื่องของเนื้อหาและผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์ เฉพาะ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่องและการหมุนเวียนของ กิจกรรม โครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

Saylor, Alexander and Lewis (1981, p. 317) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตร คือการตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่า จุดมุ่งหมายมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด การเลือก เนื้อหาและวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่ใช้หลักสูตรนั้นหรือไม่

Stufflebeam (2003, pp. 30-31) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการหาข้อมูล เก็บข้อมูลเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกที่ดีกว่าเดิม
 ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่าเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่องหรือปัญหาเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตร ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 249) ได้ให้ความเห็นว่า การประเมินหลักสูตรว่าเป็นกระบวนการในการพิจารณาตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหนเมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และพิจารณาตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรจะต้องครอบคลุมขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตร เพราะฉะนั้นการประเมินหลักสูตรจึงมีขอบเขตของการประเมินที่กว้างขวาง การประเมินหลักสูตรแต่ละจุดแต่ละขั้นตอน มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปในรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์, 2539, หน้า 192-193; วิชัย วงษ์ใหญ่, 2543, หน้า 218-219)

1. เพื่อตรวจสอบโดยตรวจสอบดูว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้ จะดำเนินการในช่วงที่จะพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา การวัด เป็นต้น มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินการอยู่ได้มากน้อยเพียงไร ได้ผลเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรจะได้เป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร

2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งแล้ว จึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินใจว่า หลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดหรือไม่เพียงใด หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วนหรือยกเลิกทั้งหมด

3. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ จะได้ช่วยปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุตามเป้าหมาย

4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่ อย่างไร หรือประเมินผลผลิตของหลักสูตรเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์เป็นตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ เพียงใด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้หรือหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง

5. เพื่อค้นหาความจำเป็นเชิงธุรกิจในการใช้หลักสูตรหรือ โปรแกรม ผู้เรียนสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องในขณะที่เข้ารับการศึกษาในระดับสูงขึ้น รวมทั้งผลลัพธ์ทางการประเมินหลักสูตรสามารถแยกแยะ และประกันคุณภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Fitzpatrick, Sanders and Writhen (2004, pp. 10-11) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการประเมินว่า 1) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ดีจากการประเมิน 2) วิธีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการตัดสินใจสิ่งสำคัญของ โปรแกรม 3) ช่วยในการตัดสินใจตอบสนองนโยบาย และ 4) เป็นนโยบายทางการเมืองและกฎระเบียบที่ควรปฏิบัติ

Posner (2004, pp. 239-241) ให้ความสำคัญในจุดมุ่งหมายการประเมินหลักสูตร เพื่อหาข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการตัดสินใจ 2 เรื่อง คือ 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับคน เป็นการหาจุดแข็งจุดอ่อนในขอบเขตการจัดการเรียนการสอน การได้รับข้อมูลป้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน การจัดการข้อมูลในการตัดสินใจในประสิทธิภาพเกี่ยวกับทักษะของบุคคล การนำมาใช้ในการพิจารณาการตัดเกรด และการตัดสินใจในการมอบวุฒิปัตแก่ผู้เรียน และ 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นการประเมินหลักสูตรเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและผลลัพธ์จากกระบวนการจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการจัดการศึกษาและฝึกอบรม เนื่องจากจะเป็นการกำหนดให้นักพัฒนาหลักสูตรพิจารณาเหตุผลในการประเมินหลักสูตร ความสำคัญคือ เป็นการช่วยในการตัดสินใจและวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน ในปัจจุบันนี้มีความหลากหลายในการประเมินหลักสูตรทำให้เกิดความสับสนและเกิดความล้มเหลวในการประเมินหลักสูตรทางการศึกษา Stufflebeam (2000, pp. 223-224) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรนำมาใช้ประโยชน์โดย 1) บรรยายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและประเภทของการประเมิน ความถี่ในการประเมินที่บรรลุสัมฤทธิ์กับผู้เรียนแต่ละคน 2) การหาความจำเป็นจากข้อมูลในการเรียนที่ยากเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเตรียมแผนการสอน 3) การประเมินประสิทธิภาพ

ของหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ และวิธีปฏิบัติในกระบวนการเรียนการสอน และ 4) เป็นการประเมินความก้าวหน้าทางการศึกษาของประชากรกลุ่มใหญ่

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรคือ เพื่อหาข้อสรุปถึงคุณค่าของการพัฒนาหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลักสูตรมีความสนองความต้องการของผู้เรียนของสังคมเพียงใด และสามารถนำไปใช้ต่อไปได้หรือควรยกเลิกทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนเท่านั้น

รูปแบบการประเมินหลักสูตร

Stufflebeam (2003) ได้อธิบายความหมายการประเมินผลทางการศึกษาเอาไว้ว่า เป็นกระบวนการบรรยาย การหาข้อมูล และการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางเลือก ฉะนั้นรูปแบบการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมแก่การช่วยตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในชื่อว่า “CIPP Model” ซึ่ง Stufflebeam (2003, pp. 128-134) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ในการประเมินผลหลักสูตรนั้น มีสิ่งสำคัญที่ต้องประเมินอยู่ 4 ด้าน คือ

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้หลักการและเหตุผล มากำหนดจุดมุ่งหมายการประเมินสภาพแวดล้อมจะช่วยให้ผู้พัฒนาหลักสูตรว่า สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีอะไรบ้าง สภาพการณ์ที่คาดหวังกับสภาพที่แท้จริง ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวเป็นอย่างไร มีความต้องการหรือปัญหาอะไรบ้างที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองหรือแก้ไขโอกาส และสรรพกำลังที่จำเป็นอะไรบ้างที่ยังไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษา และสืบเนื่องมาจากปัญหาอะไร ฯลฯ ในการประเมินสภาพแวดล้อมนี้ ผู้ประเมินอาจใช้วิธีดังต่อไปนี้ 1) การวิเคราะห์ความคิดรวบยอด 2) การทำวิจัยด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์จริง ๆ และ 3) การอาศัยทฤษฎี และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ การประเมินสภาพแวดล้อมนี้ จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการวางแผนหรือกำหนดจุดมุ่งหมาย

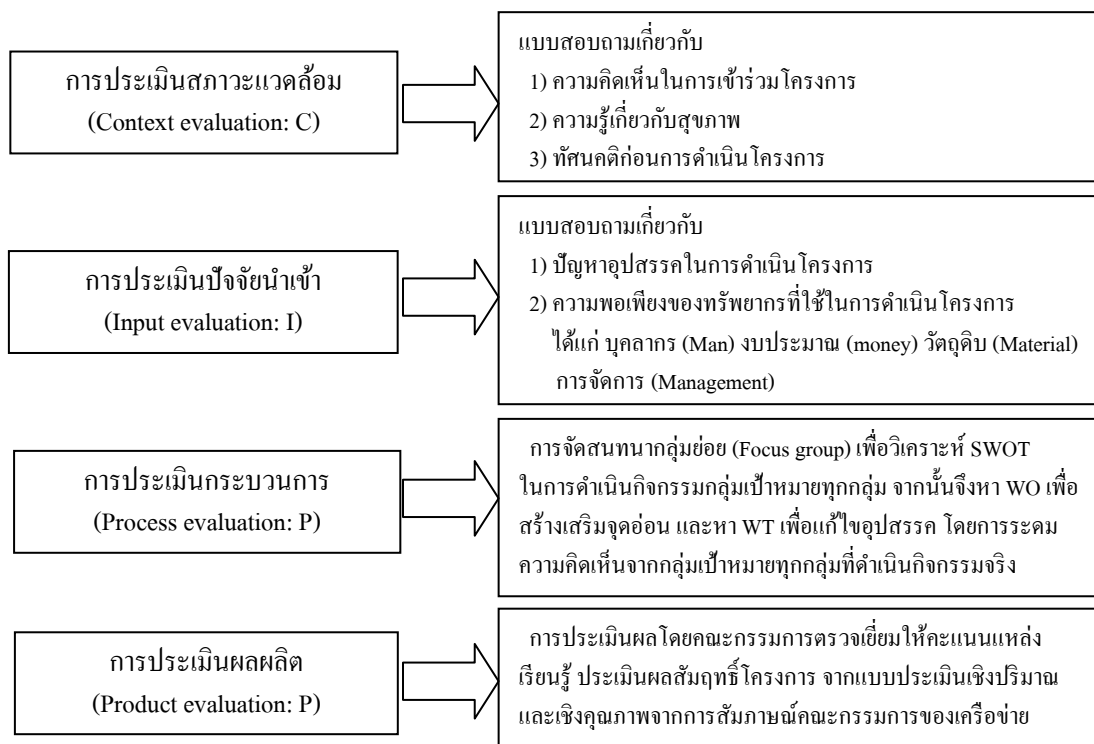
2. การประเมินตัวป้อน (Inputs evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาช่วยตัดสินใจว่า จะให้ทรัพยากรหรือสรรกำลังต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างไร จะขอความช่วยเหลือด้านทรัพยากร และสรรกำลังจากแหล่งภายนอกดีหรือไม่ จะใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใดดี ซึ่งการประเมินตัวป้อนอาจกระทำได้โดย 1) จัดทำในรูปของคณะกรรมการ 2) อาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้นำเอาไว้แล้ว 3) ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา และ 4) ทำการวิจัยเชิงทดลองเป็นการนำร่อง

ดังนั้น วิธีการประเมินตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกันออกไปมาก นับแต่การใช้วิธีง่าย ๆ โดยอาศัยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือของคณะกรรมการที่ซับซ้อน เช่น การวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงมีมากน้อยเพียงไร และข้อมูลที่มีอยู่จะนำมาสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงมีอยู่มากหรือน้อยเพียงไร ฉะนั้นการประเมินตัวบ่งชี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ ถ้าเราจะจัดการศึกษาตามหลักสูตร ควรจะขอความร่วมมือและความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกหรือไม่ ควรจะหาวิธีการใด วิธีการที่มีอยู่แล้วหรือวิธีการที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ การประเมินตัวบ่งชี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้าน โครงการหรือการวางรูปแบบในการดำเนินงาน

3. การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสืบค้นจุดอ่อนของรูปแบบการกำหนดงานตามที่คาดหวังเอาไว้ หรือจุดอ่อนของการดำเนินงานในชั้นทดลองใช้หลักสูตร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกวิธีการต่อไป ฉะนั้น จึงต้องมีการจัดบันทึกผลการประเมินกระบวนการนั้น จำเป็นต้องอาศัยวิธีการหลาย ๆ อย่างต่าง ๆ กัน เช่น 1) การสังเกตแบบมีส่วนร่วมปฏิบัติ 2) การวิเคราะห์การปฏิสัมพันธ์ 3) การใช้แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า และ 4) การให้เขียนรายงานประเภทปลายเปิด อย่างไรก็ตามในการประเมินกระบวนการนี้ บางครั้งจำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลขึ้นมาโดยเฉพาะ และให้คณะกรรมการชุดนี้มีเวลาทำการประเมินอย่างเต็มที่ การประเมินกระบวนการนี้ให้ข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจด้านการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติจริง ๆ (Implementing decision)

4. การประเมินผลผลิต (Products evaluation) มีจุดมุ่งหมายจะตรวจสอบว่า ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นไปตามที่คาดไว้มากน้อยเพียงใด อาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์สัมพัทธ์กับหลักสูตรอื่น ที่มีอยู่ก็ได้ การประเมินผลผลิตนี้จะให้ข้อมูลที่จะช่วยในการตัดสินใจว่า จะรักษาไว้ เลิกใช้ หรือปรับปรุงแก้ไขใหม่ (Recycling decisions)

การใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model อย่างถูกต้อง และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องลงมือประเมินตั้งแต่ก่อนเริ่มงาน ขณะดำเนินงาน และการประเมินหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว ตามลำดับการพัฒนาการดำเนินงาน 4 ระยะ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจของ Stufflebeam

1. การประเมินก่อนดำเนินงาน คือ 1) การประเมินบริบท (Context evaluation) เป็นการประเมินความจำเป็นเพื่อกำหนดการดำเนินงาน โดยประเมินสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น วิธีการประเมินจะใช้บรรยาย และเปรียบเทียบปัจจัยนำเข้าที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวัง บริบทสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่คาดหวัง และ 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า หรือตัวป้อน (Input evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมด้านทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินงานทั้งปริมาณ และคุณภาพ ตลอดจนระบบบริหารจัดการที่วางแผนเพื่อวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ วิธีการประเมินใช้การบรรยายและวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ รวมถึงกลยุทธ์และกระบวนการดำเนินงานที่เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การประเมินก่อนเริ่มดำเนินงานนำไปสู่การวางแผน ซึ่งควรมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมของสิ่งที่ดำเนินการ โดยพิจารณาความสอดคล้อง ความสมบูรณ์ ประสิทธิภาพความเหมาะสมของการบริหาร ผลกระทบความเป็นไปได้ ทั้งด้านแผนงาน ทางการเงิน และแผนกำลังคน

2. การประเมินขณะดำเนินงาน (Process evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการ ซึ่งเป็นการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงาน สาเหตุที่ทำให้

ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนได้ เพื่อจัดหาสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างทันทั่วทั้งที่ การประเมินขั้นตอนนี้จึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสิ่งที่จะดำเนินการ

3. การประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน (Product evaluation) เป็นการประเมินผลผลิตของสิ่งที่ประเมินเพื่อจะตอบคำถามให้ได้ว่า การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุ่มค่าของผลการดำเนินงานการประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินงานจะพิจารณา ผลลัพธ์ และการประเมินผลกระทบของการดำเนินงานทุก ๆ ด้าน ซึ่งมักจะใช้เทคนิคการติดตามผลหรือศึกษาย้อนรอย (Follow up study of tracer sturdy) ผลการประเมินจะให้สารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของการดำเนินงานว่าควรจะคงปรับขยายการดำเนินงาน หรือควรสิ้นสุดการดำเนินงานไปตามเวลาที่กำหนดไว้ หรือยกฐานะเป็นการดำเนินงานประจำ ดังแสดงในภาพที่ 9

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Hammond and Gary (1996, pp. 125-130) มีแนวคิดในการประเมินหลักสูตร โดยยึดจุดประสงค์เป็นหลักคล้าย Tyler แต่ Hammond ได้เสนอแนวคิดที่ต่างจาก Tyler โดยที่ Hammond เสนอว่า โครงสร้างสำหรับการประเมินนั้นประกอบด้วยมิติ (Dimensions) ใหญ่ ๆ หลายมิติด้วยกัน แต่ละมิติก็จะประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ ๆ อีกหลายตัวแปร ความสำเร็จหรือล้มเหลวของหลักสูตรขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างตัวแปรในมิติต่าง ๆ เหล่านี้ มิติทั้ง 3 ได้แก่ มิติด้านการเรียนการสอน มิติด้านสถาบัน และมิติด้านพฤติกรรม

1. แนวคิดการประเมินหลักสูตรของ Hammond เริ่มด้วยการประเมินหลักสูตรที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่การตัดสินใจแล้วจึงเริ่มกำหนดทิศทางและกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรคือ กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน กำหนดตัวแปรมิติการสอน และมิติสถาบันให้ชัดเจน กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์วิเคราะห์ผลภายในองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และพิจารณาส่งที่ควรเปลี่ยนแปลงปรับปรุง

2. แนวคิดการประเมินหลักสูตรของ Hammond ใช้แนวคิดของ Tyler เป็นพื้นฐานในการกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และการใช้ข้อมูลจากการประเมินผลปรับปรุงจุดประสงค์ของหลักสูตรนั้น แต่ Hammond ให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ตัวแปรของมิติด้านการสอนและด้านสถาบันอาจมีผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรนั้นด้วย

สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินผลหลักสูตรดังที่กล่าวข้างต้น รูปแบบการประเมินผลหลักสูตรสามารถแบ่งออกเป็นหลายรูปแบบอื่น ได้แก่ รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก รูปแบบที่ไม่ยึดเป้าหมาย รูปแบบที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก และรูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการประเมินผลหลักสูตรที่แตกต่างกัน แต่ทุกรูปแบบล้วนมีเป้าหมายที่เหมือนกัน

คือ มุ่งที่ประสิทธิภาพของหลักสูตร การประเมินหลักสูตรตามแนวคิดของ Stufflebeam ที่ใช้ CIPP Model สามารถใช้กระบวนการวิเคราะห์สิ่งที่ประเมินอย่างครอบคลุม เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงระบบ และสามารถประเมินตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินการ ในส่วนของการประเมินสภาพปัญหาและความจำเป็นของผู้เรียน และสังคม และการประเมินจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (การประเมินด้านบริบท) และประเมินกิจกรรม และวิธีการอบรม คุณลักษณะของวิทยากร คู่มือหลักสูตร สื่อการเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน ตำราเรียน และสถานที่เรียน (การประเมินปัจจัยเบื้องต้น) ประเมินหลักสูตรขณะดำเนินการ เป็นการประเมินความเหมาะสม สอดคล้องของกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล (ด้านกระบวนการ) และมีการประเมินหลังสิ้นสุดการดำเนินการเป็นความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม และประเมินความเหมาะสมในการจัดเนื้อหาวิชา การจัดกิจกรรม และวิธีการอบรม การใช้สื่อ และอุปกรณ์ การถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของวิทยากร ระยะเวลา และสถานที่ที่ใช้ในการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไทเลอร์ Tyler ที่แนะนำว่า CIPP Model คือการเชื่อมโยงระหว่างการประเมินหลักสูตรเพื่อพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 2 การเชื่อมโยงระหว่างการประเมินหลักสูตร โดยใช้ CIPP Model เพื่อพัฒนาหลักสูตร

องค์ประกอบ CIPP Model	การใช้เพื่อพัฒนาหลักสูตร	การใช้เพื่อประเมินหลักสูตร
บริบท (Context-C)	ระบุบริบทของหลักสูตรนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจคุณลักษณะที่เจาะจงของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ระบุสิ่งแวดล้อมของหลักสูตร อธิบายข้อกำหนดของโปรแกรมและค้นพบความไม่จำเป็นและวินิจฉัยอุปสรรค
ปัจจัยนำเข้า (Input-I)	ประเมินศักยภาพ กลยุทธ์และ การออกแบบหลักสูตรที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาทรัพยากรที่จำเป็นและการใช้ต้นทุนในการสร้างหลักสูตร	เป็นการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
กระบวนการ (Process-P)	ระบุวิธีการที่นำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	ระบุข้อจำกัดในวิธีการออกแบบหรือการใช้หลักสูตร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ CIPP Model	การใช้เพื่อพัฒนาหลักสูตร	การใช้เพื่อประเมินหลักสูตร
ผลผลิต (Product-P)	ระบุการวัดผลลัพธ์ของหลักสูตร ระหว่างและสิ้นสุดการเรียน การสอน ผลลัพธ์จะสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	เปรียบเทียบผลลัพธ์กับเกณฑ์ที่ ยอมรับที่จะนำมาสู่การตัดสินใจ อย่างต่อเนื่อง และทบทวนสิ่งสำคัญ ของกิจกรรม

สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

ความเป็นมาของสมรรถนะ (Competency)

ช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 ศาสตราจารย์ David C. McClelland แห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด ได้พัฒนาแบบทดสอบมาชุดหนึ่ง เพื่อใช้วัดทัศนคติ และนิสัยอะไรบางอย่างที่ผู้ประสบความสำเร็จมีและ คนที่ไม่ประสบความสำเร็จไม่มี (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547, หน้า 9) พบว่า ผลลัพธ์การศึกษาของ บุคคล ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ชี้วัดว่าบุคคลนั้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป หากต้อง ประกอบไปด้วยคุณลักษณะอื่น เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการ สื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ (Competency) มักได้รับคำนิยามหรือมีการให้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน ออกไป ตามความเข้าใจของนักวิชาการศึกษาที่สมรรถนะแต่ละคนหรือแต่ละสถาบัน ด้วยเหตุนี้ คำจำกัดความของสมรรถนะยังเป็นสิ่งที่หาข้อสรุปยังไม่ได้ องค์กรชั้นนำหลายแห่งที่ต้องการนำ สมรรถนะไปใช้จึงมักเสียเวลาอย่างมากไปกับการพยายามหาคำจำกัดความของคำว่าสมรรถนะว่า มีความหมายว่าอะไร ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะต่างก็ให้คำแปลและคำจำกัดความไว้ ต่างกัน และในภาษาไทยก็มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไป เช่น สมรรถนะจิตความสามารถ ศักยภาพ ความสามารถ สมรรถนะความสามารถ เป็นต้น จึงยังหาข้อสรุปที่ชัดเจนยังไม่ได้ (สุกัญญา รัศมิธรรม โชติ, 2550) และมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Good (1973) ให้ความหมายคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการประชุมหลักเทคนิค และวิธีการในสาขาที่ปฏิบัติให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติจริง

McClelland (1999) ให้คำจำกัดความไว้ว่าสมรรถนะ (Competency) คือ บุคลิกลักษณะที่ ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ McClelland (1999, p. 5) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นสิ่งที่

ประกอบขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ จึงทำให้เกิดความสับสนว่า สมรรถนะแตกต่าง จากความรู้ ทักษะ ทักษะ และแรงจูงใจ อย่างไร ความรู้หรือทักษะที่บุคคลมีอยู่นั้นถือเป็น สมรรถนะหรือไม่ ตามความเห็นของ McClelland ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก เป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึงความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่นความรู้เกี่ยวกับสินค้าที่ตนเองขายอยู่เป็นประจำหรือความสามารถ ในการอ่าน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้

กลุ่มที่สอง เป็นสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น มีผลการทำงานที่สูงกว่า มาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป สมรรถนะในกลุ่มนี้ มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ อื่นๆ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน สถาบัน Schoonover associates ได้มีการศึกษาและ อธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า สมรรถนะเป็นบทสรุปของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent performance) ดังนั้น ความรู้อย่างเดียวไม่ถือเป็น สมรรถนะ เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น จะนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้ประสบผลสำเร็จจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของ สมรรถนะ

Kelner (1998) ให้ความหมายคำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึง ความสามารถในการเลือกใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ, 2550) ให้ความหมายของ คำว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถหรือการมีคุณสมบัติเหมาะแก่การจดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถที่บุคคลหนึ่งเพียงมีความสามารถแสดงออกให้เห็นพฤติกรรม ทางความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี

สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ (2549) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attribute) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2555 อ้างถึงใน บดินทร์ อินทร์พันธ์, 2558) ได้กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัว บุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)” ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ/ หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิสมัย พวงคำ (2550, หน้า 26) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะหมายถึงพฤติกรรมที่ แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในที่เป็นคุณสมบัติ ที่เหมาะสมต่อการแสดงออก หรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ได้อย่างมีประสิทธิภาพระดับสูงสุด

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งสะท้อนถึงพฤติกรรมกระบวนการนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาคิดไตร่ตรองและนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพกับตนเองยิ่งขึ้น

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดย เทื่อนทองแก้ว (2550) ได้จำแนกประเภทสมรรถนะได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์การ (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น
4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น
5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

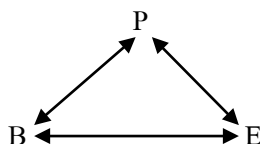
สำหรับรูปแบบสมรรถนะอาจมีหลายแบบ แต่ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ได้นั้น เหมาะสมกับลักษณะงาน คือ รูปแบบของ McMullan (n.d. อ้างถึงใน จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร 2) สมรรถนะบริหาร

(Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้าน การบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นใน การนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

ลักษณะของสมรรถนะ

เป็นมโนทัศน์ที่เบนดูรา (Bandura) พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social cognitive theory) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในฐานะเป็นตัวทำนายการคงอยู่หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Bandura, 1977; Stretcher, et al, 1986) เบนดูรา มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลมารวมด้วย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในส่วนบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ดังแผนภูมิแสดง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 3 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงพฤติกรรม Relationship between the three major classes of determinants in triadic reciprocal causation สม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต (2550, หน้า 48)



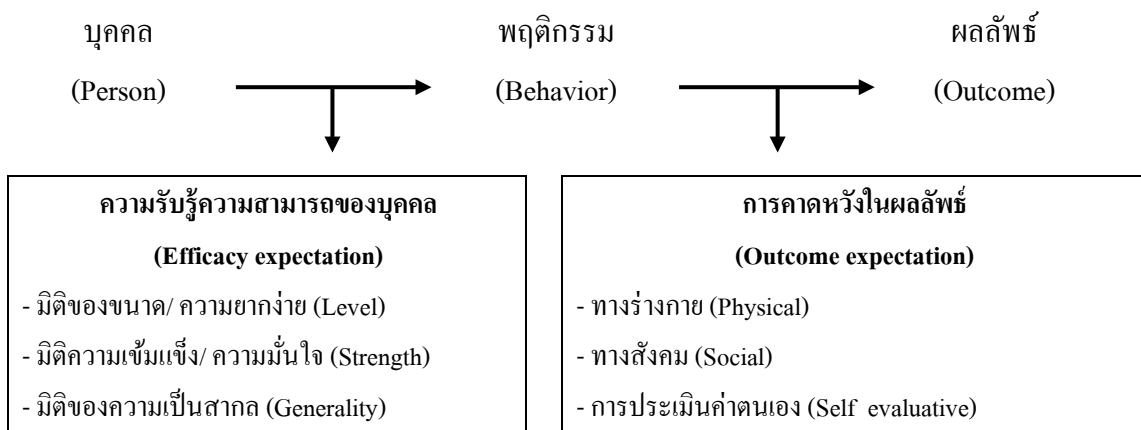
P หมายถึง Internal personal factors เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคล ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก การกระทำ ความคาดหวัง ความเชื่อ การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง เป้าหมาย และความตั้งใจ

E หมายถึง External environment เป็นสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายนอก อิทธิพลทางสังคม ที่ให้ข้อมูลและกระตุ้นการตอบสนองทางอารมณ์ โดยการผ่านตัวแบบ การสอนและการชักจูงทางสังคม ปฏิกริยาการตอบสนองที่ต่างกันยังขึ้นอยู่กับบทบาทและสถานภาพทางสังคม ครอบครัว

B หมายถึง Represent behavior พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก

ปัจจัยทั้ง 3 ทำหน้าที่กำหนดซึ่งกันและกัน แต่ไม่ได้หมายความว่าทั้ง 3 ปัจจัย จะมีอิทธิพลในการกำหนดซึ่งกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกปัจจัย อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หากแต่ต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยหนึ่งจะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่า แนวคิดของแบนดูรา มองพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมไม่แยกจากกัน เชื่อว่า มนุษย์นั้นจะใช้เงื่อนไขของสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และประสบการณ์ที่เกิดขึ้น จากพฤติกรรมของบุคคลจะมีส่วนช่วยตัดสินใจในการปฏิบัติครั้งต่อไป พฤติกรรมของบุคคลจะ เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรขึ้นอยู่กับการเรียนรู้จากสังคม สิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ที่เกิดขึ้นในบุคคล เช่น ความคิด อารมณ์ ความคาดหวัง การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลจะต้อง วิเคราะห์เงื่อนไขและสิ่งเร้าที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสิ่งเร้าเหล่านี้จะเป็นตัวเสริมแรงให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งนี้ แบนดูรา ได้พัฒนาทฤษฎีสมรรถนะของตนเอง เพื่อใช้ทำนาย หรืออธิบายการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล โดยมีสมมติฐานของทฤษฎี คือ ถ้าบุคคลมี ความเชื่อในความสามารถของตนเอง โดยทราบว่าต้องทำอะไรบ้างและเมื่อทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ ตามที่คาดหวังไว้ บุคคลนั้นก็จะปฏิบัติพฤติกรรม ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในสมรรถนะของตนเองและความคาดหวังในผล การปฏิบัติกิจกรรม (Bandura, 1997, p. 22)

จากโครงสร้างของทฤษฎี แสดงให้เห็นส่วนประกอบที่สำคัญของทฤษฎี คือ

1. ความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) โดยให้ความหมายว่า เป็นความคาดหวังที่เกี่ยวกับความสามารถของตน ในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้ เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม แต่ต่อมา (Bandura, 1977) ได้ใช้คำว่า การรับรู้ ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) โดยให้ความจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคล ตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome expectation) เป็นการคาดคะเนของบุคคลว่า พฤติกรรมที่จะปฏิบัตินั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง โดยทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร และเมื่อทำเสร็จแล้วจะได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ บุคคลก็จะทำสิ่งนั้น

การเพิ่มสมรรถนะให้กับนักศึกษา

การเพิ่มหรือเสริมสร้างเป็นการทำให้เกิดมีขึ้นและเพิ่มพูนให้มากยิ่งขึ้น สมรรถนะไม่ใช่ ความสามารถที่มีมาแต่กำหนด แต่เป็นสิ่งที่ต้องสร้างและทำให้เพิ่มพูนมากขึ้น สำหรับวิธีการเพิ่ม สมรรถนะนั้น มีแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

Ignatian Pedagogy (1994 อ้างถึงใน อุดล นาคะโร, 2551) ได้กล่าวไว้ว่า นักศึกษาจะเรียนรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายในจนสามารถบรรลุถึงการพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ โดยอาศัยกระบวนการต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน คือ

1. การจัดประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ความรู้หรือสิ่งที่มากระทบสติปัญญาและ จิตใจของผู้เรียน ประสบการณ์จำแนกเป็น 2 ประการคือ ประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อม สำหรับประสบการณ์ตรงเกิดจากการลงมือปฏิบัติ การสัมผัส การพบปะ พูดคุย การศึกษาภาคสนาม และการทดลองในห้องปฏิบัติการ ส่วนประสบการณ์อ้อม เป็นเรื่องราวที่ได้รับฟัง การจำลอง เหตุการณ์ การแสดงละคร บทบาทสมมุติ รวมถึงการใช้สื่ออุปกรณ์ที่มีลักษณะใกล้เคียงสภาพจริง

2. การไตร่ตรอง (Reflection) หมายถึง การพินิจพิจารณาแยกแยะ หรือการทำให้เกิด ความกระจ่างทางปัญญา เพื่อค้นหาสาเหตุและค้นพบความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับแง่มุมอื่น ๆ การไตร่ตรองนี้จะสร้างจิตสำนึกของนักศึกษาให้ก้าวพ้นจากการรับรู้ในระดับสติปัญญาไปสู่ การปฏิบัติ

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากกระบวนการไตร่ตรองที่ช่วย นักศึกษาให้เกิดความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนไปสู่สภาพที่ดีกว่า กระบวนการไตร่ตรองมาจากการเลือก 2 ประการ คือ การเลือกที่เกิดขึ้นภายใน (ซึ่งมาจาก การตระหนักในคุณค่า การจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจ) และการเลือกที่แสดงออก ภายนอก (โดยการลงมือปฏิบัติให้ปรากฏผล เช่น การตั้งใจเรียน การช่วยเหลือผู้อื่น การอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม)

4. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินความก้าวหน้า โดยอาศัยเครื่องมือ และวิธีการต่าง ๆ ที่ต้องเหมาะสมกับอายุ ความสามารถและระดับการพัฒนาการของผู้เรียน การประเมินผลที่ดี ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนรับทราบและมี ความพยายามในการปฏิบัติให้เกิดความก้าวหน้ามากขึ้น การประเมินผลทำให้ทราบช่องว่างที่ต้อง เติมเต็ม สร้างกำลังใจในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

นอกเหนือจากกระบวนการ 4 ขั้นตอนแล้ว กระบวนการเพิ่มสมรรถนะของนักศึกษาแล้ว ยังเน้นการคำนึงถึงการรู้จักบริบทที่แท้จริงของผู้เรียน (Context) ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อน และ สถานการณ์ในสังคม เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในสถานศึกษา เพราะบริบทเหล่านี้ส่งผลต่อผู้เรียนทั้งทางบวกและทางลบ

Gibson (1995) กล่าวถึงกระบวนการ 4 ขั้นตอน เพื่อเสริมสร้างให้บุคคลมีศักยภาพหรือมีพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย

1. การค้นพบสถานการณ์จริง (Discovering reality) เมื่อมีเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง เกิดขึ้นผู้ที่รับผลกระทบจะเกิดการตอบสนอง 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้าน พฤติกรรม เช่น ด้านอารมณ์อาจจะแสดงการต่อต้าน ไม่ยอมรับ ส่งผลให้สติปัญญาทำการหาข้อมูล และเมื่อได้รับข้อมูลจะก่อให้เกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งจะแสดงออกด้วยการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในด้านบวก

2. การสะท้อนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection) เป็นการมองประเด็นต่าง ๆ อย่างพินิจพิจารณาในแง่มุมต่าง ๆ จนเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

3. การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสม (Taking charge) โดยคำนึงถึงปัจจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Holding on) เป็นกระบวนการฝึกฝนจนเกิด ความเชี่ยวชาญ ชำนาญ หรือเรียกว่า “สมรรถนะ” อันจะทำให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Boix and Jackson (2011) กล่าวถึง กระบวนการเสริมสร้างนักศึกษาให้มีสมรรถนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสืบค้น (Investigate) โดยการแสวงหาคำตอบในสิ่งที่สงสัย ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การสอบถามผู้รู้ การศึกษาจากตำราหรือข้อมูล internet หรือการสำรวจสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการดังกล่าวจะช่วยฝึกผู้เรียนให้รู้จักการค้นหา การวิเคราะห์ข้อมูล การบูรณา การเชื่อมโยงสิ่งที่ค้นพบ และการพัฒนาประเด็นต่าง ๆ จากมุมมองที่หลากหลายและหาข้อสรุป ที่สมเหตุสมผล

2. การรู้จัก (Recognize) ผู้เรียนสรุปแนวคิดของตนเอง และตรวจสอบความถูกต้องของ ความรู้หรือข้อมูลของตนเองกับผู้อื่น โดยการอภิปราย การเปรียบเทียบ และวิธีการอื่น ๆ

3. การสื่อสารแนวคิด (Communicate) ผู้เรียนใช้วิธีการหรือเครื่องมือสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสื่อสารแนวคิดของตนเองแก่คนอื่น อาจด้วยการประชาสัมพันธ์ การร่วมกลุ่มเป็นเครือข่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความร่วมมือ การฝึกกำลัง

4. การลงมือปฏิบัติ (Take action) เป็นการแปลงแนวคิดสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นที่จะฝึกฝนให้บรรลุความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การเพิ่มสมรรถนะให้กับนักศึกษา ประกอบด้วย ประสบการณ์การเรียนรู้ ที่จัดขึ้นให้แก่นักศึกษา โดยเน้นการจัดกิจกรรมด้วยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้ มีความสามารถ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน (DMR) คือ 1) ชี้นำเข้าสู่กิจกรรม การจัดการเรียนรู้ (Disposition) 2) ชี้นำค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation) และ 3) ชี้นำสะท้อนความคิดและสรุป (Reflection)

สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

ความเป็นมาของความฉลาดทางอารมณ์

ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นเกิดจากพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงด้านอารมณ์ จิตใจ ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ก้าวร้าว รุนแรง จากพื้นฐานด้านอารมณ์ที่มีความแตกต่างกัน การตอบสนองเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น ความโกรธ ความสุข ความกลัว ความรัก ความเจ็บเหงา (Reeve & Bender, 1994, p. 250) กล่าวว่า อารมณ์มีอิทธิพลต่อความคิด และการกระทำมีอิทธิพลต่อความต้องการ มีผลต่อร่างกาย และสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ถ้าเรารับรู้ อารมณ์อย่างเข้าใจและมีเป้าหมายก็จะเป็นประโยชน์ที่ดี ความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ ในทางบวกเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้เกิดความกระตือรือร้น และเป็นพื้นฐานของความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2543, หน้า 31) จากการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีใช้สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความฉลาดทางสติปัญญา ดังนั้น นักวิชาการส่วนใหญ่ จึงเห็นพ้องต้องกันว่า การที่คนเราจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความฉลาดทางสติปัญญาเพียง 20% ส่วนที่เหลือเป็นเรื่องของการเข้าสังคม ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การจัดการกับอารมณ์และความตึงเครียด ซึ่งก็คือความฉลาดทางอารมณ์

ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

“ความฉลาดทางอารมณ์” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Emotional intelligence มีคำที่ใช้เรียกกันทั่วไปคือ EQ ซึ่งเป็นคำย่อมาจากคำเดิมในภาษาอังกฤษว่า Emotional quotient มีคำจำกัดความที่แตกต่างกันไป เช่น เซวาน์อารมณ์ ปัญญาทางอารมณ์ สติอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ เป็นต้น หากจะแปลให้สอดคล้องกับเซวาน์ปัญญาที่ว่า เกณฑ์ภาคเซวาน์ (Intelligence quotient) อาจจะ

แปลว่า เกณฑ์ภาคอารมณ์ ซึ่งหมายถึงดัชนีที่บ่งชี้ถึงความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ของบุคคล (ทศพร ประเสริฐสุข, 2543, หน้า 21) และจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ มีนักจิตวิทยาให้ความหมายและนิยามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence: EQ) ที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

Goleman (1998, p. 95) ได้ให้ความหมายเชาวน์อารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อการสร้างแรงจูงใจตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ได้

Bar-On (1997, p. 25) ได้ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ (Emotional intelligence) ไว้ว่า เป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านส่วนตัว อารมณ์และสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

Cooper and Sawaf (1997, p. 21) ได้ให้ความหมายเชาวน์อารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจและรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของคนเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพ และโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

Mayer and Salovey (1997) ได้เสนอไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ออกมา สามารถที่จะแยกแยะประสานสัมพันธ์ความคิดกับอารมณ์ มีความเข้าใจและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบ ตลอดจนทั้งสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ทุกสถานการณ์

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 55) ให้นิยามความหมายเชาวน์อารมณ์ว่า เป็นความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

เทอดศักดิ์ เศษคง (2542, หน้า 39) ได้ให้คำจำกัดความของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) ว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะมุ่งมั่น อดทน รอคอย ดำเนินกิจกรรมของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย จนกระทั่งประสบความสำเร็จ ระหว่างที่ดำเนินกิจกรรมนั้น ถ้ามีปัญหาหรือความคับข้องใจก็ค่อย ๆ แก้ไขไปด้วยวิธีการที่เหมาะสมหรือคือการอยู่อย่างเข้าใจทั้งตัวเองและผู้อื่น มีคุณค่า มีเป้าหมายที่จะเป็นคนดี และมีความสุข ซึ่งมีหลักการอยู่ 3 หัวข้อคือ (1) สติ (2) ความเห็นอกเห็นใจ (3) ความสามารถแก้ไขความขัดแย้ง

1. การมีสติ หมายถึง รู้ตัวว่ากำลังทำอะไร มีจุดมุ่งหมายในการกระทำหรือไม่ รู้ตัวในอุปนิสัยที่เสริมหรือด้านความสำเร็จ

2. ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น สามารถแปลความหมายและตอบสนองไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน

3. ความสามารถแก้ไขความขัดแย้ง รวมถึงความเครียด ความโกรธ ความไม่พอใจหรือ อิจฉา อยากได้ ซึ่งถ้าหากเราจัดการกับอารมณ์ที่ไม่ดีได้ เราย่อมมีความสุขเช่นเดียวกันเมื่อขัดแย้งกับผู้อื่น ถ้ามีวิธีการที่ดีคือประนีประนอม ไม่มีใครต้องเดือนร้อน นั้นย่อมทำให้คนในสังคมมีความสุขไปด้วย

พ่อพรหม เกิดพิทักษ์ (2542, หน้า 15-17) ได้กล่าวถึงคำว่า ความฉลาดทางอารมณ์นั้น บางคนก็แปลกันว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หรือความฉลาดทางอารมณ์ หรือวุฒิภาวะทางอารมณ์ จะขอใช้คำว่า ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ทั้งนี้เพราะคำว่า “เฉลียวฉลาด หมายถึง มีปัญญาและไหวพริบดี” และคำว่า “อารมณ์ หมายถึง นิสัยใจคอ เช่น เป็นคนอารมณ์เย็น” ส่วนความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์นั้น เปรียบเสมือนความสามารถของบุคคลในการรับรู้และแสดงอารมณ์ได้อย่างมีปัญญาและไหวพริบ ตลอดทั้งสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ทุกสถานการณ์

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ การใช้ อารมณ์อย่างชาญฉลาด สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รู้จักอารมณ์ของผู้อื่น มีจิตใจหนักแน่น มองโลกในแง่ดี สามารถใช้ปัญญากับการแสดงออกทางด้านอารมณ์ โดยการตระหนักรู้ถึง อารมณ์ของตนเองและผู้อื่น บริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมในการแสดง อารมณ์ออกมาในทางที่สร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหา ปรับตัวได้กับสิ่งแวดล้อม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น มีบุคลิกภาพที่ดี ตลอดจนสามารถเข้าใจ ได้รับความรู้สึกของผู้อื่นได้ดีและดำเนินชีวิต ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

นักจิตวิทยาหลายท่านได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างกัน ออกไป ดังต่อไปนี้

Goleman (1998, pp. 26-28) ได้เสนอกรอบแนวคิดของความฉลาดทางอารมณ์ ไว้ดังนี้

1. ความสามารถส่วนบุคคล (Personal competence) เป็นความสามารถที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในการบริหารจัดการกับตนเอง ประกอบด้วย

1.1 การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) เป็นความสามารถภายในของตนเอง เป็นการหยั่งรู้ความเป็นไปได้ของตนและความพร้อมของตน ประกอบด้วย

1.1.1 การตระหนักรู้ด้านอารมณ์ (Emotional wariness) รู้เท่าทันในอารมณ์ของตน และรู้ว่าทำไมถึงเกิดอารมณ์นั้น

1.1.2 การประเมินตนเองตามความเป็นจริง (Accurate self assessment) ประเมินตนเองได้อย่างแม่นยำ รู้จุดเด่นจุดด้อยของตน

- 1.1.3 การมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) มีความมั่นใจในคุณค่าของตน
- 1.2 การมีวินัยในการควบคุมตนเอง (Self-regulation) เป็นการจัดการกับอารมณ์
แรงกระตุ้นและสาเหตุที่เกิดประกอบด้วย
- 1.2.1 การควบคุมตนเอง (Self-control) สามารถจัดการควบคุมอารมณ์ที่แปรปรวน
และแรงผลักดันต่าง ๆ ได้
- 1.2.2 ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ความเชื่อถือได้ รักษาความเป็นคน
ซื่อสัตย์และคุณงามความดีเป็นมาตรฐานไว้
- 1.2.3 การมีมโนธรรม (Conscientiousness) รับผิดชอบในการกระทำของตน
- 1.2.4 การปรับตัวได้ (Adaptability) มีการยืดหยุ่นในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลง
- 1.2.5 การเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ (Innovation) ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
การเข้าถึงสิ่งใหม่และได้ข้อมูลใหม่
- 1.3 การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Motivation) หมายถึง ความโน้มเอียงของอาจารย์
ที่จะชี้แนะหรือเอื้ออำนวยไปสู่จุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย
- 1.3.1 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement drive) ความพยายามที่จะปรับปรุงหรือ
พัฒนาให้ได้มาตรฐานที่ดี
- 1.3.2 การยึดมั่นในข้อตกลง (Commitment) การยึดมั่นกับเป้าหมายของกลุ่ม
- 1.3.3 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) มีความพร้อมที่จะปฏิบัติอย่างเหมาะสม
- 1.3.4 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) มีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อบรรลุ
จุดมุ่งหมายแม้มีอุปสรรคโดยไม่พ่ายแพ้
2. ความสามารถทางสังคม (Social competence) เป็นความสามารถการสร้าง
ความสัมพันธ์ ประกอบด้วย
- 2.1 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) การตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความต้องการ
และความหวังใจของผู้อื่น ประกอบด้วย
- 2.1.1 การเข้าใจผู้อื่น (Understanding others) รู้ถึงความรู้สึกมุมมอง มีความสนใจ
ในข้อวิตกกังวลของผู้อื่น
- 2.1.2 การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ทราบความต้องการและช่วยพัฒนา
ผู้อื่นและส่งเสริมความสามารถของผู้อื่น
- 2.1.3 การมีจิตมุ่งบริการ (Service orientation) การคาดหมาย รับรู้และตอบสนอง
ความต้องการของลูกค้า

2.1.4 การพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย (Leveraging diversity) เล็งเห็น โอกาสที่เป็นไปได้

2.1.5 การตระหนักรู้อารมณ์ของกลุ่ม (Political awareness) สามารถอ่านสถานการณ์ของกลุ่มในสภาพปัจจุบันและพลังความสัมพันธ์ของกลุ่ม

2.2 ทักษะทางสังคม (Social skill) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยโน้มน้าวผู้อื่นให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ประกอบด้วย

2.2.1 การมีอำนาจโน้มน้าวผู้อื่น (Influence) สามารถใช้เทคนิคที่มีประสิทธิภาพโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม

2.2.2 การสื่อความหมาย (Communication) รับฟังอย่างเปิดเผยและสื่อข่าวที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ

2.2.3 การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict management) สามารถประนีประนอมและแก้ปัญหาในความเห็นที่ไม่ตรงกันได้

2.2.4 มีความเป็นผู้นำ (Leadership) สามารถคลี่คลายและแนะแนวทางบุคคลและกลุ่มได้

2.2.5 การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) มีความคิดริเริ่มจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้

2.2.6 การสร้างสายสัมพันธ์ (Building bonds) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2.2.7 การสร้างความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration and cooperation) การทำงานกับผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายเดียวกัน

2.2.8 การทำงานเป็นทีม (Team capabilities) การสร้างพลังของกลุ่มในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Cooper and Sawaf (1997, p. 272) ได้เสนอรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional literacy)

1.1 ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional literacy) รู้จักอารมณ์ของตนเอง มีสติรับรู้และไหวพริบทันอารมณ์ของคนที่ผันแปรไป

1.2 การมีพลังอำนาจทางอารมณ์ (Emotional energy) มีความเชื่อในตนเอง

1.3 การรับทราบผลทางอารมณ์ (Emotional feedback) มีความรับผิดชอบ

- 1.4 การหยั่งรู้และเชื่อมโยงทางอารมณ์ (Emotional connection and intuition) มีความคิดสร้างสรรค์
2. ความสมบูรณ์ทางอารมณ์ (Emotional fitness)
- 2.1 การมีอยู่ที่แท้จริง (Authentic presence) เชื่อในความสามารถของตน
- 2.2 การแผ่ความไว้วางใจ (Trust radius) ในด้านอารมณ์ต่อผู้อื่น
- 2.3 การแสดงความไม่พอใจเชิงสร้างสรรค์ (Constructive discontent) มีความสามารถในการฟัง
2. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional depth) มีระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา
- 2.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพเฉพาะตน (Unique potential and purpose) สามารถสำรวจแนวทางของชีวิต การทำงานตามศักยภาพให้บรรลุเป้าหมายของตน
- 2.2 การอุทิศตน (Commitment) และมีความสามารถในการรับผิดชอบ
- 2.3 การบูรณาภาพทางอารมณ์ (Applied integrity) สำรวจแนวทางพอใจในชีวิต
- 2.4 การโน้มนำโดยไม่ใช้อำนาจ (Influence without authority)
3. ความเป็นไปได้ทางอารมณ์ (Emotional alchemy) เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์
- 3.1 การหยั่งรู้อย่างต่อเนื่อง (Intuitive flow) ช่วยให้เกิดความเต็มใจและเข้าถึงการแก้ปัญหาที่ซ่อนเร้นได้อย่างกว้างขวาง
- 3.2 มีการตอบสนองตามเวลาที่เปลี่ยน (Reflective time-shifting)
- 3.3 การเล็งเห็นโอกาส (Opportunity sensing) สามารถแก้ปัญหาและความกดดัน
- 3.4 การสร้างอนาคต (Creating the future)
- Gardner (1993, pp. 13-25) นักจิตวิทยาจาก Howard school of education ได้จำแนกความฉลาดทางอารมณ์ออกเป็น 2 ด้านคือ
1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal intelligence) เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ ตอบสนองอารมณ์และความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
2. ด้านการรู้จักตนเอง (Intrapersonal intelligence) เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถแยกแยะอารมณ์และความรู้สึก ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม
- Bar-On (1997) ได้นำแนวคิดของ Goleman มาปรับปรุงใหม่ โดยแบ่งเป็น 5 ด้านใหญ่ ๆ

1. ความสามารถในตนเอง (Intrapersonal) หรือความฉลาดในตนเอง เป็นความตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง รู้สึกความรู้สึกของตนเอง ความรู้สึกทางบวกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่กระทำในการดำรงชีวิตสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการคิด การรู้สึกที่มีต่อการกระทำที่สร้างสรรค์ยอมรับในตนเอง มีความสำเร็จแห่งตนเองได้ทั้งในด้านการคิดและการกระทำ เป็นอิสระจากอารมณ์ของผู้อื่น เป็นชีวิตที่มีความมั่นคงและมีพลังที่จะกระตือรือร้นต่อความสำเร็จ ความสามารถในตนเองจึงเป็นความฉลาดของบุคคลที่สามารถรู้อารมณ์ของตน รู้วิธีแลกเปลี่ยนอารมณ์และรู้วิธีการแสดงอารมณ์ที่เหมาะสมด้วย

2. ความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal) หรือความฉลาดในผู้อื่น เป็นความฉลาดในการประทะสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีทักษะทางสังคมที่ดีและหยั่งรู้อารมณ์ตามความเป็นจริง มีความใส่ใจห่วงใยในผู้อื่น ตลอดจนสามารถสร้างสายสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี

3. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นความสามารถในการยืดหยุ่นอารมณ์ยอมรับความจริง และแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้ มีความสามารถในการตรวจสอบความรู้สึกของตนเองได้ สามารถตีความหมายและเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี

4. ความสามารถในการจัดการกับความเครียด (Stress management) เป็นความสามารถในการทำงานภายใต้ความกดดันได้กล่าวคือ มีความอดทนต่อความเครียดและควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถในการต่อต้านเหตุการณ์ร้าย ๆ หรือสถานการณ์ที่มีความกดดัน โดยไม่มีความท้อถอย แต่กลับเพิ่มการจัดการกับความเครียดในทางบวกสามารถรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ด้วยเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ เพื่อจัดการความเครียดทั้งหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน ตลอดจนมีความสามารถในการยืดเวลาที่จะแสดงความยินดีปรีดาได้

5. ความสามารถในสภาวะอารมณ์ทั่ว ๆ (General mood) เป็นความสามารถในการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับตนเอง ชีวิตและเหตุการณ์ในชีวิตเป็นผู้ที่มีความสุขและมีความพึงพอใจในชีวิต มีความรื่นเริงในภาพลักษณ์ของตนเอง ช่วยให้มีเมตตาทั่วหน้าทั้งในชีวิตและการทำงาน เป็นคนที่มองชีวิตสดใส สามารถควบคุมการต่อต้านได้ดี รู้สึกและแสดงออกซึ่งความสุขให้ปรากฏ สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ มีความแตกต่างกันตามแนวคิดของนักจิตวิทยาทั้งของต่างประเทศและในประเทศไทย โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับความสามารถในการเข้าใจตนเองในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและในส่วนของความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น เพื่อการพัฒนาความสัมพันธ์กันในสังคม ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional quotient) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งในด้านการเรียน

หน้าที่การงาน และชีวิตครอบครัวจะทำให้เป็นคนที่รู้จักควบคุมตนเอง รู้จักกาลเทศะ ตระหนักถึงความรู้สึกและความต้องการของคนอื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อช่วยกันพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) สูงและต่ำ

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และคณะ (2545, หน้า 268) กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และนำเอาพลังแห่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้นมาใช้เป็นประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ สามารถตระหนักถึงความต้องการของตนในภาวะการณ์ต่าง ๆ สามารถใช้สติควบคุมอารมณ์การแสดงออกทางกาย ทำให้เกิดปัญญาสามารถแสดงออกในด้านที่ถูกต้องเหมาะสม นอกจากเข้าใจตนเองแล้วยังสามารถเข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่น ตระหนักถึงความต้องการของบุคคลอื่น ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และคณะ (2545, หน้า 268) กล่าวถึง ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงหรือมีวุฒิภาวะอารมณ์ควรมีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความหมายสอดคล้องกับแนวคิดทางสุขภาพจิตและปรัชญาทางพุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การรู้จักตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
2. สามารถปรับตัวแก้ปัญหาแต่ไม่ใช่เพื่อชัยชนะ
3. รู้จักหาความสุขและแก้ทุกข์ให้ตนเองได้

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2542, หน้า 16) กล่าวถึง บุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์จะเป็นบุคคลที่มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นผู้รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น
2. รู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง
3. สามารถควบคุมตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
4. มีสติที่สามารถรับรู้และตระหนักรู้ได้ว่าขณะนี้กำลังทำอะไร รู้สึกอย่างไร
5. สามารถรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม
6. มีพลัง มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต
7. สามารถอดทนอดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
8. สามารถเผชิญต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้
9. มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นถือมั่นจนทำให้ปรับตัวไม่ได้
10. มีความคิดริเริ่ม มองโลกในแง่ดี มีความคิดสร้างสรรค์

11. มีความเห็นใจผู้อื่น
12. มีความจริงใจและซื่อสัตย์

Steve (1999) ได้ให้ลักษณะของผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและความสามารถทางอารมณ์ต่ำ ดังนี้

1. แสดงอารมณ์ของตนได้ชัดเจนและตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังอารมณ์และความรู้สึกของตน โดยใช้คำว่า “ฉันรู้สึก...” หรือ “ฉันรู้สึกที่.....” “ฉันรู้สึกชอบ...”
 2. ไม่กลัวที่จะแสดงความรู้สึกของตนออกมา
 3. ไม่ข่มความรู้สึกทางลบของตน เช่น ความกลัว กังวล ความรู้สึกผิดความอึดอัดใจ ความผิดหวัง สิ้นหวัง ไม่มีอำนาจพึ่งพิง การหลอกหลวง บีบบังคับ หมกดำงใจ ท้อแท้
 4. สามารถอ่านภาษากายของผู้อื่นได้ดี
 5. ยินยอมให้ความรู้สึกลำบากการดำเนินชีวิตได้ดี
 6. มีความรู้สึกที่สมดุลระหว่างเหตุผลกับความเป็นจริง
 7. สามารถแสดงความต้องการออกมาได้โดยไม่ใช่เพราะเป็นหน้าที่หรือเพราะรู้สึกผิดหรือเป็นเพราะถูกแรงกระตุ้นหรือถูกบังคับให้ทำ
 8. มีแรงจูงใจภายใน ไม่ใช่ถูกจูงใจจากผู้อื่นที่มีอำนาจหรือเพราะหวังร้ายหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ไม่ได้หวังชื่อเสียงหรือเพราะความพอใจของผู้อื่น
 9. มีความสามารถพึ่งตนเอง ไว้วางใจตนเอง ไม่ถูกครอบงำจากคุณธรรมมากเกินไป
 10. มีอารมณ์ยืดหยุ่น
 11. มองโลกในแง่ดี มีความพอใจเพียงในตนเอง รู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง
 12. สนใจในความรู้สึกของผู้อื่น
 13. รู้สึกสบายใจในการที่จะพูดถึงอารมณ์ของตน
 14. ไม่ยึดติดกับอารมณ์กลัว วิดกกังวล
 15. สามารถระบุถึงอารมณ์หลาย ๆ อย่างที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ได้อย่างชัดเจน
 16. สามารถกลับสู่อารมณ์ปกติอย่างรวดเร็ว
- ลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ**
1. ไม่รับผิดชอบในอารมณ์ของตนเอง แต่จะตำหนิผู้อื่นแทน
 2. ไม่สามารถพูดโดยใช้ประโยคที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า “ฉันรู้สึกที่.....”
 3. ไม่สามารถบอกได้ว่าทำไมตนเองจึงรู้สึกเช่นนั้น หรือไม่สามารถกระทำโดยปราศจากการตำหนิผู้อื่น
 4. ชอบโจมตี ตำหนิ ออกคำสั่ง ดิเตือน สั่งสอน ไม่มีเหตุผลและตัดสินผู้อื่น

5. ชอบวิเคราะห์ผู้อื่น เช่น วิเคราะห์เมื่อผู้อื่นแสดงความรู้สึกออกมา
 6. มักชอบเริ่มต้นพูดด้วยประโยคที่ว่า “ฉันคิดว่าคุณ...”
 7. ชอบใช้การสื่อสารที่เริ่มต้นด้วยคำว่า “แทนที่จะพูดว่า “ฉัน”
 8. วางความรู้สึกผิดไว้ที่ผู้อื่น
 9. ไม่ซื่อสัตย์ในการแสดงอารมณ์ที่แท้จริงออกมา
 10. แสดงอารมณ์เกินจริง หรือกลบเกลื่อนอารมณ์ของตน
 11. ปลอ่ยให้อารมณ์ที่สะสมไว้ระเบิดออกมา
 12. สูญเสียความสมดุลทางอารมณ์และความรู้สึกของจิตสำนึก
 13. มีความขุ่นแค้นผูกใจเจ็บ
 14. ไม่บอกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของคนต่อผู้อื่น
 15. ไม่มีความสุขกับสิ่งรอบ ๆ ตัว
 16. แสดงออกถึงความรู้สึกด้วยการกระทำมากกว่าการพูดออกมา
 17. ชอบเล่นเกมทางอารมณ์ พูดอ้อมค้อมหลีกเลี่ยงการแสดงออกทางอารมณ์
 18. ไม่ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น
 19. ไม่เอาใจเขามาใส่ใจเรา
 20. ชอบกวดขัน ไม่ยืดหยุ่น มีกฎเกณฑ์เพื่อความรู้สึกปลอดภัยของตน
 21. ขาดอารมณ์ทางบวก
 22. ไม่พิจารณาอารมณ์ของผู้อื่นก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา
 23. ไม่คิดถึงความรู้สึกของคนที่เกิดขึ้นในอนาคตก่อนการกระทำ
 24. เป็นผู้ที่มีความไม่ปลอดภัยแต่ชอบต่อต้าน ยากที่จะยอมรับความผิดพลาดหรือแสดง
ความเสียใจหรือขออภัยกับผู้อื่นอย่างจริงใจ
 25. หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่จะพูดถึงสิ่งที่ชอบ เช่น มักจะพูดว่า “ฉันไม่มีทางเลือก”
“มีบางสิ่งสนับสนุนให้ฉันทำ”
 26. มองโลกในแง่ร้าย และเชื่อว่าโลกนี้ไม่มีความยุติธรรม
 27. มีความรู้สึกไม่พอเพียง ไม่สมหวัง ไม่พอใจ ขมขื่น หรือเป็นเหยื่อ
 28. ปิดกั้นตัวเองโดยต่อต้านความรู้สึกทั่วไป ฝังใจความเดือนร้อนครั้งแรก
- แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์**
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้
- เท็ดสคัลด์ เดชกง (2543, หน้า 4-5) การเรียนทักษะความสามารถทางอารมณ์เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดี และนำไปสู่การปฏิบัตินั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย

1. เรียนรู้จากการอ่านฟัง คือ การอ่านจากตำราบทเรียน หนังสือพิมพ์ ส่วนฟังก็ฟังจาก วิทยุ โทรทัศน์ อันมีครูและพ่อแม่เป็นหลัก รวมถึงการฟังผู้อื่น ๆ อย่างสมควร
2. เรียนรู้จากแบบอย่าง คือ มีแบบอย่างที่ดีจากครู พ่อแม่ แบบอย่างที่ดีของเพื่อนก็ควร ได้รับการยกย่องหรือชื่นชมตามสมควร เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถเข้าใจสภาพการปฏิบัติ
3. เรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ หมายถึง ให้ผู้เรียนได้ทดลองปฏิบัติตามวิธีการต่าง ๆ ว่าเกิดผลอย่างไรบ้าง ทำให้ปรับปรุงเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
4. การหยั่งรู้คาดการณ์ อันนี้ต้องฟังข้อมูลและความรู้จำนวนพอสมควร ซึ่งเป็นพื้นฐาน ให้สามารถคาดการณ์หยั่งรู้ต่อไปได้ เมื่อคาดการณ์แล้วก็นำไปใช้ปฏิบัติ

นัยพินิจ ชชภักดี (2543, หน้า 45) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ทำได้ โดยสร้างทัศนคติในการมองโลกในแง่ดี เรียนรู้ว่าเวลาไหนควรจะควบคุมอารมณ์ตนเอง พยายาม ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อื่น รู้จักปรับทุกข์เพื่อปลดปล่อยตนเองและระบายอารมณ์ กล่าวยอมรับความจริง และเผชิญปัญหาของตน บางครั้งอาจแตกต่างให้กับตนเองเมื่อถูกผู้อื่นถากถางเยาะเย้ย พยายาม พาตนเองออกไปให้พ้นจากสภาวะที่น่าอึดอัด โดยไม่โกรธเคือง สามารถเอาความคิดด้านบวกและความกระตือรือร้นมาใช้ ให้ถือคติที่ว่า มิมีใครเพิ่มขึ้นคนหนึ่งดีกว่ามีศัตรูเพิ่มเช่นนี้ก็จะสามารถ พัฒนา EQ ให้สูงขึ้นได้ไม่ยาก

แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร (2543, หน้า 77-130) ได้กล่าวถึง การพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์มีกรรมวิธี ดังต่อไปนี้

1. รู้จักอารมณ์ตนเอง (Self-awareness) คือ การรู้จักอารมณ์ของเราเป็นเช่นไร ในยาม ปกติเรามีอารมณ์เป็นเช่นไร ตลอดจนในยามไม่ปกติ การรู้จักอารมณ์ตนเองเป็นองค์ประกอบ เบื้องต้นที่สำคัญสู่การสร้างความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของเราทั้งในยามปกติและในยาม ไม่ปกติที่อารมณ์แปรปรวน การหยั่งรู้อารมณ์ตัวเอง เริ่มต้นจากการรู้ตัวหรือการมีสติตลอดเวลา รู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ รู้ว่าเรากำลังรู้สึกอย่างไร มีความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของอารมณ์ ที่ผันแปร ไป การแสดงออกทางอารมณ์และผลเนื่องมาจากอารมณ์นั้น ๆ ตลอดจนการรู้ตัวในเรื่อง ของความคิดเกี่ยวกับอารมณ์

- 1.1 ฝึกการรู้จักอารมณ์ตนเอง แนวทางในการพัฒนาตัวเองเพื่อทำความรู้จักกับ อารมณ์ของตนเองในการทบทวนอารมณ์ของเรา ทบทวนดูว่าเราทำอะไรได้ดีและทำอะไรได้ไม่ดี และถ้าจะต้องปรับปรุงความสามารถทางอารมณ์ของเรา เราจะพัฒนาจุดใดในรูปแบบใดได้บ้าง การรู้ตัวและรู้จักเท่าทันอารมณ์ของเราจะทำให้เราสามารถวางแผนชีวิตของเราได้ดีขึ้น

- 1.2 ฝึกการรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง คือ ความสามารถในการติดตามอารมณ์ของตนเอง ได้ตลอดเวลา สามารถรับรู้ได้ว่าตนเองกำลังรู้สึกอย่างไร ด้วยการสื่อสารกับตัวเองช่วงเวลานั้น ๆ

2. การควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Manage emotion) เมื่อสามารถรับรู้ความรู้สึกของตนเองได้แล้ว การพัฒนาความสามารถในการบริหารอารมณ์คือ การควบคุมอารมณ์ของตัวเอง ตลอดจนสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล สถานที่ เวลาและเหตุการณ์ ทั้งนี้หมายถึง อารมณ์ในทางบวกและอารมณ์ในทางลบ

3. สร้างสรรค์อารมณ์ตนเอง (Innovate inspiration) คือ การสร้างสรรค์อารมณ์บวกให้กับตัวเอง ด้วยการสร้างศรัทธาและกำลังใจตลอดจนสร้างเป้าหมายในชีวิตพร้อมทั้งให้คำมั่นสัญญากับตัวเองว่าจะก้าวเดินไปในทางเลือกที่มีค่า ที่ถูกทำนองคลองธรรม สร้างความหมายของการเดินทาง และเปลี่ยนอุปสรรคทางอารมณ์ให้กลายเป็นพลังบวกที่จะสร้างพลังกายและพลังใจให้กับตัวเอง เพื่อผ่านขวากหนามที่ขวางกั้น

4. เข้าใจอารมณ์ผู้อื่น (Listen with head & heart) ในการฝึกสร้างความเข้าใจ ความรู้สึกของผู้อื่น เราควรต้องเริ่มจากการวางตัวเป็นกลาง คิดอยู่เสมอในใจว่าคนทุกคนมีความต่างทางความคิดทั้งสิ้นไม่ว่าเขาจะเป็นใคร อายุเท่าใด

5. ประสานสัมพันธ์ (Enhance social skill) ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลในหลายรูปแบบ เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ตลอดจนสามารถอ่านสภาพการณ์ทางสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ และสามารถใช้ทักษะเหล่านี้ในการสื่อสาร ชักจูง ประนีประนอม หรือยุติข้อขัดแย้งเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมงานและสังคม

การใช้ความฉลาดทางอารมณ์

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายท่าน ดังนี้

ไวซิงเกอร์ (Weisinger, 1998, pp. 124-137) ได้กำหนดการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal emotional intelligence) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาทักษะทางกาสื่อสารที่ดีความเก่งคน และการช่วยเหลือผู้อื่นให้ช่วยตัวเองได้ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการทำงานได้นั้นจะต้องรับรู้ ติความ และแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะอารมณ์นั้นต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน และมีการเรียนรู้ตลอดจนเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ นอกจากนี้จะต้องควบคุมอารมณ์และเอาชนะสร้างพฤติกรรมในทางบวก

กมลเพชร ฉัตรสุกกุล (2546, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตได้เป็นอย่างดี อาทิเช่น

1. นำความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ไปพัฒนาเด็กและเยาวชนเพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

2. นำความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาการสื่อสาร การแสดงความรู้สึก และความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่นทำให้มีสัมพันธภาพส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
3. นำความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้งและการทำงานร่วมกัน
4. นำความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์กรต่าง ๆ ทำให้สามารถทำงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรได้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการเรียนบริหารงาน
5. นำความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ไปพัฒนาธุรกิจเรื่องการบริหาร ช่วยให้บุคคลที่รับผิดชอบงานด้านการบริการมีความสามารถในการดูแลลูกค้าได้เป็นอย่างดี เพราะสามารถเข้าใจความต้องการของลูกค้าทุกคน

นันทนา วงษ์อินทร์ (2543, หน้า 23-34) ได้กล่าวถึงการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า การแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์หรือเป็นการนำความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์มาประยุกต์ใช้กับตนเองและผู้อื่น ในการดำเนินชีวิตได้จริง เพราะถ้าบุคคลเพียงมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องความฉลาดทางอารมณ์เป็นอย่างดีว่าคืออะไร พัฒนาได้อย่างไร แต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติในการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามที่เข้าใจแล้วก็ยังไม่เรียกว่าเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ เพราะผู้มีความรู้กับผู้ใช้ความรู้นั้น เป็นคนละเรื่องกัน แต่มีความสัมพันธ์กัน หากจะกล่าวถึงลักษณะความสัมพันธ์ของการมีความรู้กับการใช้ความรู้ของบุคคล โดยอิงหลักของธรรมชาติอาจแบ่งบุคคลดังกล่าวออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างมีความรู้กับการใช้ความรู้ เรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ไม่รู้ว่ารู้เป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้นั้นให้เป็นประโยชน์ในกาพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตน ไม่ได้นำความรู้มาปฏิบัติจริงให้เกิดความสุขทางอารมณ์แก่ตนเอง และผู้คนรอบข้างเปรียบเสมือนไม่รู้ว่ามีความรู้หรือไม่รู้ว่าใช้ความรู้อย่างไร ความรู้และการใช้ความรู้จึงไม่สัมพันธ์กัน
2. ไม่รู้ว่าไม่รู้ เป็นผู้ที่คิดว่าตัวเองมีความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ดีแล้ว และยังคงคิดว่าตนเองมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย และไม่รับฟังในสิ่งที่ผู้อื่นบอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องที่ไม่ตรงกับที่ตนเองชอบ หรือรู้สึกไม่ทำความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ละเลยความรู้สึกของผู้อื่นและตัดสินใจผู้อื่นตามความคิดและความรู้สึกของตนเป็นการปิดโอกาสของคนที่รับในสิ่งที่นอกเหนือไปจากที่ตนรู้ (หรือในสิ่งที่ตนเองไม่รู้)
3. ไม่รู้ว่าไม่รู้แล้วยังอวดรู้ เป็นผู้ที่คิดว่าตัวเองรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์และใช้ความฉลาดทางอารมณ์ได้ดี บุคคลในประเภทนี้นอกจากจะไม่รับฟังผู้อื่นแล้วยังโอ้อวดและพยายามให้ผู้อื่น

เชื้อฟังตน พยายามแนะนำสั่งสอนอบรมให้ผู้อื่นดูแบบอย่าง ซึ่งบางครั้งสิ่งที่ว่าที่แนะนำก็ไม่เหมาะสมกับบุคคลอื่น และยังสร้างความเครียดให้กับตนเอง หากผู้อื่นไม่ยอมรับ นอกจากนั้นยังเพื่อแผ่ความเครียดไปยังบุคคลอื่นอีกด้วย

กลุ่มที่ 2 มีความสัมพันธ์ระหว่างมีความรู้กับการใช้ความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. รู้ว่าไม่รู้ เป็นผู้ที่รู้ว่าในโลกนี้มีกว้างขวางมากมายเกินกว่าที่จะเรียนรู้ได้หมด รู้ว่าเรื่องใดควรรู้ เรื่องใดไม่จำเป็นต้องรู้ มีสติทบทวนตนเอง โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ว่ายังมีความบกพร่องไม่รู้หรือรู้ไม่ชัดเจนในเรื่องใด ก็พยายามหาความรู้ที่จำเป็น จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ความรู้มารู้ลดลง

2. รู้ว่ารู้ เป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ นำความรู้นั้นมาใช้ทำความเข้าใจตนเองว่ามีลักษณะอารมณ์เช่นไร ควรพิจารณาความฉลาดทางอารมณ์ของตนเองอย่างไร เข้าใจอารมณ์ผู้อื่น และพยายามฝึกฝนพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของตนให้ดีขึ้นจนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นทำให้มีความสุขทางอารมณ์ทั้งตนเองและผู้ที่ใกล้ชิด

3. รู้ว่ารู้แต่บางครั้งทำเป็นไม่รู้ นับว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ดีมาก เพราะหยั่งสถานการณ์ได้ ใช้ทั้งสติ ความอดกลั้นและปัญญาไตร่ตรองว่าในบุคคล สถานที่ เวลา และสถานการณ์ใดควรปฏิบัติเช่นใด แสดงอารมณ์เช่นใด ควรพูดควรทำในระดับใด บางสิ่งไม่ควรพูดไม่ควรแสดงออกเพราะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์สิ่งใด ๆ ที่รู้ ทั้งนี้เพื่อรักษาอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ลดความขัดแย้งบางประการ หรือหลีกเลี่ยงการเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อการอยู่และทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้นำ ตามแนวของ Daniel Goleman

Goleman (2002) และคณะ ได้เขียนหนังสือชื่อ The new leaders: transforming the art of leadership into science of results. ได้กล่าวถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งในอดีตเคยเสนอไว้ 5 ด้าน มีจำนวนทั้งสิ้น 25 สมรรถนะ แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลล่าสุด Goleman ได้ปรับปรุงความฉลาดทางอารมณ์เหลือเพียง 4 ด้าน ลดจำนวนสมรรถนะที่ผู้นำพึงมีเหลือเพียง 18 สมรรถนะ ดังรายละเอียดดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2547, หน้า 62; สุภิญญา รัชมิธรรม โษติ, 2548, หน้า 50-51)

สมรรถนะที่เกี่ยวกับตนเอง (Personal competence) เป็นสมรรถนะที่ใช้เพื่อบริหารจัดการกับตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน (Coleman, 2002 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า 2-3) รวมทั้งสิ้น 9 สมรรถนะ ดังนี้

1. ด้านความสามารถตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self-awareness) มีสมรรถนะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1.1 สมรรถนะในการตระหนักรู้ตนเอง (Emotional self-awareness) เป็นความสามารถของผู้ที่อ่านอารมณ์ของตนเอง จึงพยายามควบคุมและปรับกลไกภายในเพราะเข้าใจดีว่า ถ้าตนเองแสดงความรู้สึกเช่นนั้นออกไปทันทีทันใด จะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้างและงานที่ทำอย่างไร ผู้ที่มีสมรรถนะนี้สูงจะสามารถมองเห็นภาพรวมมองปัญหาที่ซับซ้อนได้ดี จึงพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการแสดงออกที่เหมาะสมกว่าได้ โดยฉับพลัน ผู้ที่สามารถตระหนักรู้ตนเองได้ดี มักเป็นคนที่ตรงไปตรงมาและจริงใจกล้าพูดอย่างเปิดเผยถึงสภาพอารมณ์ของตนเองและยอมรับผิด ถ้าตนเองแสดงออกไปไม่เหมาะสม

1.2 สมรรถนะในการประเมินตนเองได้ถูกต้อง (Accurate self-awareness) เป็นผู้ที่มีความสามารถตระหนักรู้ตนเองสูงจะเข้าใจถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Limitation) ของตนเองได้ดีจึงมักมีอารมณ์ขันกับการกระทำของตนเองอยู่บ่อยครั้ง คนรอบข้างให้ความชื่นชมต่อผู้ที่หมั่นเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงตนเองและมีความมีใจกว้างในการรับฟัง ข้อมูลย้อนกลับตลอดจนคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่น และที่ใดบ้างที่ตนเองสามารถเสริมสร้างทักษะและความแข็งแกร่งใหม่ ๆ ต่อการเป็นผู้นำของตน

1.3 สมรรถนะด้านความมั่นใจ (Self-confidence) การที่ผู้รู้ถึงขีดความสามารถของตนเองได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้ตนเองรู้จักเลือกใช้จุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีความมั่นใจพร้อมที่จะเผชิญกับงาน หรือสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี ทั้งนี้เพราะชอบยืนยันหยัดต่อผู้อื่นขณะอุปสรรคด้วยความแน่วแน่ ด้วยคุณลักษณะเช่นนี้ จึงทำให้ผู้นั้นโดดเด่นอยู่แถวหน้าของบุคคลอื่น สมรรถนะด้านความมั่นใจจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำ

2. ด้านความสามารถบริหารจัดการตนเอง (Self-confidence) ประกอบด้วย สมรรถนะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

2.1 สมรรถนะในการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional self-control) ผู้ที่มีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้สูง จะมีวิธีการในการจัดการกับภาวะสับสนทางอารมณ์ตลอดจนภาวะกดดันภายในตนได้ดี หรืออย่างน้อยก็สามารถหาทางออกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์จุดเด่นของการควบคุมตนเองของภาวะผู้นำก็คือ มีความสงบนิ่ง ไม่หวั่นไหวและมีสติตลอดเวลาที่เผชิญกับภาวะวิกฤตที่มีความเครียดสูง ไม่แสดงออกอารมณ์เสียด่าง ๆ เมื่อต้องประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รบกวนจิตใจในชีวิตประจำวัน

2.2 สมรรถนะด้านความโปร่งใส (Transparency) ผู้ที่มีความโปร่งใสนี้ยึดมั่นต่อค่านิยมในการดำรงชีวิต ความโปร่งใสมหาความรวมถึง การเปิดเผยถึงความรู้สึก ความเชื่อ และการกระทำ

ที่แท้จริงของตนเองให้ผู้อื่นเห็น มีความคงเส้นคงวาการคิด การพูดและการกระทำที่สอดคล้องกัน นำไปสู่ความเป็นผู้ที่มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการ (Integrity) กล้ายอมรับความผิดพลาด เมื่อทำผิด กล้ายืนหยัดต่อสู้กับการกระทำที่ไร้จริยธรรมของผู้อื่น โดยไม่นิ่งเฉย กล่าวโดยสรุป สมรรถนะด้านความโปร่ง ก่อให้เกิดความสว่างงามและความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ซึ่งเป็น คุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้นำขาดมิได้

2.3 สมรรถนะด้านความสามารถปรับตัว (Adaptability) ผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดี จะมีความคล่องแคล่วในการตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย โดยที่ตนเองไม่สูญเสียจุดยืน คุณสมบัติแต่อย่างใด เป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้ท่ามกลางปัญหาหุ้มน้ำและ สถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนขององค์กร โดยผู้นำสามารถที่จะยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับภาวะท้าทาย ใหม่ ๆ ปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ได้ ถ้ามี ข้อมูลใหม่ที่ดีกว่าและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากกว่า

2.4 สมรรถนะทางด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ผู้ที่มีสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง จะมามีมาตรฐานส่วนตัวสูงที่จะปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งผลงานของตนเองและของ ผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่เป็นนักปฏิบัติ (Pragmatic) โดยกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายแต่สามารถที่จะ บรรลุได้เป็นผู้ที่มีความสามารถคำนวณด้านความเสี่ยงได้ดีกว่า ผลงานที่บรรลุนั้นมีความคุ้มค่า หรือไม่ จุดเด่นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้นี้คือ การเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและหมั่นสอน ผู้ร่วมงานตลอดเวลาเพื่อให้คุณภาพงานที่สูงขึ้น

2.5 สมรรถนะด้านริเริ่ม (Initiative) ผู้ที่มีจิตสำนึกเรื่องความมีประสิทธิภาพ (Sense of efficacy) จะพยายามควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ของการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ดี เป็นคนเก่งในการริเริ่มสิ่งใหม่ เมื่อมีโอกาสถึงก็รู้จักหยิบฉวยโอกาสนั้น แต่ถ้าโอกาสยังไม่มาถึงก็รู้จัก สร้างเงื่อนไขให้เกิดโอกาสนั้นขึ้น กล่าวคือ มีอุปนิสัยเชิงรุก (Proactive) ที่ไม่ยอมนิ่งเฉยคอยรอให้ โอกาสมาถึงก่อนแล้วจึงเริ่มลงมือทำ ผู้ที่มีสมรรถนะด้านนี้จะไม่ลังเลต่อการขจัดขั้นตอนความล่าช้า ของการทำงาน (Red tape) ให้หมดไป พร้อมปรับเปลี่ยนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคและถ้า จำเป็นก็จะกำหนดแนวทางและเป้าหมายที่ดีกว่าในอนาคต

2.6 สมรรถนะการมองโลกในแง่ดี (Optimism) ผู้ที่มองโลกในแง่ดีมักมองโลกอย่างมีความหวังมีแรงจูงใจและกำลังใจสูง (Self-motivating) มองเห็นช่องทางที่เป็น โอกาส (Opportunity) มากกว่าจะมองว่าเป็นภัยคุกคาม (Threat) เป็นผู้ที่มีมองเห็นส่วนดี หรือจุดเด่นของผู้อื่นและเชื่อว่า ส่วนดี หรือจุดเด่นดังกล่าวสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ เป็นผู้นำที่เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่าง ยังไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบ (Glass half-full) ดังนั้น จึงคาดว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตย่อมนำไปสู่สิ่ง ที่ดีกว่า (พรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้)

สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Social competence)

เป็นสมรรถนะที่ผู้ใช้เพื่อบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่นให้เกิดผลดี ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้านรวมทั้งสิ้น 9 สมรรถนะ ดังนี้ (Coleman, 2002 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 2-3)

1. ด้านความตระหนักรู้ทางสังคม (Social awareness) มี 3 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) การเข้าใจผู้อื่น (Empathy) หมายความว่า รวมถึง ความสามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่น เข้าใจถึงมุมมองของคนเหล่านั้น เป็นความรู้สึกแบบ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” และให้ความสนใจต่อความกังวลใจของดังกล่าว ผู้นำที่มีความสามารถเข้าใจคนอื่นได้ดี จะเปิดใจตนเองรับรู้กรอบสัญญาณทางอารมณ์ได้อย่างกว้างขวาง จึงไวในการรับรู้ถึงความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้อื่นโดยไม่ต้องพูด เป็นผู้ที่รับฟังอย่างตั้งใจและสามารถจับประเด็นที่เป็นมุมมองของผู้อื่นได้ดี ด้วยทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้ดี ทำให้สามารถเข้ากับบุคคลต่าง ๆ ที่มาจากความหลากหลายทางภูมิหลังและวัฒนธรรมได้ดี

1.2 สมรรถนะความตระหนักรู้ด้านองค์กร (Organizational awareness) หมายรวมถึง ความเข้าใจสภาพปัจจุบันปัญหาของหน่วยงานรู้เครือข่ายการตัดสินใจ และภาวะการเมือง ในระดับองค์กรได้ดี ผู้ที่มีความเข้าใจทางสังคมสูงจะมีความเข้าใจรู้เท่าทันเกมทางการเมือง รู้วิถีปฏิบัติสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมที่สำคัญและสามารถอ่านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่าง ๆ ทางสังคมได้ถูกต้อง จึงสามารถเข้าใจถึงพลังการเมืองของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ดี ตลอดจนสามารถเข้าใจถึงค่านิยมหลักและกฎเกณฑ์ที่มีได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษร แต่คนภายในองค์กรยึดถือและปฏิบัติ

1.3 สมรรถนะด้านการบริหาร (Service) หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของฝ่ายผู้ร่วมงาน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย ผู้ที่มีความสามารถด้านบริการสูงยอมเข้าใจสร้างบรรยากาศด้านอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติที่ต้องสัมผัสโดยตรงกับลูกค้าสามารถสร้างสัมพันธภาพและความรู้สึกที่ดีต่อกัน จะให้ความสำคัญในการติดตามดูแลตรวจสอบถึงความต้องการมาก จะอยู่คอยใส่ใจดูแลและเปิดประตูกว้างให้พบปะได้เสมอเมื่อต้องการ

2. ด้านความสามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์ (Relationship management) ประกอบด้วย สมรรถนะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

2.1 สมรรถนะในการสร้างแรงดลใจ (Inspiration) ผู้ที่มีความสามารถในการดลใจ (Inspirational leadership) ย่อมสามารถเป็นผู้ชี้แนะและจูงใจผู้ตามให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมขององค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นทักษะที่ทำให้มองเห็นการณ์ไกลและเป็นความสามารถที่ช่วยสร้างความน่าตื่นเต้นในการทำงานให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกคน

2.2 สมรรถนะด้านอำนาจอิทธิพล (Influence) ตัวบ่งชี้ของผู้ที่มีอิทธิพลอาจมองเห็นตั้งแต่ระดับง่าย ๆ เช่น ผู้ที่ใช้การพูดหวานล้อมจนผู้ฟังคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามไปถึงการใช้อิทธิพลระดับที่มีความซับซ้อน เช่น การที่ผู้รู้วิธีการที่จะดึงบุคคลสำคัญเข้าเป็นพวกและเข้าเป็นเครือข่ายของตน เพื่อให้ช่วยสนับสนุนความคิดใหม่ หรือ โครงการใหม่ที่ตนจะริเริ่มขึ้น เป็นต้น ผู้ที่เชี่ยวชาญในการใช้อิทธิพลจึงมักเป็นนักเจรจาหวานล้อมได้ดีมีศิลปะการพูดจูงใจต่อหน้าชุมชนสูง

2.3 สมรรถนะในการพัฒนาผู้อื่น (Developing others) ผู้ที่มีความสามารถด้านนี้จะใส่ใจให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองระหว่างทำงานด้วยกันให้คำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับตลอดเวลาเป็นผู้ที่เข้าใจถึงเป้าหมายของผู้ร่วมงานตลอดจนจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคนจากนั้นก็เข้าช่วยเหลือในฐานะเป็นที่ปรึกษา (Mentors) หรือครูฝึกสอน (Coaches) ของคนเหล่านั้น

2.4 สมรรถนะการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) ผู้ที่เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงได้นั้นคือ ผู้ที่กล้าท้าทายต่อสถานะภาพเดิมเพื่อให้ได้ความเป็นเลิศขึ้นมาใหม่ ผู้ที่จะยืนหยัดต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มแข็งแม้จะอยู่ท่ามกลางผู้คัดค้านก็ตาม สามารถทำให้ข้อขัดแย้งดังกล่าวกลายเป็นเรื่อง que ทุกคนเห็นด้วยว่าจำเป็นต้องทำ นอกจากนี้ผู้นำยังรู้จักหาวิธีการที่เป็นไปได้เชิงปฏิบัติในการเอาชนะอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

2.5 สมรรถนะในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict management) สมรรถนะด้านนี้จะช่วยให้ผู้ที่สามารถดึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยอมถอยออกมาจากความขัดแย้ง เพื่อมารวมหามุมมองที่แตกต่างกันของแต่ละฝ่ายที่มีต่อปัญหานั้น จากนั้นจึงหาข้อยุติที่ควรเป็นร่วมกันทุกฝ่ายให้การยอมรับได้ โดยผู้นั้นจะต้องแสดงความเป็นกลางอยู่เหนือความขัดแย้ง โดยให้การยอมรับต่อความรู้สึกและทัศนคติของทุกฝ่าย แล้วจึงพยายามระดมพลังเพื่อปรับทิศทางใหม่ของทุกฝ่ายให้ไปสู่ข้อยุติร่วมกันที่ฝ่ายสามารถยอมรับได้นั้น

2.6 สมรรถนะในการสร้างทีมงานและความร่วมมือ (Team work and collaboration) เป็นความสามารถในการทำงานแบบทีม กล่าวคือ ผู้ที่ทำตนเป็นสมาชิกที่ดีของทีมช่วยสร้างเสริมบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยพฤติกรรมที่ผู้แสดงออกในการทำงานกลุ่มจะกลายเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นเห็นถึงการให้ความยอมรับนับถือการให้ความช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือที่ดีที่สมาชิกพึงมีต่อกันส่งผลให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นเต็มใจที่จะร่วมผูกพันและใช้ความพยายามร่วมกันเป็นกลุ่มก้อนเสริมสร้างน้ำใจ และอัตลักษณ์ของทีม (Team spirit identity) ให้เกิดขึ้นจะให้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการเป็นผู้หล่อหลอม เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้นกว่าแต่ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานเพียงอย่างเดียว

การวัดและการประเมินความฉลาดทางอารมณ์

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 49-54) การวัดความฉลาดทางอารมณ์ โดยหลักการสามารถประเมินได้ 2 นัยใหญ่ คือ

1. การประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นปรนัย (Objective measurement) เช่น แบบทดสอบแบบสอบถาม

2. การประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นอัตนัย (Subjective measurement) เช่น การสัมภาษณ์หรือให้เขียนบรรยายแสดงความรู้สึกต่าง ๆ จากเหตุการณ์ที่ได้ประสบและประทับใจหรือจากสิ่งเร้าที่ผู้วิจัยจัดให้ เช่น รูปภาพ เสียงเพลง เป็นต้น และการสังเกตการแสดงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินที่สะท้อนถึงความรู้สึก และอารมณ์ของตนเองออกมาในสถานการณ์ที่เป็นจริงหรือสถานการณ์จำลอง

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย เห็นว่า ในการวัดความฉลาดทางอารมณ์จะใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ของผลการประเมินความฉลาดทางอารมณ์และได้แบ่งประเภทของแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ สรุปได้ดังนี้

1. การให้เขียนหรือเล่าประสบการณ์ (Intrapersonal motivation) เป็นการวัดแรงจูงใจภายในเพื่อตรวจสอบถึงแรงผลักดันที่ทำให้แสดงพฤติกรรม โดยการให้เล่าสาเหตุของความรู้สึกนึกคิดและแรงบันดาลใจให้แสดงออกมา อาทิ การเขียนความเรียง (Essay test) การตอบข้อความให้สมบูรณ์ การเขียนบันทึกประจำวัน การเล่าเหตุการณ์ที่ฝังใจหรือที่เคยประสบมา โดยให้เขียนเล่าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้คนเกิดความรู้สึก 3 ประการ ได้แก่ ดีใจ โลงใจ และเสียใจ ทั้งนี้ผู้ประกอบต้องระมัดระวังในการกำหนดคำตอบที่ถูกต้อง ให้แก่ความรู้สึกนึกคิด ประสบการณ์ต่าง ๆ การประเมินด้วยแนวทางนี้จำเป็นต้องใช้ผู้ประเมินที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมและด้านความฉลาดทางอารมณ์ และนำข้อมูลมาพิจารณาเนื้อหาความฉลาดทางอารมณ์

2. การใช้เทคนิคเหตุการณ์สำคัญ (The critical incident technique) ที่บ่งบอกถึงการทำงานของความฉลาดทางอารมณ์ในระดับต่าง ๆ กัน แล้วให้เลือกเรียงลำดับพฤติกรรมที่เคยปฏิบัติหรือประสงค์ที่จะทำ เพื่อนำคะแนนมาหาค่าระดับความฉลาดทางอารมณ์ โดยการกำหนดคำตอบที่เป็นตัวแทนที่ดีของเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ โดยไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ซึ่งผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนก็สามารถเลือกตอบได้ แต่ก็มีข้อเสีย คือ ยังเป็นการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ จากการรายงานตัวอย่างว่าตั้งใจจะทำอะไร อาจมีการบิดเบือน “สร้างภาพ” ตนเองขึ้นมา ขาดความสมจริงเชิงสถานการณ์ประจำตัวที่แสดงออกในบางกรณีเหตุการณ์ที่ซักถามนั้น อาจมีความลำเอียง เนื่องด้วยมาตรฐานทางวัฒนธรรมเฉพาะวัย อายุของงาน ขององค์การหรือของสังคมการให้คะแนนค่าเฉลี่ยของตัวเลือกแต่ละข้ออาจไม่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลต่อระดับคะแนนความฉลาดทางอารมณ์

3. การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการจำลองเหตุการณ์ขึ้น ให้มีความสมจริงใกล้เคียงกับเหตุการณ์ที่เป็นสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความรู้สึกละและภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ของตนออกมา โดยการให้ผู้ถูกจัดแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้เพื่อลดความบิดเบือนในการตอบ เช่น กำหนดสถานการณ์ติดต่อซื้อขายสินค้า และให้ผู้ถูกจัดแสดงบทบาทกำหนด ข้อเสีย คือ ใช้เวลาในการศึกษานาน และมีราคาแพง ต้องอาศัยผู้สร้างที่มีความรอบรู้ทางการวัดประเมินพฤติกรรมในองค์การงานในหน้าที่และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของเฉลย และสามารถใช้ทดสอบในกลุ่มเล็กทีละ 3-51 คน หรือเป็นรายบุคคลเท่านั้น

4. การสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบการสังเกต เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น ทั้งในด้านความสำเร็จ ความล้มเหลวและความเสียใจ David McClelland แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้เสนอขึ้นใช้ใน ปี ค.ศ. 1976 โดยเรียกว่า Behavioral event interview (BEI) ซึ่งพัฒนาตามแนวทางการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญ (Critical interview technique-CIT) ที่ Flanagan เสนอขึ้นไว้ในปี ค.ศ. 1954 เป้าหมายของการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงพฤติกรรมในแง่ของผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ว่าในสถานการณ์ต่าง ๆ เขาได้แสดงพฤติกรรม อารมณ์ และมีความรู้สึกใดบ้าง สาเหตุใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน และชีวิตของเขาปกติใช้เวลา 1.30-2.00 ชั่วโมง วิธีนี้ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความเชี่ยวชาญด้านองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์และมีประสบการณ์ในการสังเกตข้อจำกัดของวิธีนี้ คือ ถ้าเป็นความสำเร็จอาจให้ผู้ถูกทดสอบเล่าได้ แต่ถ้าเป็นความล้มเหลวอาจต้องสัมภาษณ์ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดใช้การสังเกตประกอบกัน

5. การใช้แบบทดสอบประเภท “กระดาษกับดินสอ” (Paper and pencil) นิยมใช้ในรูปแบบการให้รายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-report) ปัจจุบันมีหลายชนิด เช่น

- 5.1 EQ Map ของ Cooper & Sawaf (1997)
- 5.2 Tacit knowledge inventory for managers ของ Wagner and Stemberg (1991)
- 5.3 Job competencies survey (JCS) ของ Vic Dolowitz, Perter Herbert (1985)
- 5.4 Weisinger's EQ Instrument ของ Weisinger (1997)
- 5.5 Meta-mood Scale ของ Salovey และคณะ (1997)
- 5.6 Simmon Personal Survey Procedures ของ Simmon (1997)
- 5.7 แบบวัด EQ ของ Schutte และคณะ (1998)
- 5.8 The Emotional Competence Inventory ของ Goleman (1998)
- 5.9 Bar-On EQ inventory ของ Bar-On (1997)

โกลแมน (Goleman, 1998) ได้สร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์เป็นแบบสร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้ตอบได้สะท้อนความฉลาดทางอารมณ์ของตนออกมาในการตอบ ซึ่งมีอยู่ 10 สถานการณ์ ให้ผู้ตอบเลือกตอบจาก 4 ตัวเลือก ซึ่งเป็นการวัดความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้าน คือ การตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

ไซบีเรีย ชริงค์ (Shink, 2000) ได้สร้างแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ และให้ผู้ตอบ ตอบตามความเป็นจริงที่ทำ ที่คิด หรือที่รู้สึก โดยให้เลือกตอบจากตัวเลือก 4-5 ตัวเลือก มีทั้งหมด 70 ข้อ ใช้เวลาทำแบบประเมิน 35-40 นาที เมเยอร์ ซาโลเวย์และคาร์โซ (Mayer, Salovey & Caruso, 2001) ได้กล่าวถึงการวัดความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มซึ่งได้สำรวจความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้มาตรวัดอารมณ์ (Trait Meta-Mood Scale: TMMS) มาตรนี้ใช้การวัดความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถที่จะสะท้อนอารมณ์และการจัดการกับอารมณ์มีดัชนีชี้บ่งระดับความเอาใจใส่ที่บุคคลมีต่ออารมณ์ความรู้สึก ความชัดเจนของประสบการณ์ความรู้สึก และความเชื่อการยุติภาวะอารมณ์ที่ไม่ดีหรืออารมณ์ที่ดี ซึ่งดัชนีชี้บ่งจากมาตรวัดนี้ ซาโลเวย์และคณะ อธิบายว่าเป็นความสามารถ (Competencies) หลายอย่างที่มีอยู่ภายในโครงสร้างความฉลาดทางอารมณ์ ซาโลเวย์และคณะ เชื่อว่ามาตรวัดอารมณ์เป็นการนิยามเชิงปฏิบัติการของความฉลาดทางอารมณ์ นั่นคือความใส่ใจ ความชัดเจน และการปรับอารมณ์ ความรู้สึกเป็นพื้นฐานของมิติการจักระบบตัวเองทางความฉลาดทางอารมณ์ มาตรวัดอารมณ์เป็นมาตรให้ผู้ตอบรายงานตนเอง เป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จาก 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ

องค์ประกอบแรก คือ ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึก (Attention to feelings) ตัวอย่างข้อความคือ วิธีจัดการกับอารมณ์ของข้าพเจ้าที่ดีที่สุดคือให้มีอารมณ์ที่หลากหลายมากที่สุด

องค์ประกอบที่สอง คือ ความชัดเจนในการแยกแยะอารมณ์ความรู้สึก (Clarity of feelings) ตัวอย่างข้อความ คือ ข้าพเจ้ามักจะรู้อย่างชัดเจนว่าขณะนั้นตนเองรู้สึกอย่างไร

องค์ประกอบที่สาม คือ การปรับสภาวะอารมณ์ (Mood repair) ตัวอย่างคือเมื่อข้าพเจ้ารู้สึกเสียใจ ข้าพเจ้ามักคิดถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ให้ความรู้สึกเป็นสุข

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มาตรวัดอารมณ์ (TMMS) มีคุณภาพด้านความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้องและความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Convergent and discriminate validity) ผลการศึกษา พบว่า ความเอาใจใส่ต่ออารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับการมีสติของตนเอง ความชัดเจนในการแยกแยะอารมณ์ความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ความคลุมเครือต่ออารมณ์ การแสดงออกและความหุดหู่ และการปรับอารมณ์ความรู้สึก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมองโลกในแง่ดี และความเชื่อการจัดระบบสภาวะอารมณ์ที่ไม่ดี

สำหรับรูปแบบความฉลาดทางอารมณ์ล่าสุดของ Mayer, Salovey and Caruso ได้เสนอการวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่ปรับตามแนวคิดนี้ ที่เน้นเรื่องความสามารถทางสมองเป็นหลัก โดยได้พัฒนามาตรวัดความฉลาดทางอารมณ์หลายองค์ประกอบ (The Multifactor emotional Intelligence scale: MEIS) ขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดในรูปที่ใช้กระดาษ คินสอ ในการทำแบบทดสอบนี้ และแบบทดสอบมาตรวัดความฉลาดทางอารมณ์หลายองค์ประกอบ (MEIS) ที่อยู่ในรูป CD-ROM โดยแบบทดสอบทั้ง 2 รูปแบบนี้ เหมือนกันทุกประการในด้านเนื้อหาและโครงสร้าง แต่ต่างกันที่สื่อนำเสนอ โดย เมเยอร์และคณะ เชื่อว่า แบบทดสอบที่พัฒนาขึ้นมาตามแนวคิดโครงสร้างของความฉลาดทางอารมณ์ล่าสุดนี้ เป็นการวัดความฉลาดทางอารมณ์ที่แท้จริง ประกอบด้วย กิจกรรมด้านความสามารถที่ให้ผู้ตอบทำทั้งหมด 12 งาน จากแบบทดสอบ 4 ประเภท ดังนี้

1. แบบทดสอบการระบุอารมณ์ เป็นการวัดการรับรู้ทางอารมณ์ ประกอบไปด้วยงานที่ให้ผู้ตอบระบุอารมณ์คนที่ปรากฏในภาพ ในการออกแบบและในดนตรี และงานที่เสนอสถานการณ์ทางอารมณ์ให้ผู้ตอบระบุว่าบุคคลในสถานการณ์นั้นมีความรู้สึกอย่างไร เช่น โกรธ เศร้า สุข ขยะแขยง กลัว และประหลาดใจ เป็นต้น

2. แบบทดสอบการใช้อารมณ์ เป็นการวัดการซึมซับอารมณ์ มีอยู่ 2 ส่วน ได้แก่ การวัดผู้ตอบสามารถสร้างความรู้สึกที่แตกต่างกันได้ดีแค่ไหนและการใช้ความรู้สึกเพื่อต่อกระบวนการคิด

3. แบบทดสอบความเข้าใจในอารมณ์ เป็นการวัดความสามารถของบุคคลที่จะทราบว่าอารมณ์ที่มาจากอะไร และอะไรจะเกิดขึ้นถ้าอารมณ์มีความเข้มแข็ง ตลอดจนความสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน

4. แบบทดสอบการจัดระบบอารมณ์ เป็นการวัดความสามารถที่จะจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเองและบุคคลอื่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของความฉลาดทางอารมณ์แบบทดสอบนี้ผู้ตอบต้องประเมินประโยชน์ของการกระทำที่เป็นไปได้ในสถานการณ์ทางอารมณ์

ผลการวิเคราะห์แบบทดสอบมาตรวัดความฉลาดทางอารมณ์หลายองค์ประกอบ (MEIS) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์สามารถแยกองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การรับรู้ทางอารมณ์ ความเข้าใจทางอารมณ์ และการจัดการทางอารมณ์ และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเดียวที่เท่าเทียมกันเรียกว่า องค์ประกอบทั่วไปของความฉลาดทางอารมณ์ หรือ Gel ผลจากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ทั่วไป (Gel) มีความสัมพันธ์กับการวัดสติปัญญาทางด้านถ้อยคำ ($r=.36$) และเข้าใจผู้อื่น ($r=.33$) นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ยังสัมพันธ์กับอายุเพิ่มขึ้นตามระดับอายุจากวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่

กรมสุขภาพจิต (2550, หน้า 130-133) ได้จัดทำแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับวัยรุ่นอายุ 12-17 ปี มีข้อคำถาม 52 ข้อ ซึ่งสะท้อนถึงความฉลาดทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดทางสุขภาพและพุทธศาสนา ประกอบด้วย หลักสำคัญ 3 ประการ คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข โดยมีข้อเลือก 4 ข้อ คือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ก่อนข้างจริง จริงมาก ผู้ตอบใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับตนเองมากที่สุด หลังจากรวมคะแนนแต่ละด้านเสร็จแล้ว นำคะแนนที่ได้ไปทำเครื่องหมายลงบนเส้นกราฟความฉลาดทางอารมณ์และลากเส้นให้ต่อกัน แล้วพิจารณาดูว่ามีคะแนนใดที่สูงหรือต่ำกว่าช่วงคะแนนปกติ ผลที่ได้เป็นเพียงการประเมินโดยสังเขป คะแนนที่ได้ต่ำกว่าช่วงคะแนนปกติ ไม่ได้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผิดปกติในด้านนั้น เพราะด้านต่างๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่มีความพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น คะแนนที่ได้ต่ำจึงเป็นข้อเตือนใจให้หาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลความฉลาดทางอารมณ์ ด้วยแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ อายุ 18-60 ปี ของ กรมสุขภาพจิต (2550, หน้า 33) เป็นเครื่องมือที่มีความใกล้เคียงกับวัยของนักศึกษาศหกิจศึกษาซึ่งเป็นวัยรุ่นกำลังเข้าสู่ผู้ใหญ่ สรุปได้ว่า สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) หมายถึง จิตความสามารถทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา ในสมรรถนะ 3 ด้าน จำนวน 9 สมรรถนะ ได้แก่

1. การเข้าใจตนเอง ประกอบด้วย ความสามารถ 3 สมรรถนะ คือ การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
2. การเข้าใจผู้อื่น ประกอบด้วยความสามารถ 3 สมรรถนะ คือ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคม ประกอบด้วย ความสามารถ 3 สมรรถนะ คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล การมีภาวะการเป็นผู้นำ

การเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้

สรวงศ์ โคว์ตระกูล (2541, หน้า 186) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ (Theories of learning) ว่าเป็นพื้นฐานเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้จะเป็นหลักการของการสอนและวิธีการสอน แบ่งเป็น ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เห็นชัด สามารถวัดได้ สังเกตได้ ทดสอบได้ แนวความคิดของกลุ่มนี้ถือว่าสิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง การแสดงพฤติกรรมจะมีความถี่มากขึ้น ถ้าหาก

ได้รับการเสริมแรง แต่นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วยและได้เสนอความคิดเห็นว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ถ้ามีความใกล้ชิดระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2544, หน้า 23) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ว่า พฤติกรรมทุกอย่างจะต้องมีสาเหตุ สาเหตุนั้นมาจากวัตถุหรืออินทรีย์ ซึ่งเรียกสิ่งเร้า (Stimulus) เมื่อมากระตุ้นอินทรีย์ จะมีพฤติกรรมแสดงออกมาเรียกว่า การตอบสนอง (Response) ซึ่งก็คือ พฤติกรรมจะเกิดขึ้น เมื่อมีสิ่งเร้าอินทรีย์นั่นเอง กลุ่มพฤติกรรมนิยมสามารถจำแนกทฤษฎีการเรียนรู้หลัก ๆ ดังนี้ (พรณี ช.เจนจิต, 2538, หน้า 275-251)

1. Classical conditioning หมายถึง การเรียนรู้ใด ๆ ก็ตามซึ่งมีลักษณะการเกิดตามลำดับขั้น ดังนี้

1.1 ผู้เรียนมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง โดยไม่สามารถบังคับได้ มีการสะท้อนกลับ (Reflex) ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้ (Unlearned หรือ Unconditioned) เป็นไปโดยอัตโนมัติ ผู้เรียนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมได้

1.2 การเรียนรู้เกิดขึ้นเพราะความใกล้ชิด และการฝึกหัดโดยการนำสิ่งเร้าที่มีลักษณะเป็นกลาง คือ ไม่สามารถทำให้เกิดการตอบสนองได้มาเป็น Conditioned stimulus (CS) โดยนำมาควบคู่กับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการตอบสนองในช่วงที่ผู้เรียนเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เคยเป็นกลางนั้น เรียกว่า เกิดการเรียนรู้ ชนิดมี Conditioned

2. Operant conditioning ทฤษฎีนี้ได้เน้นถึงความสำคัญของการเสริมแรง โดย Skinner มีความคิดเห็นว่าการเสริมแรงจะมีส่วนช่วยให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าอัตราการแสดงการกระทำต่าง ๆ มักจะมีการกระทำต่อสิ่งแวดลอมต่าง ๆ เสมอ พฤติกรรมใดก็ตามที่ได้เป็นการกระทำต่อสิ่งแวดลอมในลักษณะที่ว่าเป็นผลของอัตราการตอบสนองซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ เราเรียกสิ่งนั้นที่ทำให้อัตราการตอบสนองของผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงนี้ว่า ตัวเสริมแรง แต่ถ้าพฤติกรรมใดก็ตามไม่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วหลักของทฤษฎีนี้ถือว่า พฤติกรรมนั้นไม่ได้รับการเสริมแรง ทฤษฎีของ Skinner นี้ อาจนำมาใช้ในการวัดพฤติกรรมหรือปลูกฝังพฤติกรรม หรือสร้างลักษณะนิสัยใหม่ ๆ ได้ วิธีการวัดพฤติกรรมนี้ จำเป็นจะต้องใช้สิ่งเสริมแรง เข้าช่วยในระยะที่ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่จะต้องการปลูกฝัง นั่นคือ ถ้าผู้เรียนกระทำพฤติกรรมที่ต้องการจะทำให้เกิดพฤติกรรมแล้วจะต้องรีบให้รางวัล โดยทันที

3. Social learning หรือ การเรียนรู้ทางสังคม Bandura มีความเห็นว่า คนเรียนรู้ที่จะสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของตัวเองแบบซึ่งตัวเองจะได้รับแรงเสริมหรือไม่ได้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ประกอบด้วย

3.1 ความใส่ใจ (Attention) จัดได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าผู้เรียนไม่มีความใส่ใจในการเรียนรู้ โดยการสังเกตหรือเลียนแบบก็จะไม่เกิดขึ้น

3.2 การจดจำ (Retention) เมื่อผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน ผู้เรียนก็จะสามารถจดจำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้

3.3 การลอกเลียนแบบ (Reproduction) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนแปรสภาพสิ่งที่จะได้ออกมาเป็นการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมือนหรือใกล้เคียงตัวแบบ

3.4 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเสริมแรง ซึ่งการเสริมแรงอาจจะมาจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยตรง หรือจากการคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลเหมือนตัวแบบ (Vicarious) หรือจากการที่ตั้งมาตรฐานด้วยตนเองและได้ให้ข้อเสนอแนะว่า พฤติกรรมทางสังคมหลาย ๆ ชนิด เช่น ความก้าวร้าวอาจจะเรียนรู้ได้โดยการเลียนแบบจากตัวแบบ นอกจากนั้น พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการก็สามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตและเลียนแบบจากตัวแบบ เช่น ความมานะพยายามความเชื่อมั่นในตัวเอง และทักษะทางสติปัญญา

4. Cognitive theories หรือ ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจหรือทฤษฎีปัญญา เป็น แนวคิดของนักจิตวิทยากลุ่มนี้มีความเห็นว่า การศึกษาพฤติกรรมควรเน้นความสำคัญของกระบวนการคิดและการรับรู้ของคนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทุกคนที่ธรรมชาติภายในที่ใฝ่ใจใคร่เรียนเพื่อก่อให้เกิดสภาพที่สมดุล การที่เด็กได้มีโอกาสเรียนตามความต้องการและความสนใจของตนจะเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับเด็กมากกว่าที่ครูหรือผู้อื่นจะบอกให้ ซึ่งก็คือ “การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” แนวความคิดของนักจิตวิทยากลุ่มนี้ได้มาจากหลักการของ Field theory ซึ่งทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับการรับรู้ของคน ซึ่งจะได้รับอิทธิพลทั้งจากวิธีการที่คนจัดสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดการรับรู้ หรือจากประสบการณ์หรือจากความสนใจของบุคคล เกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของคน อันเนื่องมาจากการรับรู้ด้วย “Life space” ซึ่งคนจะแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่ตนรับรู้ภายใน Life space นั้น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมตามที่เรารับรู้

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาตามแนวคิดของกลุ่มนี้ได้ให้ความสนใจกับการจัดการเรียนการสอนในลักษณะ Expository ซึ่งก็คือ การสอนที่ครูให้ทั้งหลักเกณฑ์และผลลัพธ์ แต่เป็นไปในลักษณะที่ผู้เรียนอย่างรู้ความหมาย โดยถือว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ถ้าในการเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นผู้เรียนเคยมีพื้นฐานเดิมซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้ากับการเรียนรู้ใหม่ได้ ไม่ได้เป็นการเรียนสิ่งใหม่ทั้งหมด โดยไม่ได้นำความรู้เดิมมาใช้ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นการจัดการเรียนการสอนก็จะเป็นไปในลักษณะของการท่องจำ

5. Humanisticism หรือ ทฤษฎีของกลุ่มมนุษยนิยม เป็นกลุ่มมนุษยนิยมจะคำนึงถึงความเป็นคนของคน จะมองธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะที่ว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความดีที่ติด

ตัวมาแต่เกิด มนุษย์เป็นผู้ที่มีอิสระสามารถที่จะนำตนเองและพึ่งตนเองได้ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีอิสระเสรีภาพที่จะเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะไม่ทำให้ผู้ใดเดือดร้อน ซึ่งรวมทั้งตนเองด้วย มนุษย์เป็นที่มีความรับผิดชอบและเป็นผู้สร้างสรรค์สังคม มาสโลว์ (Maslow, n.d. อ้างถึงใน พรธณี ช.เจนจิต, 2538, หน้า 438-439) ได้เสนอแนวคิดใหม่ เรียกว่า Third force psychology ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า ถ้าให้อิสระภาพแก่เด็กจะเลือกสิ่งที่ดีสำหรับตนเอง พ่อ แม่ และครู ได้รับการกระตุ้นให้มีความไว้วางใจในตัวเด็กและควรเปิดโอกาสและช่วยให้เด็กเจริญเติบโตต่อไป ไม่ใช่ใช้วิธีการควบคุมและบงการชีวิตของเด็กทั้งหมด เพื่อให้เป็นไปตามที่ตนเองต้องการ

สรุปได้ว่า แนวคิดของกลุ่มมนุษยนิยมที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ นักศึกษาควรจะได้รับ ความช่วยเหลือให้มีความเข้าใจในตนเอง มีจุดยืนเป็นของตนเองอย่างชัดเจนว่า ตนมีความต้องการ สิ่งใดแน่และมีจุดมุ่งหมายในชีวิตอย่างไร เพราะในปัจจุบันมีสิ่งเร้าที่เด็กจะต้องตัดสินใจเลือก มากมาย คนที่มีจุดยืนที่แน่นอนเท่านั้น จึงจะสามารถเลือกสิ่งที่มีความหมายและเกิดความพึงพอใจ ให้กับตนเองให้ดีที่สุด นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเห็นตรงกันว่า เด็กควรได้รับความช่วยเหลือจากครู ในทุกด้าน ไม่ใช่เฉพาะการได้รับความรู้หรือการมีความเฉลียวฉลาดเพียงอย่างเดียว แต่ควรได้รับความช่วยเหลือให้รู้จักศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ และจุดมุ่งหมายของความต้องการของตนเอง

6. Integrated theory หรือทฤษฎีผสมผสาน เป็น ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagne (n.d. อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 86-88) ได้ผสมผสานทฤษฎีพฤติกรรมนิยมกับ ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจแล้ว สรุปเป็น 8 ขั้นตอนในการเรียนรู้

6.1 การเรียนรู้สัญลักษณ์ (Sign learning) เป็นการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับต่ำสุด เป็น พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจ เช่น จากการทดลองการหลั่งน้ำลายของสุนัข เมื่อสุนัขได้ยินเสียง กระดิ่ง ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไขของ Pavlov การเรียนรู้สัญลักษณ์เป็นสิ่งที่เราสามารถ สังเกตเห็นจากชีวิตประจำวันของเรา ได้แก่ การกระพริบตาเมื่อมีของมากระทบตาเรา

6.2 การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus response learning) เป็นการเคลื่อนไหวของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายต่อสิ่งเร้า เป็นการเน้นข้อต่อระหว่าง สิ่งเร้าและการตอบสนองโดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำเอง เช่น การทดลองจิกแบงส์ของนกพิราบจาก การทดลองของ Skinner

6.3 การเรียนรู้การเชื่อมโยง Chaining เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่าง สิ่งเร้าและการตอบสนองติดต่อกันเป็นการเรียนรู้ในด้านทักษะ เช่น การเขียน การอ่าน การพิมพ์ดีด และการเล่นดนตรี เป็นต้น

6.4 การเชื่อมโยงทางภาษา (Verbal association) เป็นการเชื่อมโยงความหมายทางภาษาโดยออกมาเป็นคำพูด แล้วจึงใช้ตัวอักษร เช่น การเรียน การสอนใช้ภาษา รวมทั้งการเขียนตัวอักษรด้วย

6.5 การแยกประเภท (Multiple discrimination learning) เป็นความสามารถในการแยกสิ่งเร้าและการตอบสนอง ผู้เรียนเห็นความแตกต่างของสิ่งของประเภทเดียวกัน เป็นการจำแนกความแตกต่างด้านทักษะและภาษา สามารถแยกลักษณะของลายเส้นจากหมึกได้

6.6 การเรียนรู้ความคิดรวบยอด (Concept learning) เป็นความสามารถที่ผู้เรียนมองเห็นลักษณะร่วมของสิ่งต่าง ๆ เช่น เมื่อนึกถึงวิทยุก็นึกถึงความถี่ของเสียง การใช้ไฟฟ้าและแบตเตอรี่การรับฟังข่าวสารบบทั้งได้

6.7 การเรียนรู้หลักการ (Principle learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำความคิดรวบยอดสองความคิดหรือมากกว่านั้นมาสัมพันธ์กัน แล้วสรุปตั้งเป็นกฎเกณฑ์ขึ้น เช่น ไฟฟ้าเป็นสื่อนำความร้อน

6.8 การเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem-solving) การเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ผู้เรียนนำหลักการที่มีประสบการณ์มาก่อนมาใช้ในการแก้ปัญหาเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและปัญหา เช่น ไฟฟ้าเป็นสื่อนำความร้อน เราก็นำไฟฟ้ามาใช้หุงต้มได้

ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการผสมผสานหลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาด้วยกัน เพื่อให้ให้นักเรียนสามารถเลือกใช้หรือเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องมีการผสมผสานหลักทฤษฎีด้วยกัน การจัดกระบวนการให้เชื่อมโยงถ่ายโอนความรู้หรือแยกแยะให้เห็นความแตกต่าง แล้วเอาความรู้พื้นฐานของตนมาร่วมคิดประกอบก่อนตัดสินใจตอบสนองหรือแก้ปัญหานั้น

7. Learning theory behaviorism หรือ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านเจตคติ เป็นต้น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของมนุษย์ได้รับความสนใจจากนักปรัชญาและนักจิตวิทยาตั้งแต่ในอดีต ซึ่งต่างก็มีแนวคิดหรือทัศนะที่หลากหลาย และได้พัฒนาไปเป็นรากฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบและการพัฒนาระบบการสอน ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในเชิงจิตวิทยา โดยสรุปนำเสนอเกี่ยวกับ “ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม” (Learning theory: Behaviorism) ซึ่งเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ 4 ทฤษฎี (ทศนา แจมมณี, 2548, หน้า 50) ได้แก่

7.1 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral)

7.2 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยมหรือกลุ่มความรู้ความเข้าใจ (Cognitive)

7.3 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)

7.4 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มผสมผสาน (Eclecticism)

โดยทฤษฎีการเรียนรู้ข้างต้น เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นช่วงที่มีนักคิดและนักจิตวิทยาเกิดขึ้นจำนวนมาก และแนวคิดด้านการเรียนรู้มีความหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งเริ่มมีลักษณะเป็น “วิทยาศาสตร์” มากขึ้น มีการทดลองตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันแนวคิดอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ทฤษฎีการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และจำสิ่งที่เรียนไปแล้วได้ คือ การใช้ “เค้าโครง” หรือ “โครงสร้าง” เพื่อช่วยให้เห็นภาพรวมของสิ่งที่เรียนทั้งหมด ซึ่งจะทำให้สามารถเข้าใจหลักการของสิ่งที่เรียนซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในเรื่องอื่น ๆ ได้อีก

จิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult learning)

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่หลายต่อหลายนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสนใจในการศึกษาถึงวิธีการที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับลักษณะของผู้ใหญ่ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต้องหาแนวทางในการสอนเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมาตั้งแต่อดีต แปลงเป็นความรู้ที่ฝังในตัว (Tacit) David Kolb ได้ให้แนวคิดในการเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการที่เกิดแปรประสบการณ์เป็นการเรียนรู้จนเกิดเป็นความรู้เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา (Knowles, et al., 2005, p. 197) ผู้ใหญ่จึงมีฐานความรู้ในตัว และศักยภาพที่ผ่านการเรียนรู้มาจากประสบการณ์ การสอนเพื่อการพัฒนาของนักพัฒนาจึงแตกต่างจากการสอนเด็กที่ขาดฐานความรู้และขาดประสบการณ์

ในปัจจุบันการสอนผู้ใหญ่ใช้คำว่า Andragogy ซึ่งเป็นแนวความคิดใหม่ในการเรียนการสอนที่ให้เห็นความแตกต่างจากการสอนเด็ก (Pedagogy) คำว่า Andragogy มาจากรากศัพท์ภาษากรีก คือ คำว่า Aner (man) + Agogus (Leader) มีความหมายว่า ศาสตร์และศิลป์ในการสอนผู้ใหญ่ เพราะความหมายของ Andragogy เป็นเรื่องของการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ผู้ใหญ่

ลักษณะของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

มนุษย์มีการแยกระหว่างร่างกาย จิตใจ ทั้งสองส่วนมีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งสิ้น ผู้ใหญ่มีความเป็น อัตตา หรือ ตัวตน (self) มากขึ้นเป็นผลมาจากการสะสมประสบการณ์ความรู้

รวมทั้งการได้เข้าร่วมในสังคม ความมีตัวตนนี้มีผลต่อทำให้เกิดมโนทัศน์แห่งตน (Self-concept) ของแต่ละคนและส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ไม่เพียงอัตราของบุคคลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ส่วนทางด้านสติปัญญาก็มีผลด้วยเช่นกัน อีกทั้งสภาพของสติปัญญาก็มีผลต่อการเรียนรู้ โดย Rogers (1965, pp. 38-39) ได้เสนอแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะของวัยผู้ใหญ่ คือได้นำทฤษฎีการบำบัดโดยให้คนไข้เป็นศูนย์กลาง ไปประยุกต์ใช้ในเรื่องการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดเป็นวิธีการเรียนการสอนที่ถือผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันระหว่างครูกับผู้เรียน แนวคิดตามทฤษฎีของ Rogers ที่น่าสนใจ ดังนี้

1. เราไม่สามารถสอนผู้อื่นได้โดยตรง เพียงแต่อำนวยความสะดวกเรียนรู้ของเขาย่างขึ้น
2. ผู้เรียนจะเลือกเรียนในสิ่งที่มีความหมาย และส่งเสริมโครงสร้างของเขา
3. ทุกสิ่งที่พัวพันเกี่ยวข้องในการจัดระบบใหม่ของผู้เรียน มีแนวโน้มที่จะถูกขัดขวาง
4. การเรียนรู้ในเรื่องที่ขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกับความคิดของผู้เรียนสามารถทำได้โดยหาทางลดความตึงเครียดหรือความกังวลในตัวผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงจึงจะเกิดขึ้นได้
5. การเรียนรู้จะได้ผลมากที่สุดถ้าลดการข่มขู่ และมาสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองระหว่างการเรียน
7. เพื่อที่จะให้การเรียนรู้เกิดผลจะต้องใช้วิธีการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ด้านสติปัญญา

สติปัญญาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยตรงทั้งสติปัญญาในการจำความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้เรื่องที่เป็นนามธรรม ซึ่งสติปัญญานี้เป็นความสามารถทางสมองมากกว่า 1 ด้าน มีการให้ความหมายของสติปัญญาจากนักจิตวิทยาว่า สติปัญญาเป็นความสามารถของสมองที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ของบุคคล เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถคิดแก้ไขเฉพาะหน้าและจัดการกับปัญหา และยังสามารถที่จะคิดได้อย่างมีเหตุผล เป็นนามธรรมและสร้างสรรค์ได้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547, หน้า 139-141) จากการศึกษาของ Donaldson และ Horn นักจิตวิทยาการเรียนรู้ (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2545, หน้า 488-489) ได้จำแนกลักษณะของสติปัญญาไว้ 2 หมวดใหญ่ ๆ คือ

1. สติปัญญาด้าน Crystallized เป็นสติปัญญาที่เกิดจากการสะสมความรู้ที่มีความชำนาญในความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์โดยตรง
2. สติปัญญาด้าน Fluid เป็นสติปัญญาที่เน้นความแม่นยำในการจำในทฤษฎี หรือความคิดที่สัมพันธ์เชื่อมโยงต่อเนื่องกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบประสาท สติปัญญาทั้งสองนั้น

มีการพัฒนาควบคู่กันมาตั้งแต่วัยต้นชีวิตจนอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปีสติปัญญาด้าน Fluid จะเพิ่มสูงสุดแล้วเริ่มลดลงเรื่อย ๆ ส่วนด้าน Crystallized ยังดำเนินสูงขึ้นในวัยกลางคนจนถึงวัยสูงอายุ อีกทั้งมีงานวิจัยให้ผลการวิจัยว่าในผู้ใหญ่แม้มีความเสื่อมของร่างกายแล้วไม่ได้หมกมุ่นมากเกินไปก็จะสามารถที่จะรักษาสมรรถภาพของสติปัญญาได้ (Arking, 1991; Keawkungwal, 1984) โดยทั่วไปแล้วความเสื่อมทางสติปัญญาจะค่อยเป็นค่อยไปขึ้นอยู่กับแต่ละคน การพัฒนาด้านทักษะความคิดจึงเป็นเรื่องที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นอย่างยิ่ง

ด้านการเรียนรู้แตกต่างจากเด็ก

ลักษณะการสอนของผู้ใหญ่จึงมีความแตกต่างจากเด็ก การสอนนั้นต้องสามารถที่จะดึงเอาศักยภาพภายในของผู้ใหญ่นั้นออกมาปรากฏเป็นการกระทำหรือการสอนผู้ใหญ่ต้องดึงเอาความรู้ที่มีอยู่ในตัวของผู้ใหญ่ (Tacit) ออกมาเป็นความรู้ใหม่ (New knowledge) เกิดการพัฒนาเป็นระดับขั้น Malcolm S. Knowles ได้นำทฤษฎี Andragogy มาตีพิมพ์ลงในหนังสือชื่อ “Adult leadership” เมื่อปี ค.ศ. 1968 ซึ่งกลายมาเป็นคำนิยามในสหรัฐอเมริกา Knowles (2005) ดังตารางที่ 3 เป็นการแยกความแตกต่างของ Andragogy กับทฤษฎีการสอนของเด็กซึ่งเรียกว่า Pedagogy ตารางที่ 3 เปรียบเทียบข้อตกลงเบื้องต้นระหว่างการสอนผู้ใหญ่กับการสอนเด็ก

ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)	การสอนเด็ก (Pedagogy)	การสอนผู้ใหญ่ (Andragogy)
ความต้องการในการเรียนรู้ (The need to know)	<ul style="list-style-type: none"> ขึ้นอยู่กับผู้สอน ผู้เรียน มีหน้าที่เรียน สิ่งที่เรียนอาจจะไม่ได้นำมาใช้ในชีวิตประจำวัน 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนสามารถกำหนดความต้องการได้ด้วยตนเอง (Self-directed)
มโนทัศน์แห่งตน (Self-concept)	<ul style="list-style-type: none"> ไม่เป็นอิสระ 	<ul style="list-style-type: none"> มีความสามารถในการนำตนเองเพิ่มขึ้น
บทบาทของประสบการณ์ (The role of learner's experience)	<ul style="list-style-type: none"> ประสบการณ์น้อย ประสบการณ์จะผ่านการอ่าน เขียน และการฟัง 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้เรียนมีแหล่งความรู้ มีประสบการณ์มากที่ทำให้เกิดการเรียนรู้มาก่อน
ความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness to learn)	<ul style="list-style-type: none"> เรียนเพื่อต้องการสอบผ่าน หรือได้รับการยอมรับ ความพร้อมมาจากที่ผู้สอนบอก 	<ul style="list-style-type: none"> มีความต้องการในการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือในการทำงาน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)	การสอนเด็ก (Pedagogy)	การสอนผู้ใหญ่ (Andragogy)
เป้าหมายการเรียนรู้ (Orientation to learning)	• วิชาเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้	• มี problem-base
แรงจูงใจ (Motivation)	• เกิดจากการกระตุ้นจากภายนอก เช่น คะแนนที่จะได้รับ	• เกิดจากการกระตุ้นทั้งภายใน และภายนอก

ในด้านสติปัญญาหลายท่านเชื่อว่าในช่วงวัยผู้ใหญ่เน้นการพัฒนาความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมาจากการพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติได้จริง ซึ่งได้มาจากประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติการในชีวิตจริง (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2545, หน้า 439) อาจารย์ผู้สอนจึงเป็นผู้ที่ช่วยเหลือให้ผู้เรียนผู้ใหญ่ให้สามารถดึงเอาความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการกับความรู้ใหม่ ทำให้สามารถแปลงความรู้ที่นำมาแยกแยะและสร้างความรู้ใหม่รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนั้น ในการทำให้อาจารย์ผู้สอนสามารถช่วยเหลือให้ผู้เรียนผู้ใหญ่สามารถที่จะมีความสามารถในข้างต้นได้นั้น คือ เมื่อนำการสอนแบบเด็กและแบบผู้ใหญ่มาเปรียบเทียบกันจะสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะของผู้ใหญ่นั้นแตกต่างจากเด็ก Knowles (2005) ได้เสนอการเลือกวิธีการในการพัฒนาย่อมต้องแตกต่างกัน ผู้ใหญ่มีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ซึ่งเกิดมาจากประสบการณ์ หน้าที่ของอาจารย์ผู้สอนจึงมีหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) มากกว่าการสั่งสอนในการทำให้ศักยภาพนั้นถูกนำออกมาเป็นผล (Competency) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบองค์ประกอบต่าง ๆ ในการออกแบบการสอนผู้ใหญ่และเด็ก

องค์ประกอบ	การสอนเด็ก	การสอนผู้ใหญ่
ด้านบรรยากาศ	• เป็นทางการ • เป็นการแข่งขันกัน • เป็นการใช้อำนาจของครู	• ไม่เป็นทางการ • ให้ความเคารพยกย่อง • มีความร่วมมือกัน
ด้านการวางแผน	• แผนการโดยครู	• มีการวางแผนร่วมกัน
การวินิจฉัยความต้องการ	• ตัดสินโดยตัวครู	• มีการพิจารณาร่วมกัน
การพิจารณาวัตถุประสงค์	• พิจารณาโดยครู	• มีการเจรจาร่วมกัน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	การสอนเด็ก	การสอนผู้ใหญ่
การเรียน-การสอน	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นไปตามเนื้อหาวิชา • ใช้หน่วยด้านเนื้อหาวิชา 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นไปตามความพร้อมของผู้เรียน • ใช้หน่วยปัญหาที่เกิดขึ้น
กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้เทคนิคต่าง ๆ โดยครู 	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้เทคนิคการทดลอง • การสืบเสาะหาโดยตัวผู้เรียนเอง
การประเมิน	<ul style="list-style-type: none"> • ประเมินโดยครู 	<ul style="list-style-type: none"> • การวินิจฉัยร่วมกันความต้องการ • การประเมินผลโครงการร่วมกัน

หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การออกแบบกระบวนการเรียนรู้สำหรับนักศึกษา ในระดับปริญญาตรี ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องสนองตอบต่อนักศึกษาในฐานะผู้เรียน ซึ่งอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งมีพัฒนาการและหลักการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งผู้ใหญ่แต่ละช่วงวัยจะมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การทำให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ จึงต้องศึกษาพัฒนาการและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนดังนี้ (Glathorn, 1990)

1. วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ อายุตั้งแต่ 17-22 ปี มีพัฒนาการหลัก คือ
 - 1.1 เลือกและทดลองเบื้องต้นที่หลากหลาย เช่น อาชีพ สัมพันธภาพ ไลฟ์สไตล์
 - 1.2 ค้นหาความเป็นไปได้ในการใช้ชีวิตอย่างผู้ใหญ่ พัฒนาลักษณะของตนเอง
 - 1.3 ก่อโครงสร้างชีวิตที่มั่นคงด้วยความสับสนในการดำรงอยู่ในโลกของผู้ใหญ่
 - 1.4 ค้นหาผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาหรือผู้ที่ไว้ใจได้
2. วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเปลี่ยนผ่านในวัย 30 ปี อายุตั้งแต่ 28-33 ปี มีพัฒนาการหลัก คือ
 - 2.1 ตรวจสอบทางเลือกที่เลือกไว้ซ้ำ
 - 2.2 เผชิญกับความเครียดของการตรวจสอบซ้ำ
 - 2.3 เริ่มกำหนดเป้าหมายในระยะยาวอย่างสำคัญต่อการสร้างความมั่นคง
3. วัยผู้ใหญ่ตอนต้นตั้งรกราก อายุตั้งแต่ 33-40 ปี มีพัฒนาการหลัก คือ
 - 3.1 พยายามค้นหาตนเองในสังคม
 - 3.2 ต่อสู้กับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 3.3 บรรลุความเป็นอิสระและอำนาจหน้าที่
 - 3.4 ประเมินคุณค่าในตนเองซ้ำเพื่อให้มั่นใจว่าเพียงพอสำหรับจุดหมายระยะยาว

4. วัยผู้ใหญ่ตอนกลางเปลี่ยนช่วงกึ่งกลางชีวิต อายุตั้งแต่ 40-50 ปี มีพัฒนาการหลัก คือ
 - 4.1 ตั้งคำถามเกี่ยวกับการก่อโครงสร้างชีวิตที่ผ่านมา
 - 4.2 เชื่อมโยงการเปลี่ยนผ่านจากวัยผู้ใหญ่ตอนต้นถึงตอนกลาง
 - 4.3 จัดการวิกฤตการที่ย่างยากของการเปลี่ยนผ่าน
 - 4.4 วางแผนเพื่อพบกับหนทางใหม่ในระยะปลายของชีวิต
 5. วัยผู้ใหญ่ตอนกลางเข้าสู่วัยกลางคน อายุตั้งแต่ 45-50 ปี มีพัฒนาการหลัก คือ
 - 5.1 เลือทางเลือกใหม่และก่อโครงสร้างชีวิตใหม่
 - 5.2 เริ่มตระหนักถึงข้อจำกัดทางด้านร่างกายของตนเอง
 - 5.3 ไตร่ตรองความเปลี่ยนแปลงในครอบครัว อาชีพ งานอดิเรก
 - 5.4 พบจุดเปลี่ยนในมุมมองของอาชีพ หากไม่ใช่การเคลื่อนไปสู่สิ่ง ก็เป็นตำแหน่งใหม่
 6. วัยผู้ใหญ่ตอนกลางเปลี่ยนผ่านในวัย 50 ปี อายุตั้งแต่ 50-55 ปี มีพัฒนาการหลัก
 - 6.1 จัดการกับความเครียดที่เกิดจากความตระหนักในปัญหาที่แก้ไม่ได้ในช่วงเปลี่ยนผ่านในวัยกลางคน
 - 6.2 ทบทวนทางเลือกในช่วงต้นซ้ำ
 - 6.3 ไตร่ตรองถึงการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างชีวิต
 7. วัยผู้ใหญ่ตอนกลางการบรรลุถึงจุดสูงสุดในวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง อายุตั้งแต่ 55-60 ปี มีพัฒนาการหลัก คือ
 - 7.1 ยอมรับและปรับตัวกับกระบวนการสูงอายุ
 - 7.2 รู้สึกถึงความหวังเกี่ยวกับเป้าหมายที่ยังไม่บรรลุ
 - 7.3 เผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพกาย
 - 7.4 เตรียมตัวสำหรับการเกษียณ
 8. วัยผู้ใหญ่ตอนปลายเปลี่ยนผ่านในช่วงปลาย อายุตั้งแต่ 60-65 ปี พัฒนาการหลัก
 - 8.1 ประสบกับการเสื่อมลงของสมรรถนะทางกาย
 - 8.2 ความลงเอยในหน้าที่การงานของวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง
 - 8.3 รู้สึกตระหนักเกี่ยวกับภาวะทางการเงินหลังการเกษียณ
 - 8.4 ค่อย ๆ วางมือจากกิจกรรมบางอย่าง
 - 8.5 ต้องการวางเงื่อนไขกับบั้นปลายในชีวิต
- Brookfield (1987) ได้เสนอหลักการสำคัญในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ ดังนี้
1. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นไปด้วยความสมัครใจ การบังคับควบคุมไม่สามารถจูงใจให้ผู้ใหญ่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้

2. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการยอมรับนับถือให้คุณค่าแก่กันและกันภายในกลุ่ม

3. การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การเข้าไปร่วมมือ และผู้สนับสนุนต้องร่วมกันรับผิดชอบในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้

4. การได้ปฏิบัติและแสดงความคิดเห็นเป็นหัวใจของการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งผู้ใหญ่และผู้สนับสนุนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกันโดยตรง พร้อมทั้งมีการตอบสนองต่อกิจกรรมนั้น

5. การสนับสนุนการเรียนรู้ควรมีเป้าหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดความเคยชินกับการตอบสนองด้วยความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ดังนั้น ควรมีการกระตุ้นส่งเสริมให้มีการถามคำถามหลายด้าน เช่น ด้านอาชีพ และชีวิตการเมือง เป็นต้น

6. เป้าหมายของการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ การรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการชี้นำหรือนำตัวเอง การให้อำนาจแก่ผู้ใหญ่เพื่อให้ปฏิบัติงานเชิงรุก

Knowles (1989) ได้เสนอข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ 4 ประการคือ

1. ผู้ใหญ่มีความต้องการทางด้านจิตใจที่จะนำตัวเอง
2. ผู้ใหญ่สามารถที่จะนำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมาใช้ในสภาพการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้ และสามารถนำกระบวนการเหล่านั้นมาใช้ให้ได้
3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีอิทธิพลจากความต้องการที่จะแก้ปัญหาในชีวิตจริง ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ต้องพัฒนาของตนเองด้วย
4. ผู้ใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริงในการเรียนรู้ และขณะเดียวกันต้องการใช้ความรู้นั้นในทันที

5. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

สวัตน์ วัฒนวงศ์ (2547, หน้า 3-6) ได้นิยามของการเรียนรู้ 2 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นการสะสมข้อเท็จจริง และแนวคิดที่ได้รับและอาจจะหามาเพิ่มเติมจนตลอดชีวิตของบุคคล
2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญา หรือกระบวนการทางร่างกายที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สำคัญ คือ มีความกระตือรือร้นในกระบวนการเรียนรู้ มากกว่าการรับฟังเฉย ๆ เท่านั้นคือ ไม่เพียงการรับฟังการสอนแต่ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดให้กับผู้เรียนด้วยเสมอ และเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงที่ถาวร และการเปลี่ยนแปลงนี้ช่วยให้เกิดสมรรถภาพในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติและความสนใจอีกด้วย

การจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

Rogers (1969, pp. 41-43) ได้เสนอแนวคิดในการจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่นั้น ครูต้องมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสมเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้ใหญ่ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพของตนเอง และมีความเป็นอิสระในการเรียนรู้อัตโนมัติ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จึงต้องดำเนินการดังนี้

1. จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เหมาะสม สนับสนุนการเรียนรู้
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
3. จัดหาทรัพยากรในการเรียนรู้ให้เหมาะสม
4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับอารมณ์
5. จัดใหม่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียน โดยไม่ครอบงำ

นอกจากนี้ในกระบวนการเรียนรู้ผู้ใหญ่ Rogers เสนอว่าจะต้องดำเนินการในประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการเรียนรู้ และมีควบคุมสิ่งแวดล้อมและทิศทางการเรียนรู้
2. มีกระบวนการพบปะฝึกปฏิบัติ กระบวนการทางสังคม และการค้นหาปัญหา
3. การประเมินผลตนเอง เพื่อทราบความก้าวหน้าและความสำเร็จ

Kidd (1973, pp. 76-78) ได้เสนอว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่มักจะเกี่ยวพันกับการงาน ความเป็นอยู่ บทบาท และภารกิจของบุคคลนั้น ฉะนั้นลักษณะของกิจกรรมที่เหมาะสมสนองตอบความต้องการของผู้ใหญ่ และสามารถเรียนรู้ได้ดี ได้แก่

1. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้ใหญ่โดยตรง กล่าวคือ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับงานอาชีพ ซึ่งหมายถึง ทักษะ ความรู้ และเจตคติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ
2. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว
3. เป็นกิจกรรมที่ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาหรือกำหนดเวลาให้เหมาะสมกับวัย เพราะการเร่งในเรื่องเวลาทำให้ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ลดน้อยลง
4. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับปัญหาแวดล้อมในชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ และผู้ใหญ่มองเห็นว่าจำเป็น สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ใช้เหตุผลมากขึ้น
6. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ต้องใช้พลังกำลังมาก โดยเฉพาะผู้ใหญ่ในวัยกลางคน

7. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับปัญญา และการเปลี่ยนแปลงของชีวิตในแต่ละช่วงวัย Knowles (1989, pp. 36-37) ได้สรุปทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญ ต่อไปนี้

1. ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าสิ่งที่เรียนตรงกับความต้องการ และความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา
2. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าหากสิ่งที่เรียนเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของเขา หรือถือเอาผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้
3. เนื่องจากผู้ใหญ่มีประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่วิเคราะห์ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สั่งสมมา
4. ผู้ใหญ่มีความต้องการเป็นนำตนเอง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ผู้สอนจึงเป็นเพียงผู้ร่วมเรียนหรือร่วมสืบค้นเท่านั้น
5. ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากเมื่อคนเรามีอายุมากขึ้นจะเกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลมากขึ้นด้วย

Watson (1997, pp. 22-25) ได้รวบรวมและขยายความเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยเขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการเรียนรู้ของวัยผู้ใหญ่ว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีลักษณะสำคัญ 14 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรมที่ได้รับการผลักดันหรือยกย่องชมเชย ช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมนั้นซ้ำขึ้นอีก
2. แรงผลักดันที่ได้ผลในการเรียนรู้ นั้น ต้องติดตามอย่างใกล้ชิด คือ ยกย่องหรือชมเชยทันทีที่พฤติกรรมเกิดขึ้นดีกว่าที่จะให้แรงผลักดันหลังจากพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นนานแล้ว
3. การฝึกฝนทำกิจกรรมซ้ำ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้ก้าวหน้าในการเรียนนั้นยังไม่พอ จะต้องให้ผู้เรียนทราบและเข้าใจในการประเมินตนเองว่าก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใดด้วย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนก้าวหน้าได้ดีกว่า
4. การข่มขู่หรือการลงโทษผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะมีผลตรงข้ามกับการให้รางวัล คือ อาจเกิดพฤติกรรมตอบสนองตามที่ผู้สอนต้องการหรือไม่ต้องการก็ได้ ทั้งยังกลับทำลายบรรยากาศหรือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนอาจหยุดเรียนไปเลย
5. ความพร้อม จะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ผู้สอนจะต้องสร้างหรือคำนึงถึงความพร้อมของผู้เรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ความพร้อมทางสติปัญญา ความพร้อมในการเข้าใจ และสนใจที่จะเรียน ความพร้อมด้านพื้นฐานความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์เดิม
6. ความรู้สึกพอใจจากผลสำเร็จ เป็นแรงผลักดันซึ่งมีผลต่อเนื่องทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะเรียนต่อไปได้

7. ผู้เรียนจะต้องใจเรียนดีถ้าความหวังว่าเขาสามารถบรรลุเป้าหมายของเขาได้ ผู้สอนจะต้องไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนนั้นยากเกินไปจนหมดหวัง หรือง่ายเกินไปจนไม่เห็นความสำคัญ

8. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

9. ความล้มเหลวในการเรียน เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ผู้สอนจะต้องช่วยสร้างความสำเร็จในการเรียนขั้นต้นให้แก่ผู้เรียน โดยการเริ่มต้นจากสิ่งที้ง่ายไปหายาก

10. การสร้างความคิดรวบยอด จำเป็นต้องยกตัวอย่างมาก ๆ หลาย ๆ ด้านและพยายามให้เขากับประสบการณ์เดิมจะช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น

11. การทบทวนจะช่วยเพิ่มความทรงจำของผู้เรียน ผู้สอนควรจัดใหม่การทบทวนเป็นขั้นตอนหรือทบทวนทันทีหลังจากจบเรื่องหนึ่ง ๆ จะช่วยเพิ่มความทรงจำและกันลืมได้ดี

12. ความรู้ใหม่ ๆ ที่เขากับทัศนคติ ค่านิยมหรือประสบการณ์เดิมของผู้เรียนจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย และรวดเร็ว

13. การสอนในสิ่งซึ่งเป็นความต้องการผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ทันทีจะได้ผลทางการเรียนรู้มาก

14. การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนเป้าหมายของการศึกษา และมีเครื่องมือสามารถที่จะประเมินผลตนเองว่าได้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายมากน้อยเท่าใด จะช่วยให้การเรียนรู้ราบรื่นและสะดวกมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Roger (1969) Kidd (1973) Knowles (1989) และ Watson (1979) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแนวคิดการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้

1. การจัดกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ควรให้ผู้ใหญ่เรียนเป็นกลุ่มย่อย ทั้งด้านสติปัญญา ความสนใจ และความรู้พื้นฐานจะทำให้เกิดการเรียนรู้ง่ายขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอย่างทั่วถึง

2. ควรเตรียมความพร้อมของผู้ใหญ่ และแจ้งจุดประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับรู้ว่าจะเรียนรู้อะไร สอดคล้องกับความต้องการของตนเองมากเพียงใด ถ้าไม่สอดคล้องจะได้ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม

3. ผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองหรือการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ เนื่องจากวัยผู้ใหญ่สะสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก

4. การสร้างความคิดรวบยอดจำเป็นต้องยกตัวอย่างมาก ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และจัดหาทรัพยากรในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

5. พฤติกรรมที่ได้รับการผลักดันหรือยกย่องชมเชย กิจกรรมที่จัดต้องไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา หรือควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับวัย จะช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมนั้น ซ้ำขึ้นอีก

จิตวิทยาการศึกษาผู้ใหญ่ และจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

การจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษานั้น กลุ่มเป้าหมายผู้เรียน คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งถือเป็นวัยเข้าสู่การเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้น ผู้สอนผู้ใหญ่จำเป็นต้องทราบและเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นอย่างดีซึ่งจะมีส่วนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและพิจารณานำเสนอเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, หน้า 2-3) ได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาบุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะทางอายุในประเทศไทยนั้นทางกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ผู้ที่มีอายุอย่างเข้าปีที่ 15 (14 ปีบริบูรณ์) เข้าสู่สถานะความเป็นผู้ใหญ่ โดยเปลี่ยนจากคำนำหน้าเป็น นาย และนางสาว และการสอนนักศึกษาที่อยู่วัยผู้ใหญ่ รวมถึงสถาบันการศึกษานอกโรงเรียน และสถาบันอุดมศึกษาก็มีเกณฑ์เกี่ยวกับอายุแตกต่างกันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของกิจกรรมเหล่านั้น

2. ลักษณะทางอารมณ์และสติปัญญา นักจิตวิทยาพัฒนาการจะพิจารณาความเป็นผู้ใหญ่โดยคำนึงถึงวุฒิภาวะด้านจิตใจ ความพร้อมทางสติปัญญาและความรับผิดชอบในการกิจที่ต้องใช้นั้นด้านอารมณ์ และสมองควบคู่กัน ถ้าหากบุคคลใดมีความสามารถมากพอก็ยอมรับว่าผู้ความเป็นผู้ใหญ่แล้ว

3. ลักษณะของบทบาทหน้าที่ทางสังคมและประกอบอาชีพ นับว่าเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาที่มีความสำคัญมาก ทั้งนี้ เพราะผู้ใหญ่จะต้องมีรายได้จากการประกอบอาชีพที่แน่นอนมั่นคง และสามารถทำหน้าที่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากการมีบทบาทในครอบครัว อาจจะเป็น พ่อ แม่ ทำหน้าที่พลเมืองดีในการเสียภาษีอากรให้แก่รัฐบาลตลอดจนอื่น ๆ ในสังคมตามความสามารถและความสนใจ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543, หน้า 8-9) ลักษณะของผู้ใหญ่ โดยทั่วไปมีดังนี้

1. มีความเคยชินกับเรื่องที่เคยปฏิบัติมาและไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง
2. มีร่างกายอ่อนล้าง่าย เคลื่อนไหวช้าลง สายตาเริ่มไม่ดี
3. มีความคิดว่าตนเองไม่ทัดเทียมผู้อื่น ไม่ชอบมีสังคม
4. มีความลังเลใจ ไม่ค่อยกล้าพูดหรือกล้าแสดงออก แต่ชอบเล่าเรื่องอดีต

5. มีความสนใจเรียนรู้ช่วงระยะสั้น ไม่ต้องการใช้เวลานานและต้องการเรียนรู้เฉพาะเรื่องที่จะใช้ประโยชน์ได้ทันทีเท่านั้น

6. ไม่ชอบเรียนรู้ในสภาพชั้นเรียนเพราะทำให้ขาดอิสระ
7. ไม่ค่อยสนใจการทำกิจกรรม ส่วนใหญ่มักปลีกตัวออกมา
8. มีความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
9. มีประสบการณ์ชีวิตในแง่มุมที่แตกต่างกัน
10. เรียนรู้ได้ช้าและจดจำได้ไม่นาน
11. มีความวิตกกังวล เมื่อต้องเริ่มต้นทำสิ่งแปลกใหม่ในชีวิต

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ที่มีอิสระในทางความคิด และการตัดสินใจ อีกด้านหนึ่งคือ ความเชื่อทางจิตวิทยาเกี่ยวกับลักษณะของผู้ใหญ่ และการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดพื้นฐานดังกล่าว ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมนิยม เป็นการอธิบายการเรียนรู้ว่าพฤติกรรมของสิ่งเร้าที่จะมีปฏิริยาตอบสนอง เช่น สื่ออุปกรณ์ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะมีเสริมแรงทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมในทางที่พึงประสงค์

2. ด้านมนุษย์นิยม เป็นที่นิยมในวงการศึกษานอกระบบเป็นความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีความต้องการ และสามารถเลือกกระทำได้ ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงต้องให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสนใจผู้เรียน

3. ด้านความเข้าใจ เน้นให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ การเรียนรู้จะเกิดจากการหยั่งเห็นของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมองดูสถานการณ์ทั้งหมด และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของสถานการณ์นั้น ๆ ให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เรียน และมองเห็นวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างไร

4. ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไม่เหมือนกันเด็ก ผู้เรียนมีประสบการณ์และความพร้อมมากกว่าเด็ก ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการและธรรมชาติของผู้เรียน ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมได้แสดงออกและนำตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร มีดังต่อไปนี้

กนกนุช วสุธารัตน์ (2549, หน้า 121-131) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนสำหรับนักศึกษาพยาบาล มีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนสำหรับนักศึกษาพยาบาล 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การประเมินประสิทธิผลของหลักสูตร 4) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของหลักสูตรฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหน่วยการเรียนรู้ การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาที่ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม มีความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์แห่งตนกับนักศึกษาพยาบาลที่ได้เข้ารับการอบรม พบว่า นักศึกษาที่เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่ไม่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร พบว่า มีความพึงพอใจระดับมาก

เฉลิมพล สวัสดิ์พงษ์ (2551, หน้า 98-111) ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การติดตามประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการประเมินผล ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเห็นคุณค่าในตนเอง ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเองด้านภาพลักษณ์ก่อนและหลังเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อดุล นาคะโร (2551, หน้า 140-141) ได้วิจัยการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเอง โดยใช้กิจกรรมแนะแนว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การประเมินโครงสร้างหลักสูตร 4) การทดลองใช้หลักสูตร และ 5) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ผลการศึกษาพบว่า 1) นักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความสามารถในการจัดการตนเอง ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้านคุณลักษณะความสามารถในการจัดการตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่า

ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจ เท่ากับ 4.08 ซึ่งมีความเหมาะสมระดับมาก โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ต่ำกว่า 2.50)

Albright (2002) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง และรับรู้ร่วมกับครูเกี่ยวกับการช่วยเหลือการทำการบ้านและส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ด้านการสะกดคำ ของนักเรียน ผู้อบรม คือ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 5 คน ผู้รับการอบรม คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 83 คน และผู้ปกครองของนักเรียน โดยทำการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมและทำการอบรมครูผู้สอนและนักเรียนที่เข้าร่วมในการวิจัย จากนั้นเปรียบเทียบการบ้าน เกี่ยวกับการฝึกสะกดคำที่ได้รับมอบหมายแบบวันต่อวัน และมีการทดสอบก่อนหลังทุกสัปดาห์ และผลการฝึกจะนำมาใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยผู้ปกครองนักเรียนกลุ่มที่ได้รับการอบรมจะได้รับการติดต่อและคำแนะนำจากทางโรงเรียน โดยตรง ในขณะที่เปรียบเทียบจะไม่ได้ รับอบรมหรือคำแนะนำโดยตรง ผลการศึกษา พบว่า นักเรียนกลุ่มทดลองมีพัฒนาการผล สัมฤทธิ์ ด้านการสะกดคำเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาอย่างไรก็ตามผลการอบรม ต่อการทำการบ้านยังไม่ชัดเจนนัก แม้ว่านักเรียนที่ผู้ปกครองช่วยเหลือด้านการทำการบ้านจะมี แนวโน้มส่งการบ้านมากกว่าก็ตาม แต่ไม่พบความแตกต่างของการบ้านที่ส่งระหว่างกลุ่มที่ศึกษา กับกลุ่มควบคุม สมมติฐานที่ว่าผู้ปกครองกลุ่มที่ศึกษาในสิ่งที่ครูผู้สอนไม่ทราบและทำการติดต่อสื่อสาร บอกให้รู้ถึงศักยภาพและแนวทางการกำหนดรูปแบบ โครงสร้างของการบ้านของครูผู้สอนต่อ ผู้ปกครอง อย่างไรก็ตามการศึกษาในครั้งนี้ นักเรียนมีคะแนนก่อนเรียนที่ค่อนข้างสูง ซึ่งอาจเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนเรียนและคะแนนหลังเรียนไม่มีนัยสำคัญ

Maruca (2002) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจ การเรียนและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อภาษาสเปน การศึกษาในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียน จำนวน 51 คน ซึ่งเป็นนักเรียนที่อยู่ในโครงการของสถาบันผู้ปกครองเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา PIQE โดยเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการ ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการ จากการตอบแบบสอบถามของ นักเรียนระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วม โครงการ ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความสนใจเรียนและ ทัศนคติต่อภาษาสเปน ของนักเรียนที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย นักเรียนที่รับการอบรมระบุว่าได้มีการพัฒนาทักษะและทัศนคติที่ดีต่อภาษาสเปน

สรุปได้ว่า การจัดหลักสูตรฝึกอบรมจะเป็นหลักสูตรที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ สำคัญ คือ สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหาสาระ กิจกรรมวิธีการดำเนินการ และวิธีการประเมินผล ซึ่งแต่ละหลักสูตร ได้มีรายละเอียด ขององค์ประกอบต่าง ๆ ครอบคลุมความรู้ที่แต่ละหลักสูตรมุ่งหวังให้เกิดกับผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ มีดังต่อไปนี้

จารุวรรณ สกุลกู (2543, หน้า 74-75) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตศรีนครินทรวิโรฒ ทุกกลุ่มวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า นิสิตทุกกลุ่มวิชาชีพมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก นิสิตกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.50 และน้อยกว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปานกลาง ส่วนนิสิตกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.51-3.25 และนิสิตกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.26 ขึ้นไปมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก นิสิตที่มีผู้ปกครองมีการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกับแบบประชาธิปไตย มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับมาก ส่วนนิสิตที่มีผู้ปกครองมีการอบรมเลี้ยงดูแบบตามใจกับแบบละเลยมีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับปานกลาง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก นิสิตมีทัศนคติต่อประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

Baiocco and Jamie (1998, pp. 106-111) ได้ศึกษาการประสบความสำเร็จในการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยการศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของการสอนที่ยอดเยี่ยม มาสู่การประเมินในกลุ่มเดียวกันและจากการเขียนรายงานตนเองของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลชนะเลิศการสอน ตลอดจนการสังเกตการณ์ การสอนของอาจารย์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า คุณลักษณะอาจารย์ที่ดีประกอบด้วย 1) ความฉลาดภายในตนเอง ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ไม่พ่ายแพ้ต่ออุปสรรค มีจิตวิทยาสามารถสำหรับตนเอง เมื่อเกิดความเครียดพร้อมที่จะเผชิญอุปสรรค ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส มีความคาดหวังในระดับสูง พยายามไปให้ถึงจุดหมาย และการแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง มีความกระตือรือร้น การปฏิบัติตัวในสังคมได้ดี และมีความเป็นมิตรกับทุกคน และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา หมายถึง มีเวลาและความพร้อมเพียงพอให้แก่นักศึกษา เป็นผู้ฟังที่ดี และเห็นคุณค่าของความคิดของนักศึกษา และ 2) ความฉลาดทางความสัมพันธ์กับตนเองและผู้อื่น ได้แก่ การจัดการที่ดี หมายถึง มีทักษะในการประนีประนอม การสร้างความสัมพันธ์สามารถค้นหาแรงจูงใจและความสนใจของนิสิต และสามารถในการคลายผู้อื่น มีความระบือวินัย ความซื่อสัตย์ในหน้าที่และผู้อื่น มีความจริงใจและเคารพในความเป็นนิสิต

Richardson (2000, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ที่จะเป็นตัวบ่งชี้การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจของนักเรียนที่ก้าวจากระดับประถมศึกษาไปสู่ระดับมัธยมศึกษา โดยมี 2 ปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในทางลบ และความเครียด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับระดับการศึกษาและความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า นักเรียนแต่ละคนจะมีความฉลาดทางอารมณ์ที่แตกต่างกันในนักเรียนหญิง ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนแต่ไม่พบ

ในนักเรียนชาย ทั้งนักเรียนชายและนักเรียนหญิงความฉลาดทางอารมณ์มีส่วนเกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคม

Gray (2001, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การนำความรู้ประยุกต์ใช้ของนักเรียนที่เรียนแบบสื่อทางไกล เป็นการศึกษาวิจัยที่มุ่งประเด็นการศึกษาไปสู่ทฤษฎีการเรียนรู้ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน โดยผ่านสื่อทางไกล การทดลองนี้ทำให้เด็กได้ตระหนักรู้ใน 3 ด้าน ของความฉลาดทางอารมณ์ได้แก่ การเข้าใจตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผลการทดลอง พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียน

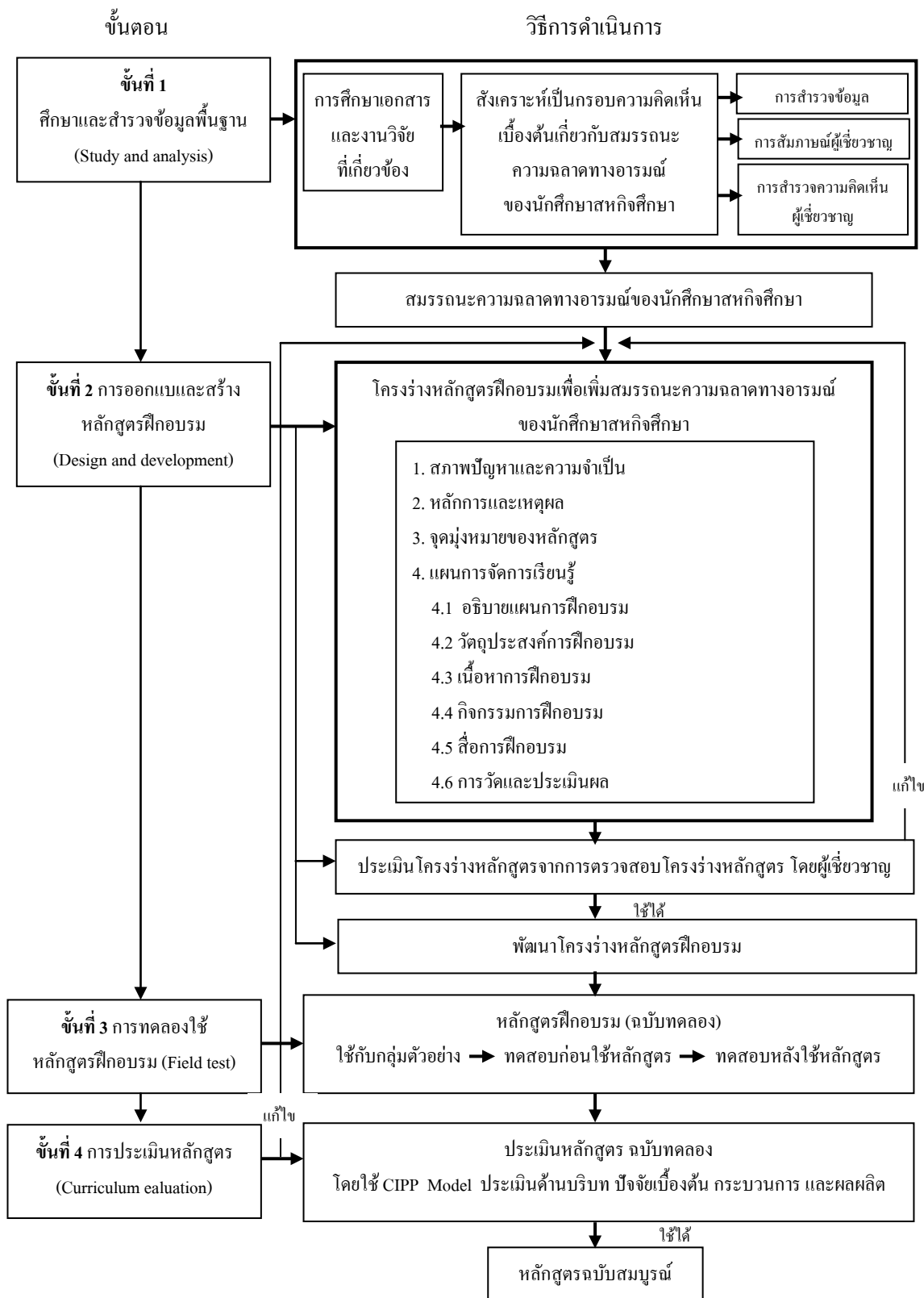
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยแล้วนั้น การที่จะให้หลักสูตรฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติและสามารถขับเคลื่อนไปได้ั้น ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบขั้นตอนในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์จากองค์ความรู้ที่ได้จากทฤษฎี หลักการและแนวคิดพื้นฐาน ประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ที่เน้นการเรียนรู้โดยการสังเกต ว่าเป็นกระบวนการทางการรู้คิด ทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม (Constructivism theory) เน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมเรียนรู้ (Cooperative learning theory) เน้นกระบวนการกลุ่มนักศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ การคิดหรือการมีความตระหนักรู้ในการคิดของตนเอง โดยมีเทคนิควิธีการหลากหลาย แนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต (2550) ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีของ Goleman (1998, pp. 26-28) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบที่ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับคนไทยมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักคิดในการปฏิรูปการศึกษาในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษาในด้านการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยกำหนดเป็นรูปแบบการฝึกอบรม (Training model) ประกอบด้วย ความสำคัญของหลักสูตร จุดประสงค์ หน่วยฝึกอบรม รูปแบบกิจกรรมฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ (Activity model) แต่ละกิจกรรมผู้วิจัยใช้เทคนิค การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีการอภิปรายกลุ่ม ศึกษากรณีตัวอย่าง เกม และบทบาทสมมติเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์โดยตรง และการใช้สื่อ อุปกรณ์รวมทั้งการประเมินผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการดำเนินการลักษณะของการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) ที่ใช้กระบวนการวิจัยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จากการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ก่อนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ที่เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูปแบบของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น จากแนวคิดทฤษฎีการออกแบบ หลักสูตรที่เน้นการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ พร้อมทั้ง ได้นำแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler, 1949, p. 1) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

วิธีการดำเนินการวิจัยกึ่งทดลองครั้งนี้จึงมีแนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะความฉลาด ทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาร่วมกันจากความร่วมมือของกลุ่มบุคคลผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการผลิตนักศึกษาสหกิจศึกษา และด้านการพัฒนาและจัด ฝึกอบรม ความร่วมมือในการจัดฝึกอบรมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะความฉลาด ทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ใให้กับนักศึกษาดังกล่าว จะก่อให้เกิดการปรับปรุง ที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การมุ่งเน้นสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา อันจะก่อให้เกิดศักยภาพใหม่ของนักศึกษา ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าของนักศึกษา ต่อไปในอนาคต ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน (Study and analysis) ขั้นที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตร ฝึกอบรม (Design and development) ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Field test) และ ขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) รายละเอียดการวิจัยมีดังนี้



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

รายละเอียดการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย 4 ขั้นตอนประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน (Study and analysis)

การดำเนินงานในขั้นนี้ เป็นการศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาหลักสูตรต่อไป แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ส่วนที่ 3 การสำรวจความต้องการและจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 4 การสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาสหกิจศึกษาไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา
ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบริบททั่วไป ศึกษาทฤษฎีและกรอบแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
2. วิธีการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาสมรรถนะ การศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ หลักสูตรสหกิจศึกษา แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ และแนวคิดการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยม โดยการวิเคราะห์เอกสาร (Document analysis) ที่นำมาใช้ประกอบในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ตลอดจนทั้งการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา รวมทั้งสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกันมากที่สุด ในการดำเนินการวิจัย มีวิธีการเช่นเดียวกับระเบียบวิธีวิจัยทั่วไป โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหา การเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญ การสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547, หน้า 216-218) มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลสภาพปัญหาความเป็นไปได้การเพิ่มสมรรถนะทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

2. วิธีการศึกษา ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ในประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

2.1.1 สมรรถนะการเข้าใจตนเองของนักศึกษาสหกิจศึกษา ควรมีความรู้เรื่องใดบ้าง และจะเรียนรู้สิ่งนี้ได้อย่างไร

2.1.2 สมรรถนะการเข้าใจผู้อื่นของนักศึกษาสหกิจศึกษา ควรมีความรู้เรื่องใดบ้าง และจะเรียนรู้สิ่งนี้ได้อย่างไร

2.1.3 สมรรถนะการอยู่ร่วมกันในสังคมของนักศึกษาสหกิจศึกษา ควรมีความรู้เรื่องใดบ้าง และจะเรียนรู้สิ่งนี้ได้อย่างไร

2.2 หากจะมีการจัดหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมนักศึกษาสหกิจศึกษาเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ท่านคิดว่าหลักสูตรดังกล่าวควรมีองค์ประกอบอย่างไร

2.3 ท่านคิดว่า หลักสูตรฝึกอบรมควรมีรูปแบบ และเนื้อหาสาระของหลักสูตรรวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรม ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

2.4 จากประสบการณ์ของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมนักศึกษาสหกิจศึกษาในปัจจุบันว่าลักษณะเป็นอย่างไร

2.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม

โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของกรอบความคิดของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

ได้ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนสหกิจศึกษา นักวิชาการ/ เจ้าหน้าที่ด้านสหกิจศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและจัดฝึกอบรม

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ได้นำข้อมูลมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้รับการตรวจสอบและเห็นชอบจากอาจารย์ควบคุมคุณภาพนิพนธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงประเด็นที่ต้องการและเป็นข้อมูลที่สอดคล้องกับงานวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานและนัดหมายผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน โดยขออนุญาตถามคำถามทีละประเด็นจนครบทุกประเด็นคำถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยการสรุปประเด็นคำตอบ หลังจากนั้นนำมาสรุปประเด็นทั้งหมดแล้วให้อาจารย์ควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า นักศึกษาสหกิจศึกษามีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์น้อย และยังมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำเนื่องจากนักศึกษาสหกิจศึกษาไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่านักศึกษาสหกิจศึกษาควรได้รับการอบรมด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ส่วนการเข้าใจผู้อื่น ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่านักศึกษาสหกิจศึกษาควรได้รับการอบรมในด้าน การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า นักศึกษาสหกิจศึกษาควรได้รับการอบรมในด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล และการมีภาวะ การเป็นผู้นำด้วย ในส่วนของการจัดหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมนักศึกษาสหกิจศึกษา เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำให้ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรจากแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง แล้วนำข้อมูลที่ศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตรควรบูรณาการความรู้ที่หลากหลาย มุ่งเน้นให้นักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากที่สุด เช่น การอภิปรายกลุ่ม การสาธิต การแสดงออกในด้านบทบาทสมมุติ หรือการใช้กรณีศึกษา เป็นต้น ผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้ให้

ข้อเสนอแนะว่า หลังจากจบการฝึกอบรมแล้ว ควรมีการติดตามผลว่า นักศึกษาสหกิจศึกษาได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการจริงหรือไม่

ส่วนที่ 3 การสำรวจ ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์และ ความต้องการในการฝึกอบรม ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้ เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ได้มาจากข้อสรุปใน ส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการสำรวจ

1.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาสหกิจศึกษา

1.2 เพื่อศึกษาความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

1.3 เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

2. วิธีการศึกษา ผู้วิจัยพัฒนากรอบความคิดของการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ตลอดจนความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษา ต่อหลักสูตรฝึกอบรม และเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ที่ควรได้รับการพัฒนาของนักศึกษา เพื่อนำไปสร้างหลักสูตรและประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

สำรวจข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษาสหกิจศึกษา จำนวน 100 คน เพื่อยืนยันความเป็นไปได้ของกรอบความคิดของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

3.1 กำหนดประเด็นที่สอบถามจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสร้างแบบสำรวจแล้วเขียนเป็นข้อคำถาม

3.2 ดำเนินการสร้างแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตัวเลือกให้นักศึกษาเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 การสำรวจความต้องการในการเพิ่ม

สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 33 ข้อ และตอนที่ 3 การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา เป็นแบบตัวเลือกให้นักศึกษาเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

3.3 นำแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ไปให้อาจารย์ควบคุมคุณภาพตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

3.4 หากมีข้อแก้ไข ผู้วิจัยนำมาแก้ไข/ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ควบคุมคุณภาพ

3.5 นำแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ไปเก็บข้อมูลกับนักศึกษาสหกิจศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับโครงการสหกิจศึกษา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสำรวจที่ได้รับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏดังนี้

ผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า เป็นนักศึกษาหญิง จำนวน 58 คน และเป็นนักศึกษาชาย จำนวน 42 คน รวมเป็น 100 คน นักศึกษาทุกคนเป็นนักศึกษาสหกิจศึกษา ในปีการศึกษา 2558 ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสหกิจศึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่สังกัดคณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเลย

ผลการสำรวจความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษา มีความต้องการในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่นักศึกษาต้องการเพิ่มสมรรถนะมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านการเข้าใจตนเอง รองลงมา คือ การเข้าใจผู้อื่น และ การอยู่ร่วมกันในสังคม ตามลำดับ

ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษามีความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ จำนวนมากถึงร้อยละ 100 นักศึกษามีความต้องการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติมากที่สุด รูปแบบการฝึกอบรมที่นักศึกษาต้องการในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติแบบกลุ่มสัมพันธ์แยกเป็นกลุ่มย่อย และรูปแบบการฝึกอบรมในระดับที่นักศึกษาต้องการน้อยที่สุด คือ การศึกษาตนเอง ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่นักศึกษาเห็นว่าเหมาะสมในระดับมากที่สุด คือ 1-2 วัน ส่วนระยะเวลาที่นักศึกษาเห็นว่าเหมาะสมน้อยที่สุดคือ มากกว่า 1 สัปดาห์ ตามลำดับ (ภาคผนวก)

ส่วนที่ 4 การสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาปฏิบัติงานในสถานประกอบการ เพื่อให้ได้รายละเอียดที่จำเป็นตรงกันมากที่สุด ในการดำเนินการวิจัยมีวิธีการเช่นเดียวกับระเบียบวิธีวิจัยทั่วไป โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหา การเลือกสรรผู้เชี่ยวชาญ การสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการอภิปรายผล (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์, 2547, หน้า 216-218)

1. วัตถุประสงค์การสำรวจ

1.1 เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาสหกิจศึกษา ตามสภาพความเป็นจริง

1.2 เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษา และข้อมูลจากนักศึกษายืนยันความถูกต้องกับผู้เชี่ยวชาญ

2. วิธีการศึกษา ผู้วิจัยสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 คน โดยใช้แบบสำรวจความคิดเห็นสำหรับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตนักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาและจัดฝึกอบรม เกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาสหกิจศึกษา ที่ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาสหกิจศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสำรวจความคิดเห็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 33 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาศึกษา

3.2 นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

3.3 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ควบคุมคุณภาพนิพนธ์

3.4 นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ควบคุมคุณภาพนิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3.5 นำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบไปจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกไว้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานและนัดหมายกับผู้เชี่ยวชาญ ที่ผู้วิจัยเลือกไว้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 5 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาศึกษา มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจที่ได้รับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผลปรากฏดังนี้

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษาศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ที่จำเป็นต้องเสริมสร้างให้นักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษาที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง คือ สมรรถนะด้านการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม

ขั้นที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Design and development)

การดำเนินงานในขั้นนี้ ผู้วิจัยออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน (Study and analysis) ในขั้นที่ 1 มากำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม การดำเนินงานในขั้น

นี่เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จัดเตรียมไว้ในขั้นแรก โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การสร้างโครงสร้างหลักสูตร

การสร้างโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร 4 องค์ประกอบ คือ

1) สภาพปัญหาและความจำเป็น 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และ 4) แผนการจัดการเรียนรู้ (หน่วยฝึกอบรม) ประกอบด้วย คำอธิบายของแผนการจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยพิจารณาจากข้อมูลชั้น 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน (Study and analysis) ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบรูปแบบของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 3 การสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ส่วนที่ 4 การสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาที่จำเป็นต้องเสริมสร้าง

2. กำหนดหลักการและเหตุผล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็น โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์แล้วจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

3. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักการและเหตุผล ซึ่งเป็นการศึกษาสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่จำเป็นของนักศึกษาศหกิจศึกษา โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

4. กำหนดแผนการจัดการเรียนรู้ (หน่วยการฝึกอบรม) โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยในแต่ละหน่วยการฝึกอบรม ประกอบด้วยส่วนย่อย ๆ 6 ส่วน ดังนี้

4.1 คำอธิบายหน่วยการฝึกอบรม เป็นคำอธิบายเกี่ยวกับหน่วยการฝึกอบรมนั้น ๆ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

4.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หรือเป็นเกณฑ์ในแต่ละหน่วยของการฝึกอบรม เมื่อนักศึกษาศหกิจศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมทุกแผนการเรียนรู้อแล้ว ย่อมส่งผลให้การฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ โดยวัตถุประสงค์การฝึกอบรมกำหนดจากการพิจารณาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นหลัก

4.3 เนื้อหาการฝึกอบรม กำหนดไว้โดยยึดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ในแต่ละแผนเป็นขอบเขต ดำเนินการจัดอันดับความสำคัญของเนื้อหาวิชา โดยพิจารณาตาม ลำดับ ธรรมชาติของเนื้อหาวิชา ความต้องการของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม และข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นรายละเอียดวิชาทั้งหมดในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา

4.4 กิจกรรมการฝึกอบรม กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรม ประกอบ กับพิจารณาความพร้อม และพื้นฐานของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งคำนึงถึงหลักการ จัด กิจกรรมให้นักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและ ทฤษฎีต่าง ๆ มากำหนดเป็นวิธีการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ลักษณะ การวิจัยปฏิบัติการเป็นหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และการมีปฏิสัมพันธ์ กลุ่มย่อยเน้นนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงธรรมชาติความต้องการ ความแตกต่าง และศักยภาพของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.5 สื่อการฝึกอบรม กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ การฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ในหลักสูตร แก่นักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.6 การวัดและประเมินผล กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม และสื่อการฝึกอบรม ประกอบด้วย การวัดและ การประเมินผล ดังนี้

4.6.1 การประเมินระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง (Try out) กับกลุ่ม ทดลองใช้หลักสูตร (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบประเมินหลักสูตรระหว่าง การทดลองใช้หลักสูตร

4.6.2 การประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา ของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากผลการประเมินก่อนการฝึกอบรมและหลัง การฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

4.6.3 การประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของวิทยากร ผู้ช่วยวิจัย และนักศึกษาศหกิจศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากผลการประเมินหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน ความพึงพอใจความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

4.6.4 การประเมินเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ จากผู้ประกอบการ โดยการประเมินด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา

พิจารณาจากผลการประเมินหลังการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้ว 2 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์

ส่วนที่ 2 การประเมินโครงร่างหลักสูตร

การตรวจสอบโครงร่างหลักสูตรเป็นการประเมินหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

1. การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร

1.1 การประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยพิจารณาความเหมาะสมในแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรตั้งแต่ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และแผนการจัดการเรียนรู้

1.1.1 กำหนดผู้ประเมินโครงร่างหลักสูตร ผู้ทำหน้าที่ประเมินโครงร่างหลักสูตรครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านสหกิจศึกษา ด้านจิตวิทยา ด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ผู้เชี่ยวชาญชุดนี้ทำการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรและความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วยชุดที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เหมาะสมอย่างยิ่ง เหมาะสม ไม่แน่ใจ ไม่เหมาะสม และไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1.1.2.1 กำหนดประเด็นการประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสร้างแบบสอบถามแล้วเขียนเป็นข้อคำถาม

1.1.2.2 นำแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งประเด็นการประเมินลักษณะของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานและนัดหมายกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดได้ 5 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรที่ได้รับ ได้แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร จำนวน 5 ชุด

1.1.4.2 กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

- เมื่อ SD แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 X แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.1.4.3 การพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร เป็นการนำเอา คำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

นำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

เหมาะสมอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ไม่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

นำผลจากการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย แล้วเทียบเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เหมาะสมอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เหมาะสม

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ไม่เหมาะสม

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการยอมรับว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้น มีความเหมาะสมกำหนดไว้ที่ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสมไม่ต้องทำการปรับปรุง

ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร พบว่า เมื่อเทียบกับเกณฑ์ ถ้าค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความเหมาะสม ผู้วิจัยกำหนดให้คงไว้ในหลักสูตร

2. แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรที่สร้างขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความสอดคล้องระหว่างสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมี เหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร

2.2 ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม

2.3 ความเหมาะสมกับแนวทางในการแก้ปัญหา

2.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางแก้ปัญหา

2.5 ความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมกับ
กลุ่มเป้าหมาย

2.6 ความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับ
ความต้องการของสังคม

2.7 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเป็นไปได้

2.8 หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาด
ทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

2.9 ความสอดคล้องระหว่างแผนการจัดการเรียนรู้ (หน่วยการเรียนรู้)

กำหนดผู้ประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร

1. ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินชุดที่ 1 ประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของ
หลักสูตรประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านสหกิจศึกษา ด้านจิตวิทยา
ด้านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ผู้เชี่ยวชาญ
ชุดนี้ได้ทำการประเมินทั้งความเหมาะสมของหลักสูตรและความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบ
ของหลักสูตร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินชุดที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่าง
องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นดัชนีความสอดคล้อง
เป็นเกณฑ์พิจารณา ซึ่งคำนวณได้จากสูตร (Item objective congruence: IOC) โดยค่าเฉลี่ยมีระดับ
ความคิดเห็น ดังนี้ สอดคล้อง ไม่น่าใจ และไม่สอดคล้อง มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 กำหนดประเด็นการประเมินจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสร้างแบบสอบถามแล้วเขียนเป็นข้อคำถาม

2.2 นำแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมทั้งประเด็นการประเมิน
ลักษณะของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความสอดคล้องระหว่าง
องค์ประกอบของหลักสูตรที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของ
หลักสูตรในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานและนัดหมายกับผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองเก็บ
รวบรวมข้อมูลทั้งหมดได้ 5 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรที่ได้รับ ได้แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร จำนวน 5 ชุด

2.4.2 กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา

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

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน นำมาแปลงเป็นคะแนนดังนี้

มีความเห็นว่า สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น +1

มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจ กำหนดคะแนนเป็น 0

มีความเห็นว่า ไม่สอดคล้อง กำหนดคะแนนเป็น -1

นำคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาแทนค่าในสูตรเพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้าได้ค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบส่วนนี้มีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง

ส่วนที่ 3 การแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

หลังจากที่ผู้วิจัยนำโครงสร้างหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาหาค่าความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร โดยยึดเกณฑ์ที่ว่าข้อคำถามข้อใดมีความเหมาะสมของหลักสูตรตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ถ้าข้อใดมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 และค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร (IOC) มีค่าระหว่าง 0.92-1.00 นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้มีการปรับในรายละเอียด ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาปรับปรุงภายในให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินงานในขั้นนี้ เป็นการนำหลักสูตรที่ได้จากการประเมินและปรับปรุงร่างหลักสูตรแล้วนำไปทดลองภาคสนาม โดยนำไปทดลองปฏิบัติจริงกับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot study) และส่วนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษานำร่อง (Pilot study) รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการทดลอง

เพื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองศึกษานำร่อง (Pilot study) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการใช้หลักสูตรในสถานการณ์จริงก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคระหว่างการใช้หลักสูตร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้และหาประสิทธิภาพหลักสูตร เป็นนักศึกษาสหกิจศึกษา ในปีการศึกษา 2558 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 15 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและหาประสิทธิภาพ ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น แบบประเมินหลักสูตรระหว่างทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง แบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมต่อหลักสูตรฝึกอบรม และแบบวัดเจตคติจากผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

4. การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยการปฐมนิเทศเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการฝึกอบรม แล้วเริ่มดำเนินการฝึกอบรมทำแบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมต่อหลักสูตรฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมโดยทำการทดลองศึกษานำร่อง (Pilot study) จำนวน 16 ชั่วโมง เมื่อจบการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษากลุ่มทดลองใช้หลักสูตรนำร่องประเมินหน่วยการฝึกอบรมในแต่ละหน่วย ด้วยแบบประเมินหลักสูตรระหว่างทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยให้นักศึกษาทำแบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมต่อหลักสูตรฝึกอบรม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

5. แบบประเมินผลระหว่างทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 30; ประคอง วรรณสูตร, 2542, หน้า 70; สมนึก ภัททิยธนี, 2546, หน้า 73-155) คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และ

เหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 6 ข้อ เพื่อให้นักศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้หลักสูตรเป็นเครื่องมือ สำหรับประเมินผล ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

5.1 ศึกษาหลักการและกระบวนการสร้างแบบประเมิน

5.2 กำหนดรูปแบบและสร้างรายการเพื่อสอบถามให้ครอบคลุมจากการดำเนินการ ฝึกอบรม

5.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เครื่องมือ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมิน และความเหมาะสมกับ ข้อคำถามและภาษาที่ใช้ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80-1.00 และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมมากกว่า 3.50 ขึ้นไป

5.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสังเกต และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.5 นำแบบประเมินผลระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรนำร่องเสนอคณะกรรมการควบคุม คุณภาพนิพนธ์ตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

5.6 นำแบบประเมินผลระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรนำร่องไปทดลองกับนักศึกษา ที่เป็นกลุ่มทดลองในแต่ละแผนกกิจกรรมเสร็จแล้ว ด้วยแบบประเมินผลระหว่างการทดลองใช้ หลักสูตรนำร่อง

ส่วนที่ 2 การทดลองใช้หลักสูตร

เป็นการนำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการทดลอง เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของหลักสูตร จากสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจความเหมาะสมต่อหลักสูตรฝึกอบรม ที่นักศึกษาผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ตามหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. แบบแผนการทดลอง การทดลองครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler, 1986, p. 269) เนื่องจากผู้วิจัยใช้นักศึกษาสหกิจศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากหลายสาขาวิชาเป็น กลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยต้องการศึกษาความก้าวหน้าของนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม จึงใช้รูปแบบ การทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม (One-group pretest- posttest design) และมีการทดสอบซ้ำหลังการทดลองใช้วันระยะห่าง 2 สัปดาห์ ดังภาพต่อไปนี้ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2549, หน้า 142-144)

ตารางที่ 5 แบบแผนการทดลอง

ทดสอบก่อน	การทดลองใช้	ทดสอบหลัง	ทดสอบซ้ำ
O_1	\bar{X}	O_2	O_3

เมื่อ O_1 หมายถึง การวัดค่าข้อมูลในตัวแปรตามการทดสอบก่อน (Pretest)

O_2 หมายถึง การวัดค่าข้อมูลในตัวแปรตามการทดสอบหลัง (Posttest)

O_3 หมายถึง การวัดค่าข้อมูลในตัวแปรตามการทดสอบซ้ำ (Ex-posttest)

X หมายถึง การทดลอง (Treatment) เป็นการได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นและทำแบบทดสอบท้ายแผนการจัดการเรียนรู้

เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมแล้ว ผู้วิจัยทำการทดสอบหลังฝึกอบรมและทำการทดสอบซ้ำอีกครั้ง กำหนดวันระหว่าง 2 สัปดาห์ (Retest after posttest) โดยให้ผู้ประกอบการหรือตัวแทนองค์กรผู้ใช้งานติดต่อเป็นผู้ประเมินดังกล่าว ที่เกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่ได้รับการฝึกปฏิบัติจากกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากนักศึกษาเข้าสู่ในสถานประกอบการแล้ว 2 สัปดาห์ เพื่อทดสอบผลการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เกิดขึ้น

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 150 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

4. หลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารประกอบการฝึกอบรม

4.1 หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านการประเมิน โครงร่างหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มีองค์ประกอบของหลักสูตรดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการฝึกอบรม ประกอบด้วย คำอธิบายแผนการจัดการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล

4.1.2 คู่มือประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้ดำเนินการฝึกอบรม

4.1.3 เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับนักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.1.4 สื่อประกอบการฝึกอบรม

4.2 หลักสูตรฝึกอบรม มีลักษณะเป็นหน่วยการฝึกอบรมที่แบ่งออกเป็นแผนกิจกรรม เท่ากับจำนวนหน่วยการฝึกอบรมในหลักสูตร มีลักษณะเด่นคือ เนื้อหาสาระสมบูรณ์ครบถ้วนตาม หลักสูตรสามารถใช้ศึกษาด้วยตนเองได้ ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

4.2.1 คำอธิบายหน่วยการฝึกอบรม

4.2.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม

4.2.3 เนื้อหาการฝึกอบรม

4.2.4 กิจกรรมการฝึกอบรม

4.2.5 สื่อการฝึกอบรม

4.2.6 การวัดและประเมินผล

4.3 แบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จาก กรมสุขภาพจิต (2550) ดังนี้

4.3.1 แบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1.1 แบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธี Likert type ของ ลิเคิร์ต (1961) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้ประเมินได้แก่ อาจารย์นิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์วิทยากรฝึกอบรม

4.3.1.2 กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาแบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เหมาะสมมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

เหมาะสมปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

เหมาะสมน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

เหมาะสมน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

นำผลจากการประเมินมาหาค่าเฉลี่ย แล้วเทียบเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

4.4 แบบประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

4.4.1 ศึกษาหลักการและกระบวนการสร้างแบบประเมิน

4.4.2 กำหนดรูปแบบและสร้างรายการเพื่อสอบถามให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ (หน่วยการฝึกอบรม) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างแบบประเมิน

4.4.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมินและความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความพึงพอใจความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 -1.00 และค่าเฉลี่ยความเหมาะสมระหว่าง 3.80-4.40

4.5 แบบประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

4.5.1 ศึกษาหลักการและกระบวนการสร้างแบบประเมิน

4.5.2 กำหนดรูปแบบและสร้างรายการเพื่อสอบถามให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรของแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ (หน่วยการฝึกอบรม) หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างแบบประเมิน

4.5.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยนำแบบประเมินดังกล่าว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการประเมินและความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-0.80

5. ระยะเวลาในการทดลองใช้หลักสูตร ผู้วิจัยทำการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในปีการศึกษา 2558 ตามที่กำหนด คือ จำนวน 16 ชั่วโมง ในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559

6. การดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรดำเนินการทดลองมีขั้นตอน ดังนี้

6.1 การเตรียมการก่อนการฝึกอบรม

6.1.1 การเตรียมการด้านวิทยากร จำนวนวิทยากรให้การฝึกอบรม จำนวน 1 คน และผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินประชุมทำความเข้าใจและข้อตกลงก่อนการฝึกอบรม

6.1.2 การเตรียมการประสานงานกับคณะกรรมการดำเนินการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม ด้านอาคารสถานที่ อาหารและเครื่องดื่ม การเตรียมเอกสารของนักศึกษา ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งงานบริการต่าง ๆ ที่เห็นสมควร

6.2 ก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ จากกรมสุขภาพจิต (2550) และประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์ จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น และรวบรวมคำตอบเก็บไว้เป็นหลักฐาน

6.3 ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนดการของการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบการวิจัยปฏิบัติการ ทฤษฎีการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยตนเอง และแบบร่วมมือที่ทำให้ให้นักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมกิจกรรมในหลักสูตรตามที่ต้องการ ผู้วิจัยทำหน้าที่ประสานงานและเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม เตรียมเอกสาร และบทเรียนในการฝึกอบรม และเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม โดยมีวิทยากรประจำกลุ่มซึ่งมีประสบการณ์ในการจัดฝึกอบรมเป็นผู้ช่วยในการดำเนินการฝึกอบรม นักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีส่วนร่วมและฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ตามที่คาดหมายไว้

6.4 หลังการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจของนักศึกษาศาสตราจารย์ศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม และเจตคติของผู้ประกอบการ ต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรม และทำการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว 2 สัปดาห์ ดำเนินการประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์อีกครั้ง โดยใช้สถิติการทดสอบ *t*-test (Dependent samples) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 210) ด้วยเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

7. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการทดสอบวัดก่อนและหลังการฝึกอบรม นำมาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผลของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ

ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำด้วยวิธีการใช้ค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

7.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม และเจตคติจากผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม ของนักศึกษานักศึกษานักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้สถิติทดสอบ t -test (Dependent samples)

7.2 การประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม วิทยากร ผู้ช่วยวิจัย และของนักศึกษานักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย t -test (Dependent samples) ได้แก่ แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม และเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{n \sum D^2 - (\sum D)^2}{n-1}}}$$

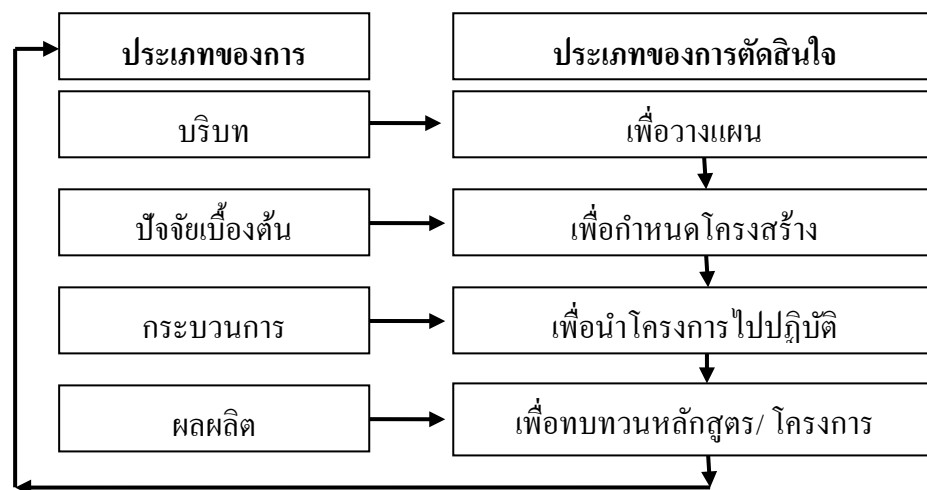
เมื่อ t = ค่าที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

D = ผลต่างของคะแนนแต่ละคู่

n = จำนวนคู่

ขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation)

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินแบบ CIPP Model เป็นแนวทางในการประเมินผลหลักสูตรเพื่อพัฒนาหลักสูตร ของสตัฟเฟิลบีม และคนอื่น ๆ (Stufflebeam, 2003) ประเมินใน 4 ด้าน ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต



ภาพที่ 5 การประเมินหลักสูตรด้วยรูปแบบ CIPP Model

ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร มีดังต่อไปนี้

1. การประเมินด้านบริบท ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของสภาพปัญหาและความจำเป็น และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input) เป็นการประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหารายวิชา กิจกรรมและวิธีการอบรมสื่อและอุปกรณ์ คู่มือหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. ด้านกระบวนการ (Process) เป็นการประเมินความเหมาะสม สอดคล้องกระบวนการเรียนการสอน วิธีการวัดและการประเมินผล

4. ด้านผลผลิต (Product) เป็นการประเมินประสิทธิภาพของผู้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมของสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษา และเจตคติจากผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการประเมินหลักสูตร

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการนำไปใช้ปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณา

1. เกณฑ์การพิจารณาด้านบริบท เป็นการประเมินก่อนเริ่มดำเนินการ โดยประเมินหลักสูตรนำร่อง ของสภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยพิจารณาจาก

1.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสม คือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าโครงสร้างหลักสูตรมีคุณภาพเหมาะสมในเบื้องต้น ไม่ต้องทำการปรับปรุง สำหรับข้อใดที่ได้คะแนนต่ำกว่า 3.50 ให้พิจารณาถึงเหตุผลเป็นรายข้อ โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำข้อเสนอมาปรับปรุงหลักสูตรต่อไป และหากมีข้อเสนอแนะอื่น นอกเหนือจากข้อคำถามในแบบประเมิน เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยพิจารณาเพิ่มข้อเสนอแนะไว้ในหลักสูตร โดยคำนึงถึงฐานของผู้เรียน

1.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องทำการปรับปรุง

1.3 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินโครงสร้างหลักสูตร

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินก่อนเริ่มดำเนินการ โดยประเมินหลักสูตรนำร่องของส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตรในส่วนของหน่วยการอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการอบรม คู่มือหลักสูตร และการวัดและประเมินผล ได้แก่

2.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ไม่ต้องปรับปรุง

2.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ไม่ต้องทำการปรับปรุง

2.3 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินโครงสร้างหลักสูตร

3. ด้านกระบวนการ เป็นการประเมินผลหลักสูตรขณะดำเนินงานในขั้นตอนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ เกณฑ์การพิจารณา ได้แก่

3.1 ด้านผู้เรียน จะเป็นการพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งด้านการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตรฝึกอบรม และเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมกับผู้เรียน

3.2 ร้อยละคะแนนความรู้ระหว่างการฝึกอบรมของสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มากกว่าเกณฑ์การพิจารณา (มากกว่า 75%)

3.3 ความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมวิทยากร และผู้ช่วยวิจัย โดยประเมินด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

3.4 ข้อเสนอแนะของวิทยากร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้ช่วยวิจัยที่ประเมินหลักสูตร ฝึกอบรม (ฉบับทดลอง)

4. ด้านผลผลิต เป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน เกณฑ์การพิจารณา คือ

4.1 เกณฑ์ในการพิจารณาถึงประสิทธิภาพของหลักสูตร ประกอบด้วย

4.1.1 ด้านผู้เรียน จะเป็นการพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทั้งด้านการเพิ่ม สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อหลักสูตรฝึกอบรม และเจตคติของ ผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ค่าเฉลี่ยคะแนนประเมินสมรรถนะความฉลาด ทางอารมณ์ หลังทดลองมากกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.2 ด้านหลักสูตร พิจารณาจากค่าประสิทธิภาพของหลักสูตร (การทดลองใช้ หลักสูตร) ประกอบด้วย

4.1.2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา และความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษา กำหนดเกณฑ์อยู่ในระดับมาก (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

4.1.2.2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรตามความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร ผู้ช่วยวิจัย โดยการประเมินด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของ การใช้หลักสูตร กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

4.2 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้เข้ารับการอบรม และผู้ช่วยวิจัยที่ประเมิน หลักสูตรฝึกอบรม (ฉบับทดลอง)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในครั้งนี้เป็นการดำเนินการในลักษณะของการวิจัย กึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ที่ใช้กระบวนการวิจัยเป็นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการดำเนินการวิจัยตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler, 1949) จำนวน 4 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การดำเนินงานในชั้นนี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) ศึกษาสำรวจสภาพปัญหาสาเหตุสำคัญของปัญหาและความจำเป็น โดยการประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ได้กลุ่มนักศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำกว่าเกณฑ์ ที่กรมสุขภาพจิต (2550) กำหนดอายุระหว่าง 18-60 ปี กำหนดไว้เพื่อใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ 2) การศึกษาเอกสารแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้แนวคิดที่นำมาเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบการฝึกอบรม และรูปแบบการจัด กิจกรรมการเรียนรู้

1. ผลการศึกษาสำรวจสภาพปัญหาและสาเหตุสำคัญของปัญหาและความจำเป็น

1.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากแหล่งข้อมูลเอกสาร ได้แก่

1) การจัดการศึกษาตามหลักสูตรสหกิจศึกษา 2) แนวคิดการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลได้ผล ดังนี้

1.1.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร พบว่า การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษา ยังขาดความสมดุลระหว่างความรู้ในด้านวิชาชีพที่จะนำไปประกอบอาชีพ กับ ความรู้ด้านวิชาการที่จะนำไปพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นมนุษย์ อีกทั้งวัตถุประสงค์หลักสูตรสหกิจศึกษา ยังระบุว่า เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่สังคมตลาดแรงงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึกในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ จึงอาจกล่าวได้ที่ว่า หลักสูตรสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เน้นการพัฒนาสมรรถนะทางปัญญา (Intelligence quotient หรือ IQ) มากกว่าการพัฒนาสมรรถนะทางด้านอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และสมรรถนะ

ทางด้านสังคม (Social quotient: SQ) เมื่อสมรรถนะทางด้านอารมณ์ และด้านสังคมถูกละเลย ผลผลิตที่ออกมาคือความรู้ คือ เก่งอย่างเดียวแต่ละเลยการพัฒนาความสามารถทางด้านอารมณ์และความสามารถทางสังคม ในขณะที่นักศึกษาควรได้รับการเสริมสร้างให้ครบทุกด้าน ทั้งนี้เพราะ นักศึกษาศหกิจศึกษา เมื่อออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการพัฒนาสมรรถนะทางอารมณ์ และสมรรถนะทางด้านสังคมมีความสำคัญมาก เพราะชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ ห้างร้านหรือบริษัท ต้องพบเจอเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างหลากหลายทาง ความคิด ความเชื่อ ทศนคติและค่านิยม อาจเป็นบ่อเกิดแห่งความขัดแย้ง และหากรุนแรงอาจ ลุกกลามไปถึงขั้นการทะเลาะวิวาท เป็นปัญหาขาดสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ในสถานที่ ทำงาน สาเหตุใหญ่มาจากการที่นักศึกษาไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำให้ไม่สามารถเข้ากับ คนอื่นในที่ทำงานได้ อาจต้องเปลี่ยนงานบ่อย ทั้งนี้เพราะไม่ได้รับการฝึกฝนในเรื่องการจัดการกับ อารมณ์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ดังนั้น หลักสูตรศหกิจศึกษาจึงควรถ่ายทอดความรู้ และ ประสบการณ์ให้นักศึกษาให้มีทักษะทางด้านอารมณ์ ทักษะทางด้านสังคมร่วมกับทักษะทางด้าน ปัญญาพร้อมกันไป โดยจัดเป็นหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมในส่วนกระบวนการ เพื่อให้นักศึกษา ได้ฝึกทักษะการรู้จัก และเข้าใจตนเอง การเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่น และการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุข เพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี

1.1.2 การวิเคราะห์การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจ ศึกษา พบว่า การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นทักษะส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึกและภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จูงใจและให้ความหวัง แก่ตนเองและมองโลกในแง่ดี สามารถปรับสภาพอารมณ์ ควบคุมและจัดการกับอารมณ์ และการกระทำของตนเองไปสู่พฤติกรรมเหมาะสมได้อย่างสมเหตุสมผล และสร้างทักษะทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ของมนุษย์ด้วย นักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง 3) การจูงใจตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การสร้าง สัมพันธภาพทางสังคมกับผู้อื่น จะเห็นได้ว่าการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ถือเป็น ส่วนหนึ่งในการพัฒนาสัมพันธภาพทางสังคมกับผู้อื่นด้วย นักการศึกษาได้ระบอบุคคลประกอบของ การสร้างสัมพันธภาพทางสังคมไว้ดังนี้ คือ 1) การสื่อสาร 2) การจัดการกับความขัดแย้ง 3) อิทธิพลการโน้มน้าวผู้อื่น 4) การกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี 5) ความเป็นผู้นำ 6) การสร้างความสัมพันธภาพทางสังคมอันดีกับผู้อื่น 7) การร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อสู่ เป้าหมาย และ 8) การสร้างพลังและสมรรถนะของทีม ดังนั้น แนวคิดในการเพิ่มสมรรถนะ

ความฉลาดทางอารมณ์นั้น ควรจะต้องศึกษาเรียนรู้พัฒนาจิตใจหรืออารมณ์ของตัวเองให้่องแท้ก่อน พร้อมกับศึกษาเรียนรู้อารมณ์ของผู้อื่น จนเกิดเป็นทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการเข้าใจตนเอง และสามารถเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ด้วย แล้วผลที่ตามมาก็จะส่งผลให้เกิดทักษะทางสังคม คือ มีความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข คือ หลักการในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ต้องการรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการปรับสภาพแวดล้อมให้สอดคล้อง เหมาะสมกัน หากจะเสริมสร้างนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาได้รับการฝึกในสถานการณ์จริงหรือเสมือน สถานการณ์ โดยฝึกเป็นกลุ่มร่วมกับเพื่อน เพื่อให้เกิดความสามารถ 3 ส่วน ดังนี้ คือ 1) ความสามารถในการเข้าใจตนเอง คือ เป็นผู้ที่รับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี มีองค์ประกอบ คือ 1.1) ตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 1.2) การควบคุมอารมณ์ของตนเอง 1.3) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 2) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น เป็นผู้ที่รับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 2.1) เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 2.2) ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 2.3) สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม คือ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นและสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี มีองค์ประกอบ คือ 3.1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 3.2) การจัดการกับความขัดแย้ง 3.3) การมีภาวะการเป็นผู้นำ

1.1.3 การวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและการเพิ่ม

สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรและการเพิ่มพัฒนาหลักสูตร โดยมีการนำไปทดสอบหรือทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมมากขึ้นซึ่งหลักสูตรเหล่านั้นมีทั้งเป็นหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว โดยมีขั้นตอนหลัก ๆ 3-5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อที่จะนำมาเป็นโครงร่างหลักสูตรโดยพิจารณาให้สอดคล้องสภาพ และความต้องการของผู้เรียน โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัยและสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง 2) สร้างโครงร่างหลักสูตร โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล แล้วทำการประเมินโครงร่างหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ 3) ทดลองใช้หลักสูตร และประเมินหลักสูตรเป็นการดำเนินการประเมินเพื่อหาประสิทธิภาพของหลักสูตรโดยการทดลองใช้กับผู้เรียน 4) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร เป็นการนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 5) การติดตามผล เป็นการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้หลักสูตร ซึ่งถือว่าเป็นการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรอีกขั้นตอนหนึ่ง ด้านงานวิจัยเรื่องเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และหากพิจารณาในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สรุปได้ว่า

หลักสูตรฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรายวิชาสหกิจศึกษา ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านกระบวนการคิด และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักสูตรรายวิชาสหกิจศึกษา ซึ่งอาจจัดในรูปแบบของหลักสูตรบูรณาการในการเรียนรู้เพิ่มเติม หรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การแก้ไขและปรับปรุงหลักสูตร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ได้แนวคิดว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งสำคัญและควรปลูกฝังมาตั้งแต่เด็ก ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ การอยู่ร่วมกันการทำงานร่วมกันจึงต้องมีความเกี่ยวข้องผูกพันกัน และจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ในสังคมอย่างมีความสุข จึงสามารถกล่าวได้ว่า การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์นั้น เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้น พัฒนาให้ดีขึ้น และสามารถพัฒนาให้เข้าไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและมีขั้นตอน ทั้งนี้ การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์มีความเกี่ยวข้องกับเจตคติ ความรู้สึกรู้จักคิด อารมณ์ ความพึงพอใจของแต่ละฝ่ายด้วย อีกทั้งมีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ปทัสถานส่วนบุคคล การเปิดเผยความรู้สึกซึ่งกันและกัน การไว้วางใจระหว่างกัน การเคารพและยอมรับในบุคคลอื่น ความพยายามที่จะรู้จักและเข้าใจบุคคลอื่น ตลอดจนปัจจัยทางด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ทั้งสิ้น

1.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากแหล่งข้อมูลบุคคล ประกอบด้วย

1) การสัมภาษณ์ 2) การสังเกตพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาสหกิจศึกษา 3) สังเกตพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาสหกิจศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลดังนี้

1.2.1 การสัมภาษณ์ แหล่งข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารนักการศึกษาด้านหลักสูตร/การฝึกอบรม นักการศึกษาด้านสหกิจศึกษา อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์นิเทศ รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 ท่าน โดยคำถามการสัมภาษณ์ 4 ข้อ ดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้มีความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง และวิธีการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา 4) ความคิดเห็นข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์และนำมาวิเคราะห์ สรุปผลได้ดังนี้

1.2.1.1 สภาพปัญหาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

นักศึกษาสหกิจศึกษาเมื่อออกไปปฏิบัติงานในสถานประกอบการ การพัฒนาสมรรถนะทางอารมณ์

และสมรรถนะทางสังคมมีความสำคัญมาก เพราะชีวิตการทำงานในสถานประกอบการห้างร้านหรือบริษัท ต้องพบเจอเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความเชื่อทัศนคติและค่านิยมอาจเป็นบ่อเกิดแห่งความขัดแย้งและหากรุนแรงอาจลุกลามไปถึงขั้นการทะเลาะวิวาท เป็นปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน เป็นปัญหาขาดสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ในสถานที่ทำงาน (นิธิตา สังคหะ, 2559) สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการที่นักศึกษาไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ทำให้ไม่สามารถเข้ากับคนอื่นในที่ทำงานได้ อาจต้องเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ทั้งนี้เพราะไม่ได้ฝึกฝนในการจัดการกับอารมณ์ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (วัลลภ อิมสุวรรณ, 2559) จากสภาพความเป็นจริงในการจัดการศึกษา พบว่า สถานศึกษาสร้างหลักสูตรขึ้นมาตามความต้องการของสถานศึกษา โดยขาดการคำนึงถึงผลลบด้านคุณภาพของบัณฑิต สถานศึกษาหลายแห่งขยายหลักสูตรด้านวิชาชีพโดยขาดความพร้อม บัณฑิตจำนวนมากจึงขาดทักษะทางอารมณ์ ทักษะทางสังคม และความรู้รอบในศิลปะวิทยาการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต (นิธิตา สังคหะ, 2559) ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาสำคัญมากในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะแบบพหุวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด และวัฒนธรรม โดยที่คนทั่วไปเห็นว่าตนเอง และกลุ่มของตนมีคุณสมบัติพิเศษกว่าคนอื่น จึงมักมีอคติต่อคนอื่นให้ค่านิยมกับความสำเร็จส่วนบุคคลก่อให้เกิดความริ้วฉาน แยกแยกขึ้นในสังคม เกิดการชิงดีชิงเด่น ไม่เว้นแม้แต่ในสถาบันการศึกษาก็เกิดบรรยากาศแห่งการแข่งขันด้วยค่านิยมในเรื่องการเอาเปรียบอย่างกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) จากเหตุดังกล่าวเพราะมีความแตกต่างไม่เท่าเทียมกันในฐานะทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ความคิด ค่านิยมจากเหตุความแตกต่างเหล่านี้ ในบางครั้งเกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงถึงขั้นทะเลาะวิวาทสร้างความเสียหายให้กับทั้งตัวนักศึกษาเอง ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ถ้าหากนักศึกษาสามารถประสานต่อความสัมพันธ์ในฐานะที่เท่าเทียมกัน และมีวัตถุประสงค์รวมทั้งเป้าหมายเดียวกัน อคติและความไม่เป็นกลางที่ซ่อนเร้นอยู่ก็จะลดน้อยถอยลง และอยู่ร่วมกันได้อย่างสบายใจจนกระทั่งกลายเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ปัญหาความขัดแย้งก็จะหมดไปในที่สุด (ปราณี เอี่ยมลออ, 2558) ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ที่สถานศึกษาจะต้องสอนให้นักศึกษารู้ที่จะรู้จักผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น รู้ความต้องการทางจิตใจของผู้อื่น แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสอนให้นักศึกษารับรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ได้ อันส่งผลให้นักศึกษาสามารถดำรงชีวิตตามวิถีแห่งประชาธิปไตยในสังคมแบบพหุวัฒนธรรมร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ทั้งนี้มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ควรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้นักศึกษาโดยเฉพาะนักศึกษาสหกิจศึกษาให้ มีทักษะทางด้านอารมณ์ ทักษะทางด้านสังคม ร่วมกับทักษะทางด้านปัญญาพร้อมกันไป โดยจัดเป็นหลักสูตรฝึก อบรมเพิ่มเติมในส่วนกระบวนการ เพื่อให้ นักศึกษา ได้ฝึกทักษะ

การรู้จักและเข้าใจตนเอง การเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่นและการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข เพื่อให้เกิดความสมดุลในการพัฒนานักศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี ดังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ได้กล่าวว่า

“... เด็กที่เรียนได้ดี ได้เร็ว มีความสุขเป็นคนมองโลกในแง่ดีปรับตัวได้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ค่อยมีปัญหาด้านพฤติกรรมหรือปัญหาทางอารมณ์ ถือได้ว่าเป็นเด็กที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง เด็กที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะเป็นเด็กก้าวร้าวควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนไม่ดีมักจะมีการทะเลาะวิวาทและต่อสู้กับผู้อื่น พฤติกรรมเหล่านี้แม้จะรักษาให้หายได้ก็ตาม แต่ก็เป็นการแก้ที่ปลายเหตุ ทางที่ดีควรป้องกันก่อนเกิดปัญหา โดยพัฒนาส่งเสริม ให้เด็กเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูง ซึ่งวัยรุ่นตอนปลายที่เข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีอายุระหว่าง 18-21 ปี เป็นวัยที่พัฒนาการทางด้านสังคมของเด็กกลุ่มนี้เริ่มชัดเจนขึ้นและเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและคนรอบข้างอย่างมาก...” (ปราณี เอี่ยมลออ, สัมภาษณ์, 2559)

“... ประสบการณ์จะช่วยเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กวัยรุ่นตอนปลายที่เข้าสู่การเป็นผู้ใหญ่ตอนต้น เพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลที่มีคุณภาพที่สังคมปรารถนา และต้องการ คือ การเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และมีความสุขสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้กระบวนการจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนใหม่แทนที่จะมุ่งเน้นพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพียงด้านเดียวต้องมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่ไปด้วยซึ่งจะทำให้ โดยฝึกให้เด็กรู้จักคุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง ใฝ่มองตนเองในแง่ดี รู้สึกดีต่อชีวิต สามารถชื่นชมตัวเองได้ ฝึกสำรวจอารมณ์ตัวเอง หาสาเหตุของอารมณ์ เข้าใจตนเองและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น...” (นิธิมา สังคหะ, สัมภาษณ์, 2559)

1.2.1.2 คุณลักษณะของผู้ที่มีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารหรือนักการศึกษา ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักศึกษาศึกษา ให้เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์พร้อมกับเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ให้นำหลักการในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ต้องการรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการปรับสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องเหมาะสมกัน (นิธิมา สังคหะ, 2559) มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย โดยให้เหตุผลว่าในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษานั้น ควรจะต้องศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาจิตใจหรืออารมณ์ของตัวเองให้ถ่องแท้ก่อน พร้อมกับศึกษาเรียนรู้อารมณ์ของผู้อื่น จนเกิดเป็นทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการเข้าใจตนเองและสามารถเข้าใจผู้อื่นอย่างถ่องแท้ด้วยแล้ว ผลที่ตามมา ส่งผลให้เกิดทักษะทางสังคมคือ มีความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นหากนักศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จะมีความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะ

การมีภาวะการเป็นความฉลาดทางอารมณ์ได้ ควรต้องมีทักษะใน 3 ด้าน ประกอบกัน ได้แก่ 1) ทักษะทางด้านการเข้าใจตนเอง 1.1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 1.2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 1.3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 2) ทักษะทางด้านการเข้าใจผู้อื่น 2.1) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 2.2) การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 2.3) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 3) ทักษะทางสังคม 3.1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 3.2) การจัดการความขัดแย้ง ผู้นำ ดังนั้น จึงต้องเร่งปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูผู้สอน มุ่งเน้นแต่ด้านสติปัญญา ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านอารมณ์-จิตใจให้พัฒนาควบคู่กันไป ดังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องที่กล่าวไว้ว่า

“.. การจัดประสบการณ์และสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักศึกษาสหกิจศึกษา การพัฒนานักศึกษาสหกิจศึกษาให้บูรณาการระบบการศึกษาให้ครอบคลุม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยเฉพาะเรื่องสติปัญญาและอารมณ์ เนื่องจากผลการประเมินคุณภาพ ของ นักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ด้านสติปัญญาและอารมณ์เป็นด้านที่มีพัฒนาการอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ...” (สมลักษณ์ กลิ่นแก้วบุญวงศ์, 2559, สัมภาษณ์)

“... ควรส่งเสริมให้นักศึกษาสหกิจศึกษา มีพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ อย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นที่นักศึกษาสหกิจศึกษาที่ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ต้องได้รับการเรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ จากกรณีพิเศษ เมื่อภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ต่ำ...” (ปราณี เอี่ยมลออ, 2558, สัมภาษณ์)

1.2.1.3 แนวทางและวิธีการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษา การเรียนการสอนที่จะต้องให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียน คือ ให้นักศึกษาเป็น ศูนย์กลางการเรียนอาจารย์ที่สอนโดยใช้การบรรยายถึงแม้จะมีสื่ออุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยแต่ขาด การได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง การเรียนการสอนย่อมไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาผู้เรียนพร้อมทั้งสติปัญญา อารมณ์และสังคมเพื่อตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาดังกล่าว อันจะส่งผลให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้สูงสุดและเต็มตาม ศักยภาพ อาจารย์ที่สอนในรายวิชาสหกิจศึกษา จึงจำเป็นต้องปรับการสอนซึ่งหมายถึง การปรับ การจัดประสบการณ์กิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้นักศึกษาทำกิจกรรมร่วมกัน และให้นักศึกษาได้ เรียนรู้ จากของจริง เพื่อให้มีประสบการณ์ตรง และเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อการช่วยเหลือ และ ฟังพากัน สอนโดยหลักการ จัดการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ ปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เนื่องจากกลุ่มสัมพันธ์เป็นกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ และปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มดำเนินไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ คือ ได้ทั้งผลงานที่ดีได้ทั้งความรู้ลึกที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน นอกจากนี้ควรติดตามประเมินผล หลังการใช้หลักสูตรหรือหลังการฝึกอบรม ดังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวไว้ว่า

“... วิธีการพัฒนานักศึกษาศหกิจศึกษา ที่ดำเนินงานภายในเวลาที่จำกัด เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ วิธีการที่เหมาะสม คือ การฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมควรติดตามการนำความรู้ไปใช้” (นิธมา สังคหะ, 2559, สัมภาษณ์)

“... นักศึกษาศหกิจศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะนักศึกษาจะมีศักยภาพอย่างมากที่จะส่งอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจงในจุดประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะ ความสามารถ หรือความรู้ในงานที่นักศึกษารับผิดชอบอยู่ การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่เหมาะสม และควรมีการนิเทศติดตามผลการฝึกอบรม...” (ปราณี เอี่ยมลออ, 2558)

1.2.1.4 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ให้กับนักศึกษาศหกิจศึกษา ควรเน้นที่การเป็นผู้นำ และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่น เนื่องจากนักศึกษาศหกิจศึกษามีพื้นฐานจากการเป็นนักศึกษาวิชาชีพ จึงอาจจะมีความคิดเป็นของตนเอง เชื่อมั่นตนเอง จนบางครั้งแสดงออกถึงความก้าวร้าว อันส่งผลให้เกิดการทะเลาะวิวาท และควรให้นักศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากทำกิจกรรมร่วมกันในห้องแล้วอาจจะเกิดจากกิจกรรมฝึกอบรมเพิ่มเติมในลักษณะกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ เป็นการให้นักศึกษาได้ศึกษาเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดและแนบแน่นมากขึ้น นักศึกษาก็จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษาศหกิจศึกษาให้สามารถเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า แนวทางและวิธีการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ สรุปผลได้ว่า ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักศึกษารู้จัก และเข้าใจตนเอง ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องมองผู้ร่วมสังคมในแง่ดีรู้จักปรับตัวเข้ากับสังคมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

1.2.2 สอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แหล่งข้อมูล คือ ผู้บริหารและนักการศึกษาศหกิจศึกษา อาจารย์ผู้สอนรายวิชาศหกิจศึกษา และนักศึกษาที่มีประสบการณ์การเรียนรายวิชาศหกิจศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน ผลปรากฏดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักการศึกษา สหกิจศึกษา เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ($n=30$)

ความคิดเห็น	สอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม							
	การเข้าใจตนเอง		การเข้าใจผู้อื่น		การอยู่ร่วมกัน		รวม	
	(10)		(10)		ในสังคม (10)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
ผู้บริหาร	3.93	0.72	4.27	0.58	4.23	0.47	4.14	0.46
นักการศึกษา	4.33	0.83	4.33	0.77	4.63	0.64	4.43	0.69
นักศึกษาสหกิจศึกษา	4.09	0.66	0.97	0.72	4.17	0.83	4.43	0.69
รวม	4.11	0.73	3.19	0.69	4.34	0.64	4.33	0.61

จากตารางที่ 6 พบว่า จากการสอบถามความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แหล่งข้อมูลจากผู้บริหาร นักการศึกษา และศึกษาสหกิจศึกษา รวมทั้งสิ้น 30 คน คือ โดยภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยที่ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.61$) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผู้บริหาร มีความคิดเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องการเสริมสร้างคุณลักษณะความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความจำเป็นต้องเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา เป็นลำดับแรก คือ ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น รองลงมาคือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม และความสามารถในการเข้าใจตนเอง ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา ในด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากที่สุด นักการศึกษา มีความคิดเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักการศึกษา เห็นว่า ควรมีการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษามากที่สุด คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม ส่วนความสามารถในการเข้าใจตนเอง และความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น เห็นว่า มีความจำเป็นที่ต้องเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์เท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักวิชาการมีความเห็นว่าควรเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา

ในด้านการมีภาวะ การเป็นผู้นำ มากที่สุด นักศึกษาสหกิจศึกษา (ที่มีประสบการณ์การเรียนรายวิชา สหกิจศึกษามาแล้ว) มีความคิดเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษา เห็นว่า ควรมีการเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษามากที่สุด คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกัน ในสังคม ส่วนความสามารถในการเข้าใจตนเอง และความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น เห็นว่ามี ความจำเป็นที่ต้องเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์เท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษา มีความเห็นว่าควรที่จะเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ในด้าน การควบคุมอารมณ์ตนเองมากที่สุด

สรุปได้ว่า ผลข้อมูลจากการสอบถามความต้องการจำเป็นในการเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ผู้บริหาร นักการศึกษา และนักศึกษาสหกิจศึกษา ที่มีความเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มสมรรถนะให้นักศึกษาสหกิจศึกษา มีความฉลาดทางอารมณ์ และเห็นว่าทักษะทั้ง 3 ด้าน มีความจำเป็นต่อการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการเข้าใจตนเอง คือ เป็นผู้ที่รับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ มีองค์ประกอบ 1.1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง 1.2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 1.3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 2) ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น เป็นผู้ที่รับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี ประกอบด้วย 2.1) ความเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น 2.2) การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 2.3) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม คือ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ประกอบด้วย 3.1) การทำงานร่วมกันเป็นทีม 3.2) การจัดการกับความขัดแย้ง 3.3) การมีภาวะ การเป็นผู้นำ

1.2.3 การสังเกตพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาสหกิจศึกษา แหล่งข้อมูลคือ อาจารย์ผู้สอนในรายวิชาสหกิจศึกษา ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 3 คน ระยะเวลาในการสังเกตจำนวน 1 สัปดาห์ ใช้เวลาในการสังเกตครั้งละ 1 ชั่วโมง พฤติกรรมที่สังเกตประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้ สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยบันทึกการสังเกตการณ์สอนของอาจารย์ผู้สอนในรายวิชาสหกิจศึกษา และนำมาวิเคราะห์สรุปผลได้ดังนี้

1.2.3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อาจารย์บางรายยังสอนโดยการบอกความรู้ให้กับนักศึกษา และส่วนใหญ่ยังพึ่งตำรา ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้น้อย การมอบหมายงานการให้นักศึกษาทำกิจกรรม ส่วนใหญ่จะมอบหมายงานในลักษณะที่อาจารย์

เป็นผู้กำหนดปัญหาและให้นักศึกษาค้นหาคำตอบร่วมกัน โดยวิธีการแบ่งกลุ่มย่อย แล้วให้นักศึกษานั่งทำงานร่วมกันในชั้นเรียนเท่านั้น นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติจริงน้อย อาจารย์ควรจะให้ให้นักศึกษาได้ฝึกการรู้จักตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น โดยการใช้วิธีการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้แสดงบทบาทสมมติ เมื่อนักศึกษาได้สวมบทบาทเป็นใคร จะทำให้นักศึกษาเข้าใจถึงความคิดและการกระทำของคนนั้นได้เป็นอย่างดี เพื่อให้นักศึกษานำไปปรับใช้กับชีวิตประจำวันที่ต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา

1.2.3.2 สื่อประกอบการเรียนรู้ ส่วนใหญ่ใช้สื่อประกอบการบรรยายเนื้อหาในบทเรียน อาทิเช่น เครื่องฉายข้ามศีรษะ (Over head) หรือเครื่องฉายผ่านจอภาพ (Projector) และอาจารย์ผู้สอนจะเป็นผู้ใช้สื่อขณะที่ทำการบรรยาย เพื่อฉายให้เห็นเนื้อหาโดยสรุป สื่อที่แสดงให้เห็นถึงความรู้และประสบการณ์ที่นอกเหนือจากรายเรียนมีน้อยเพื่อที่นักศึกษาจะได้นำมาประกอบกับความรู้ที่ได้รับจากการบรรยายของอาจารย์ แล้วสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ที่ประกอบด้วย การรู้จักตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการปรับสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องเหมาะสมกัน อาจารย์ควรมีสื่อที่เป็นภาพเคลื่อนไหวและมีบทสนทนาโต้ตอบในลักษณะของหนังสือ เพื่อให้ นักศึกษาได้เรียนรู้จากสื่อที่ถ่ายของจริง หรืออาจให้นักศึกษาเป็นสื่อการเรียนการสอน โดยการให้นักศึกษาได้แสดงบทบาทสมมติ จะทำให้นักศึกษาได้เข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง

1.2.3.3 การวัดและประเมินผล การวัดผลยังคงวัดความรู้ ความจำและความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียนจากตำรา ไม่ปรากฏว่ามีกรวัดผลจากระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจน การวัดผลได้จากคะแนนการทดสอบความรู้ และบางส่วนเป็นคะแนนจากการค้นคว้าและทำรายงาน (Report) เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลส่วนใหญ่เป็นแบบทดสอบวัดความรู้ ความจำ และความเข้าใจในเนื้อหาสาระ และมีการใช้แบบสังเกตบ้างในบางครั้ง กรณีการประเมินผลการนำเสนอผลการค้นคว้าและทำรายงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล ไม่มีความหลากหลาย

สรุปได้ว่า ผลข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา สหกิจศึกษา พบว่า อาจารย์ผู้สอนโดยใช้การสอนแบบบรรยาย มีสื่อและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย แต่ขาดการให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมร่วมกันด้วยการฝึกปฏิบัติจริง เมื่อผลปรากฏออกมาดังนี้ การเรียนการสอนย่อมไม่มีประสิทธิภาพและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนให้ถึงพร้อมทั้งสติปัญญา อารมณ์และสังคม ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาดังกล่าว อันจะส่งผลให้นักศึกษาสหกิจศึกษาเกิดการเรียนรู้สูงสุดและเต็มศักยภาพ จึงจำเป็นต้องปรับการสอนของอาจารย์ผู้สอนรายวิชาสหกิจศึกษาให้สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักศึกษา ซึ่ง ทิศนา แคมมณี (2550, หน้า 1-38) ได้เสนอแนะลีลาการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบมีอู่ว่า สอนโดยใช้หลักการและจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์

(Group process) ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มสัมพันธ์เป็นขั้นตอน วิธีการ พฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้กลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ได้ทั้งผลงานที่ดีและความรู้สึกที่ดีระหว่างกันด้วย

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาแหล่งข้อมูลเอกสาร และข้อมูลบุคคล มาร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา และพฤติกรรมบ่งชี้แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ตรวจสอบเพื่อยืนยัน โครงสร้างและองค์ประกอบของหลักสูตร พฤติกรรมบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ด้วยการสนทนากลุ่ม (Group discussion) เพื่อตรวจสอบยืนยันเกี่ยวกับนิยามความสามารถ พฤติกรรมบ่งชี้ และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จากผู้เชี่ยวชาญการสอนในรายวิชาสหกิจศึกษา จำนวน 5 คน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 นิยามความสามารถของนักศึกษาสหกิจศึกษาในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า นิยามความสามารถที่นักศึกษาสหกิจศึกษาต้องมีทั้งความรู้ เจตคติ ทักษะและความสามารถ ซึ่งความสามารถนั้นคือ การนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญแนะนำด้วยการปรับคำในเชิงวิชาการให้เป็นคำที่เข้าใจและสื่อความหมายที่ตรงกัน โดยไม่ต้องมีการแปลความ คำบางคำสื่อความหมายในแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จึงควรเขียนให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน เช่น การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น และที่สำคัญข้อกำหนดในนิยามทุกประเด็น สามารถสะท้อนถึงพฤติกรรมบ่งชี้ได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การวัดและประเมินผล

2.2 พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ 3 ประการ คือ 1) การเข้าใจตนเอง 2) การเข้าใจผู้อื่น 3) การอยู่ร่วมกันในสังคม นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะที่คล้ายคลึงกันว่า คำศัพท์ทางวิชาการ นักศึกษา ผู้นิเทศ อาจเกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ควรใช้คำที่ง่ายชัดเจน สามารถสังเกตได้ และประเมินผลควรมีเกณฑ์ระบุการแสดงผลพฤติกรรม เช่น “ถูกต้องเหมาะสม” มีเกณฑ์อย่างไร

2.3 แนวทางการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ ในขั้นแรกควรพัฒนาให้นักศึกษาสหกิจศึกษาตระหนักถึงความสำคัญ โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ผ่านกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตร

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา ด้วยข้อสรุปโครงสร้างและองค์ประกอบของหลักสูตร และพฤติกรรมบ่งชี้และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เป็นค่าแสดงความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปใช้ได้ ผลดังนี้ 1) โครงสร้างและองค์ประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย 1.1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 1.2) การจัดเนื้อหาและประสบการณ์ 1.3) กิจกรรมการเรียนการสอน 1.4) สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ แหล่งการเรียนรู้ 1.5) การวัดและประเมินผล 2) พฤติกรรมบ่งชี้ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ และความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา 3) แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ขั้นการเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด และขั้นสะท้อนความคิดและสรุป

ขั้นที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตร (Design and development)

การดำเนินงานในขั้นนี้ ผู้วิจัยออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เขียนโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ส่วนที่ 2 ประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ส่วนที่ 3 การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้ ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ 2) การเข้าใจตนเอง 3) การเข้าใจผู้อื่น 4) การอยู่ร่วมกันในสังคม และ 5) การวัดและประเมินความฉลาดทางอารมณ์ และได้วิธีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (Disposition) ขั้นที่ 2 ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation) และขั้นที่ 3 ขั้นสะท้อนความคิดและสรุป (Reflection)

ผลการศึกษานวัตกรรมที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากเอกสารและบุคคลในขั้นตอนที่ 1 เพื่อมาออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สรุปดังนี้

ส่วนที่ 1 เขียนโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

พบว่า ได้โครงสร้างและองค์ประกอบของหลักสูตร คือ สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อประกอบการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลมีรายละเอียด ดังนี้

1. สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร

สังคมที่มีลักษณะพหุวัฒนธรรมอย่างเช่นสังคมไทย ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรมการมาอยู่ร่วมกันของคนที่มีความแตกต่างทางความคิด และมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ย่อมมีผลกระทบต่อทักษะทางสังคมของบุคคลและการควบคุมจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น เครื่องมือสำคัญที่จะป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้คือ กระบวนการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาและขัดเกลาจิตใจของคนให้รู้จักและเข้าใจ ทั้งตัวเองและผู้อื่น รู้จักที่จะสร้างความ สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นผลให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องของการกำกับควบคุมอารมณ์ ความคิด เจตคติ การประพฤติปฏิบัติต่อกันของคนให้อยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้ง การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ยังเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้การเรียน การทำงาน และการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น ความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ จึงควรได้รับการเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลทุกคน โดยเฉพาะเยาวชนที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน ที่ชีวิตต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนในสถาบันการศึกษา และเมื่อจบการศึกษาออกไปประกอบอาชีพ ความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายให้กับเยาวชน มีวิธีการที่เหมาะสมคือ การให้เยาวชนได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เพราะกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็น กระบวนการที่ก่อให้เกิดปฏิบัติสัมพันธ์ร่วมกันของคนในกลุ่ม ช่วยให้ภารกิจของกลุ่มดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ได้ทั้งผลงานที่ดี ได้ความรู้ที่ดีและที่สำคัญได้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง สมาชิกในกลุ่มด้วย

2. หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีหลักการดังนี้

2.1 เป็นหลักสูตรสำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักศึกษาในกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งมุ่งเสริมสร้างให้นักศึกษาสหกิจศึกษา มีความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์หรือแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เป็นผู้มีความสามารถในการเข้าใจตนเอง ในเรื่องการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ในเรื่องการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม ในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง การมีภาวะ การเป็นผู้นำ เป็นต้น

2.2 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทั้งด้านความรู้ ความคิดเห็น และความสามารถในการเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์ของตนเอง

2.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ยึดกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อฝึกฝนความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

3. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ ความคิดเห็นและความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ อันมีองค์ประกอบของสมรรถนะ คือ

3.1 สมรรถนะในการเข้าใจตนเอง ประกอบด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง และการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

3.2 สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น ประกอบด้วย การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.3 สมรรถนะในการอยู่ร่วมกันในสังคม ประกอบด้วย การทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้ง และการมีภาวะ การเป็นผู้นำ

4. สาระการเรียนรู้ของหลักสูตร

ความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประกอบด้วย 4 หน่วยการเรียนรู้

4.1 เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

- แผนการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

4.2 สมรรถนะในการเข้าใจตนเอง ประกอบด้วย

- แผนการเรียนรู้ที่ 2 การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง
- แผนการเรียนรู้ที่ 3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง
- แผนการเรียนรู้ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

4.3 สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น ประกอบด้วย

- แผนการเรียนรู้ที่ 5 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
- แผนการเรียนรู้ที่ 6 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
- แผนการเรียนรู้ที่ 7 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4.4 สมรรถนะในการอยู่ร่วมกันในสังคม ประกอบด้วย

- แผนการเรียนรู้ที่ 8 การทำงานร่วมกันเป็นทีม
- แผนการเรียนรู้ที่ 9 การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล
- แผนการเรียนรู้ที่ 10 การมีภาวะ การเป็นผู้นำ

5. กิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตร

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึก อบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้นั้น มุ่งเน้นการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การอภิปรายกลุ่ม กรณีตัวอย่าง บทบาทสมมุติ และเกม โดยยึดกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นแนวทางหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

5.1 ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (Disposition) เป็นขั้นการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการทบทวนความรู้เดิม เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ ในการทำกิจกรรมกลุ่ม ทุกกลุ่มมีการวิเคราะห์โต้แย้ง อภิปรายร่วมกัน เพื่อตรวจสอบว่าเนื้อหานั้นสามารถสอดคล้องกิจกรรมกลุ่มได้หรือไม่อย่างไร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้มีกระบวนการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลหรือไม่ในประเด็นใด

5.2 ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation) เป็นขั้นที่ให้นักศึกษาลงมือทำกิจกรรมที่เตรียมไว้ เพื่อให้นักศึกษามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการเรียนของตนเอง ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์ อภิปรายให้เกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น ในขั้นนี้นักศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึก และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยนักศึกษามีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย การเคลื่อนไหว และการแสดงออกทั้งกาย วาจา สื่อสารความหมายกับผู้อื่น โดยผู้สอนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการให้คำแนะนำ และกระตุ้นใช้กระบวนการคิด และเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากผู้สอน และความรู้ที่ได้รับจากนักศึกษาคนอื่น ๆ กับความเข้าใจของตนเอง จนสามารถสร้างความรู้และกระบวนการเรียนรู้ของตนเองขึ้นมา

5.3 ขั้นสะท้อนความคิดและสรุป (Reflection) เป็นขั้นของการรวบรวมความคิดเห็น และข้อมูลต่าง ๆ จากขั้นกิจกรรมมาประสานกันจนได้ข้อสรุปที่ชัดเจน รวมทั้งการกระตุ้นให้นักศึกษานำเอาการเรียนรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติหรือใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เนื้อหาอื่น ๆ

6. สื่อประกอบการเรียนรู้

ในการกำหนดสื่อประกอบการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประกอบด้วย ใบงาน ใบความรู้ ใบกิจกรรม และแบบบันทึกผลการเรียนรู้

7. การวัดและประเมินผล

ในการกำหนดการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรฝึก อบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ

7.1 การวัดและประเมินผลภายหลังการเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละ แผนการเรียนรู้ ด้วยเครื่องมือวัดซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละแผน

7.2 การวัดและประเมินผลหลักสูตร เป็นการวัดความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา ทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร ด้วยแบบทดสอบ ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบบวัดความคิดเห็นที่มีต่อการเพิ่ม สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินความ สามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทาง อารมณ์ และแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรเชิงระบบ (CIPP model)

ส่วนที่ 2 ประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านจิตวิทยา ด้านสหกิจศึกษา ด้านกิจกรรมและกลุ่มสัมพันธ์ และด้าน การวัดและประเมินผล ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ค่าเฉลี่ยและความเหมาะสม ของโครงสร้าง หลักสูตร หลังจากได้ดำเนินการเขียน โครงร่างหลักสูตรแล้ว ผู้วิจัยได้นำร่างหลักสูตรเสนอ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร และความสอดคล้องระหว่าง องค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ พร้อมนำโครงสร้างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ควบคุมคณบดีนิพนธ์ตรวจสอบ อีกครั้ง รายละเอียดผลการประเมินจำแนกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาด ทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพิจารณา โครงร่างหลักสูตร ปรากฏดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น		แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ		
		\bar{X}	SD	
1.	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร	4.00	1.73	เหมาะสม
2.	ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม	3.60	1.67	เหมาะสม
3.	ความเหมาะสมกับแนวทางในการแก้ปัญหา	3.75	1.25	เหมาะสม
4.	ความเป็นไปได้ของแนวทางแก้ปัญหา	4.20	1.30	เหมาะสม
5.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.75	0.50	เหมาะสมอย่างยิ่ง
6.	จุดมุ่งหมายมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4.40	0.89	เหมาะสม
7.	จุดมุ่งหมายมีความเป็นไปได้	4.00	1.73	เหมาะสม
8.	หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	3.80	1.64	เหมาะสม
9.	กิจกรรมฝึกที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
9.1	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.33	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
9.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมมีความชัดเจน	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
9.3	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
9.4	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
9.5	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.67	1.15	เหมาะสม
9.6	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน	4.33	1.15	เหมาะสม
9.7	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา	4.33	1.15	เหมาะสม
9.8	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา	4.00	1.00	เหมาะสม
9.9	การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
9.10	การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน	5.00	0.00	เหมาะสมอย่างยิ่ง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น		แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ		
		\bar{X}	SD	
9.11	การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตาม วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	3.75	1.25	เหมาะสม
10.	กิจกรรมฝึกที่ 2 การเข้าใจตนเอง	4.75	0.50	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.1	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรฝึกอบรม	4.75	0.50	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรม มีความชัดเจน	5.00	0.00	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.3	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.50	1.00	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.4	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ การฝึกอบรม	4.25	0.96	เหมาะสม
10.5	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.50	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.6	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับ ชีวิตประจำวัน	4.50	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.7	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา	4.50	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.8	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา	4.75	0.50	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.9	การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเรื่องมือ	4.50	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
10.10	การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและ การประเมิน	4.00	1.22	เหมาะสม
10.11	การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ การฝึกอบรม	3.80	1.09	เหมาะสม
11.	กิจกรรมฝึกที่ 3 การเข้าใจผู้อื่น	3.80	1.30	เหมาะสมอย่างยิ่ง
11.1	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรฝึกอบรม	4.00	1.22	เหมาะสม
11.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรม มีความชัดเจน	3.80	1.22	เหมาะสม
11.3	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.8	1.3	เหมาะสม

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น		แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ		
		\bar{X}	SD	
11.4	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.25	0.5	เหมาะสม
11.5	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.25	0.96	เหมาะสม
11.6	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน	4	0.82	เหมาะสม
11.7	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา	4.33	0.58	เหมาะสม
11.8	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา	4.5	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
11.9	การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ	4.25	0.96	เหมาะสม
11.10	การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
11.11	การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
12.	กิจกรรมฝึกที่ 4 การอยู่ร่วมกันในสังคม	4.33	0.58	เหมาะสม
12.1	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
12.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมมีความชัดเจน	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
12.3	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
12.4	เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4	1	เหมาะสม
12.5	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
12.6	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
12.7	กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา	4	1	เหมาะสม
12.8	เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	คะแนนความคิดเห็น		แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ		
		\bar{X}	SD	
12.9	การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ	4.67	0.58	เหมาะสมอย่างยิ่ง
12.10	การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน	4	1	เหมาะสม
12.11	การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.67	0.58	เหมาะสม
	เฉลี่ย	4.96	0.98	เหมาะสมอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 7 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร พบว่า โครงร่างความเหมาะสมของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.96, SD = 0.98$) สรุปได้ว่า โครงร่างความเหมาะสมของหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญว่าเหมาะสมอย่างยิ่งสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมได้

2. ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจากหลักสูตร ปรากฏตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับ	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง	ความหมาย
1.	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
2.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
3.	เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4.	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
5.	กิจกรรมการฝึกอบรมกับการวัดและการประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
6.	กิจกรรมการฝึกอบรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์		
6.1	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง	ความหมาย
6.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมกับ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.3	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.4	เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.5	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.6	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
7.	กิจกรรมการฝึกอบรมที่ 2 การเข้าใจตนเอง		
7.1	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมกับ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.3	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.4	เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	0.92	สอดคล้อง
7.5	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.6	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
8.	กิจกรรมการฝึกอบรมที่ 3 การเข้าใจผู้อื่น		
8.1	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมกับ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.3	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.4	เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.5	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.6	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
9.	กิจกรรมการฝึกอบรมที่ 4 การอยู่ร่วมกันในสังคม		
9.1	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
9.2	สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรมกับ วัตถุประสงค์การฝึกอบรม	0.92	สอดคล้อง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ลำดับ	รายการประเมิน	ความสอดคล้อง	ความหมาย
9.3	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
9.4	เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
9.5	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
9.6	วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	1.00	สอดคล้อง
	เฉลี่ย	0.98	สอดคล้อง

จากตารางที่ 8 ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร พบว่า ทุกประเด็นมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.92-1.00 และมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตร โดยภาพรวม เท่ากับ 0.98 อยู่ในระดับสูง เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3. ผลการแก้ไขปรับปรุง โครงร่างหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้

ผู้วิจัยปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้

3.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร ได้ปรับปรุงการเขียนสภาพปัญหาและความจำเป็นให้สอดคล้องกัน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของนักศึกษาศึกษา และปรับปรุงด้านการใช้ภาษา

3.2 หลักการและเหตุผล ได้ปรับปรุงด้านภาษาให้มีความกระชับและชัดเจนขึ้น

3.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรแยกเป็นความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และความสามารถในเรื่องใดบ้าง

3.4 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การปรับการให้ความรู้ ความเข้าใจของเนื้อหา และการมีทักษะการปฏิบัติ

3.5 วัตถุประสงค์การฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนการใช้คำให้เหมาะสม และปรับปรุงการเรียนรู้ที่เน้นเฉพาะสมรรถนะตามวัตถุประสงค์

3.6 ระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมฝึกอบรมส่วนใหญ่เหมาะสมดี และควรพิจารณา กิจกรรมฝึกอบรมที่ 2 ในช่วงการลงมือปฏิบัติกิจกรรม น่าจะมีเวลาให้มากกว่านี้และควรระบุจำนวน ชั่วโมงในแต่ละเนื้อหาให้เหมาะสมและจัดเป็นตารางให้มองเห็นภาพรวมความเป็นไปได้

3.7 กิจกรรมการฝึกอบรม ควรพิจารณาประเด็นกรณีศึกษาแบบต่าง ๆ และจะนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมสรุปประเด็นสำคัญ

3.8 การวัดและประเมินผล วัดจากชิ้นงานหรือการปฏิบัติดีกว่าการสอบและประเมินมาก ๆ ทำให้นักศึกษาศึกษาเกิดความกังวลและเกิดการเครียด และแบบประเมินค่อนข้างมาก ผู้ประกอบอาจจะประเมินโดยไม่ใส่ใจในรายละเอียด เนื่องจากจำนวนมากเกินไป

3.9 คู่มือผู้ดำเนินการฝึกอบรมควรแยกเอกสารประกอบการฝึกอบรม และควรเป็นเอกสารที่อธิบายกว้าง ๆ ในทุก ๆ เรื่อง และควรเพิ่มรายละเอียดในแนวการดำเนินกิจกรรมด้วยว่าหลักสูตรนี้ใช้วิธีการใดในการฝึกอบรมผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร (Implement)

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร ได้สาระของโครงสร้างหลักสูตรที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาศึกษา ในปีการศึกษา 2558 ดำเนินการเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง (Pilot study)

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปทดลองใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรในสถานการณ์จริง กับนักศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง จำนวน 15 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ปรากฏดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบประเมินหลักสูตรระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรนำร่อง

ข้อ	รายการประเมิน	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล
1.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 1 การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง	15	4.48	0.19	เหมาะสม
2.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 2 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง	15	4.41	0.21	เหมาะสม
3.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	15	4.30	0.25	เหมาะสม
4.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	15	4.41	0.21	เหมาะสม

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SD</i>	แปลผล
5.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	15	4.56	0.28	เหมาะสมอย่างยิ่ง
6.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	15	4.51	0.15	เหมาะสมอย่างยิ่ง
7.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 การทำงานร่วมกันเป็นทีม	15	4.66	0.21	เหมาะสมอย่างยิ่ง
8.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 8 การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล	15	4.30	0.24	เหมาะสม
9.	หน่วยการฝึกอบรมที่ 9 การมีภาวะการเป็นผู้นำ	15	4.48	0.19	เหมาะสม
	เฉลี่ย		4.52	0.51	เหมาะสม

จากตารางที่ 9 พบว่า การทดลองใช้หลักสูตรนำร่องกับนักศึกษาสหกิจศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ใช้หลักสูตรนำร่องโดยรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.51$) อยู่ในระดับเหมาะสม เมื่อแยกเป็นข้อ พบว่า หน่วยการฝึกอบรมที่ 7 เรื่อง การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.21$) อยู่ในระดับเหมาะสมอย่างยิ่ง รองลงมาคือ หน่วยการฝึกอบรมที่ 5 เรื่อง การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.28$) และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยการฝึกอบรมที่ 3 เรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และหน่วยการฝึกอบรมที่ 8 เรื่องการจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.24$) อยู่ในระดับเหมาะสม

ส่วนที่ 2 ผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

เป็นการประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ (ก่อนและหลังการฝึกอบรม) ความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม และการประเมินเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผลปรากฏดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษา (ก่อนและหลังการฝึกอบรม) (N=30)

ข้อ	รายการประเมิน	ก่อนฝึกอบรม		แปลผล	หลังฝึกอบรม		แปลผล
		\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	ด้านความสามารถการเข้าใจตนเอง	2.72	0.62	ปานกลาง	3.24	0.49	มาก
1.	แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล	3.47	0.90	ปานกลาง	3.37	0.56	มาก
2.	แสดงออกซึ่งการใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์	2.87	0.86	ปานกลาง	3.90	0.71	มาก
3.	สามารถแยกแยะระหว่างความต้องการส่วนตัวกับความต้องการของกลุ่มได้	3.17	0.87	ปานกลาง	3.93	0.64	มาก
4.	มีความสามารถในการรักษากฎเกณฑ์และระเบียบวินัยในการทำงาน	3.40	0.56	ปานกลาง	4.10	0.48	มาก
5.	เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.43	0.53	ปานกลาง	4.17	0.59	มาก
	ด้านความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น	3.34	0.67	ปานกลาง	4.11	0.61	มาก
7.	มีความสนใจและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น	3.40	0.56	ปานกลาง	3.97	0.62	มาก
8.	แสดงออกซึ่งการรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.17	0.87	ปานกลาง	4.23	0.63	มาก
9.	แสดงความเห็นอกเห็นใจและให้ความช่วยเหลือสมาชิกคนอื่นในการทำงาน	3.47	0.63	ปานกลาง	3.87	0.63	มาก
10.	มีความสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี	3.30	0.60	ปานกลาง	4.03	0.72	มาก
11.	ไม่ถือความต้องการของตนเหนือกว่าผู้อื่น	3.43	0.53	ปานกลาง	4.30	0.53	มาก
12.	มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น	3.47	0.63	ปานกลาง	4.30	0.53	มาก
13.	เป็นผู้ที่พูดจาไพเราะและให้เกียรติคู่สนทนา	3.17	0.87	ปานกลาง	4.10	0.66	มาก
	ด้านความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม	3.26	0.67	ปานกลาง	4.04	0.60	มาก
14.	แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเวลา	3.30	0.60	ปานกลาง	4.17	0.59	มาก
15.	มีวิธีการโต้แย้งที่สุภาพ	3.47	0.63	ปานกลาง	4.20	0.71	มาก
16.	สามารถตอบสนองความขัดแย้งด้วยวิธีที่เหมาะสม	3.17	0.87	ปานกลาง	4.10	0.55	มาก
17.	มีวิธีการจัดการกับความขัดแย้งได้ดี	3.30	0.60	ปานกลาง	3.97	0.49	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ก่อนฝึกอบรม		แปลผล	หลังฝึกอบรม		แปลผล
		\bar{X}	SD		\bar{X}	SD	
	ด้านความสามารถการเข้าใจตนเอง	2.72	0.62	ปานกลาง	3.24	0.49	มาก
18.	สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับผู้อื่นได้	2.87	0.86	ปานกลาง	4.13	0.57	มาก
19.	มีการแนะนำวิธีการทำงานให้กับผู้อื่นได้	3.43	0.53	ปานกลาง	3.97	0.56	มาก
20.	มีความสามารถในการพูดจาโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำตามความต้องการของตนเอง	3.30	0.60	ปานกลาง	3.87	0.73	มาก
	รวม	3.21	0.35	ปานกลาง	4.00	0.20	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.20$) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในด้านความสามารถในการเข้าใจตนเอง ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.72, SD = 0.62$) สำหรับภายหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.49$) ด้านความสามารถการเข้าใจผู้อื่น ก่อนการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.67$) และภายหลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.61$) และด้านความสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.26, SD = 4.05$) สรุปได้ว่า นักศึกษาสหกิจศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมการสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เข้าร่วมการทดลอง ($n = 30$)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
1.	สาระการเรียนรู้	4.50	0.64	มากที่สุด
	1.1 มีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เรียน	4.37	0.56	มาก
	1.2 นักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	4.63	0.71	มากที่สุด
	1.3 มีความจำเป็นต่อชีวิตของนักศึกษา	4.53	0.64	มากที่สุด
	1.4 สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา	4.50	0.66	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	\bar{X}	SD	แปลผล
2.	กิจกรรมการเรียนรู้	4.61	0.58	มากที่สุด
	2.1 มีความหลากหลาย	4.72	0.59	มากที่สุด
	2.2 กระตุ้นให้นักศึกษากระตือรือร้นการร่วมกิจกรรม	4.56	0.34	มากที่สุด
	2.3 ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.57	0.62	มากที่สุด
	2.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก	4.63	0.69	มากที่สุด
	2.5 นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ	4.67	0.63	มากที่สุด
	2.6 เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	4.88	0.37	มากที่สุด
	2.7 ส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์	4.47	0.56	มาก
	2.8 มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา	4.70	0.71	มากที่สุด
	2.9 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี	4.56	0.64	มากที่สุด
	2.10 ส่งเสริมให้นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์	4.40	0.66	มาก
3.	สื่อประกอบการเรียนรู้	4.45	0.64	มากที่สุด
	3.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.06	0.34	มาก
	3.2 สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	4.77	0.97	มากที่สุด
	3.3 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.53	0.63	มากที่สุด
4.	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.54	0.59	มากที่สุด
	4.1 วิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม	4.40	0.56	มากที่สุด
	4.2 วิธีการวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย	4.45	0.69	มาก
	4.3 การวัดผลก่อนเรียนมีความเหมาะสม	4.67	0.57	มากที่สุด
	4.4 การวัดผลระหว่างเรียนมีความเหมาะสม	4.66	0.43	มากที่สุด
	4.5 การวัดผลหลังเรียนมีความเหมาะสม	4.57	0.68	มากที่สุด
	4.6 นักศึกษามีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล	4.53	0.63	มากที่สุด
	รวม	4.55	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจการเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เข้าร่วมการทดลอง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ มีความพึงพอใจมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย (4.61) ด้านการวัดและการประเมิน (4.54) ด้านสาระการเรียนรู้ (4.50) และด้านสื่อประกอบการเรียนรู้ (4.45) มีความพึงพอใจระดับมากที่สุดตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

ผลการประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประเมินโดยผู้ประกอบการ จำนวน 11 คน ปรากฏดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตร

รายการประเมิน	ระดับเจตคติของผู้ประกอบการ		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
เนื้อหาวิชา	4.66	0.62	มากที่สุด
1. สอดคล้องกับสื่อประกอบการฝึกอบรม	4.48	0.51	มาก
2. การกำหนดหัวข้อเนื้อหา มีความเหมาะสม	4.72	0.45	มากที่สุด
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา มีความเหมาะสม	4.45	0.51	มาก
4. ครอบคลุมสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.69	0.47	มากที่สุด
5. มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.79	0.41	มากที่สุด
6. เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.79	0.41	มากที่สุด
กิจกรรมการฝึกอบรม	4.56	0.46	มากที่สุด
7. สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา	4.21	0.62	มาก
8. การนำเข้าสู่การฝึกอบรมสอดคล้องกับเนื้อหา	4.48	0.69	มาก
9. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความกระตือรือร้นในการฝึกอบรม	4.55	0.51	มากที่สุด
10. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.66	0.67	มากที่สุด
11. กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความคิด	4.66	0.48	มากที่สุด
12. เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซักถาม	4.52	0.57	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับเจตคติของผู้ประกอบการ		
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
13. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรม	4.55	0.69	มากที่สุด
14. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม	4.66	0.61	มากที่สุด
15. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในการทำงานกลุ่ม	4.66	0.55	มากที่สุด
16. ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการปฏิสัมพันธ์กัน	4.55	0.74	มากที่สุด
17. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมองเห็นภาพรวมของการเรียนรู้	4.72	0.53	มากที่สุด
สื่อประกอบการฝึกอบรม	4.51	0.51	มากที่สุด
18. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	4.52	0.57	มากที่สุด
19. สอดคล้องกับเนื้อหาในหน่วยการฝึกอบรม	4.52	0.57	มากที่สุด
20. สอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.48	0.63	มาก
การวัดและการประเมินผล	4.26	0.52	มาก
21. วิธีประเมินผลมีความเหมาะสม	4.35	0.61	มาก
22. วิธีวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย	4.21	0.62	มาก
23. การวัดและการประเมินผลก่อนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.24	0.58	มาก
24. การวัดและการประเมินผลระหว่างการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.17	0.60	มาก
25. การวัดและการประเมินผลหลังการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.31	0.76	มาก
อื่น ๆ	4.32	0.44	มาก
26. ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	3.56	0.83	มาก
27. วิทยากรมีความเหมาะสม	4.52	0.69	มากที่สุด
28. สถานที่มีความเหมาะสม	4.90	0.31	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.50	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับเจตคติของผู้ประกอบการ ในการประเมิน ผู้เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่เข้าร่วมการทดลอง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.50) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านเนื้อหาวิชา (4.66) มีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกิจกรรม ฝึกอบรม (4.56) ด้านสื่อประกอบการฝึกอบรม (4.51) ด้านอื่น ๆ เช่น ระยะเวลาอบรม วิทยากร และสถานที่จัดอบรม (4.32) และสุดท้ายคือการวัดและการประเมินผล (4.26) ผู้ประกอบการมี เจตคติอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ และหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ผู้วิจัยได้ให้ ผู้ประกอบการประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์กับนักศึกษาผู้เข้ารับการทดลองอีกครั้ง ดังปรากฏตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมฯ ภายหลังจากใช้หลักสูตร ฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว 2 สัปดาห์

รายการประเมิน	\bar{X}	SD	ระดับเจตคติ
1. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.27	0.48	มากที่สุด
2. ความสามารถในการจัดระบบการทำงาน	4.33	0.54	มากที่สุด
3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.20	0.49	มาก
4. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร	4.47	0.45	มากที่สุด
5. ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ	4.04	0.01	มาก
6. การเป็นผู้นำ	4.16	0.57	มาก
7. ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการทำงาน	4.51	0.69	มากที่สุด
8. การตรงต่อเวลา	4.40	0.65	มากที่สุด
9. การทำงานเป็นทีม	4.64	0.38	มากที่สุด
10. การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน	4.84	0.27	มากที่สุด
11. การใช้วาจาสุภาพกับผู้ร่วมงาน	4.73	0.40	มากที่สุด
12. การให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน	4.71	0.36	มากที่สุด
13. ความขยันและความอดทนในการทำงาน	4.53	0.66	มากที่สุด
14. ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน	4.78	0.32	มากที่สุด
15. การมีระเบียบวินัยในการทำงาน	4.49	0.56	มากที่สุด
16. การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย	4.56	0.56	มากที่สุด
รวม	4.59	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า เจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ ภาวรวมที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.59, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว 2 สัปดาห์ นักศึกษามีสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีขึ้น เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ในการทำงาน และการใช้วาจาสุภาพกับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

จากผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของ นักศึกษาศหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ประสิทธิภาพของหลักสูตร สามารถสรุปผลการทดลองใช้หลักสูตรได้ดังนี้

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษาหลังการฝึกอบรมและหลังการเสร็จสิ้นการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ โดยผู้ประกอบการ

ผลที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา	การทดลอง	\bar{X}	SD	df	t	P-value
การเข้าใจตนเอง	หลัง 2 สัปดาห์	63.75	2.10	29	11.357	0.000**
	หลังฝึกอบรม	50.85	4.63			
การเข้าใจผู้อื่น	หลัง 2 สัปดาห์	60.20	2.12	29	8.457	0.000**
	หลังฝึกอบรม	51.20	4.26			
การอยู่ร่วมกันในสังคม	หลัง 2 สัปดาห์	20.55	0.95	29	5.807	0.000**
	หลังฝึกอบรม	17.75	0.45			
เฉลี่ยโดยภาพรวมทุกด้าน	หลัง 2 สัปดาห์	179.80	4.19	29	10.592	0.000
	หลังฝึกอบรม	151.20	11.33			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 $t_{(df=30)} = 2.428$

จากตารางที่ 14 พบว่า คะแนนเฉลี่ย หลังการใช้หลักสูตร ฝึกอบรมเท่ากับ 151.20 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ย หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ เท่ากับ 179.80 คะแนน เมื่อเปรียบเทียบคะแนนทั้งสองครั้ง พบว่า คะแนนหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในทุกด้านคือ ด้านเข้าใจตนเอง ด้านเข้าใจผู้อื่น และ สังคม คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา ระหว่างหลังการฝึกอบรมและ

หลังการหลักสูตรฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยในด้านการเข้าใจตนเอง นักศึกษาสหกิจศึกษา มีการแสดงออก มีคะแนนหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ สูงกว่าหลังการฝึกอบรมที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พบว่า นักศึกษาสหกิจศึกษาแสดงออกในการควบคุมอารมณ์ และตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง เมื่อถูกเพื่อนขัดใจหรือมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ซึ่งนักศึกษาเผชิญกับบุคคลที่ประสานงานด้วยในการแสดงอาการหงุดหงิด แต่นักศึกษายังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และกล้าที่จะบอกความต้องการของตนเองได้ดีขึ้น มีสีหน้าและแววตาที่แสดงออกถึงความเข้าใจตนเองมากขึ้น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากขึ้น ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมทีมและแสดงความรับผิดชอบในภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยในด้านการเข้าใจผู้อื่น นักศึกษาสหกิจศึกษา ที่เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนหลังการฝึกอบรมไปแล้ว สูงกว่าหลังการฝึกอบรม ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พบว่า นักศึกษาแสดงออกในเรื่องการมีแรงจูงใจมุ่งมั่นพยายาม ตัดสินใจแก้ปัญหา และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นเพื่อให้การร่วมงานสำเร็จ ถ้าแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง เช่น ต้องทำหน้าที่มากกว่าผู้อื่น หรือลำบากและยากกว่าผู้อื่น ซึ่งนักศึกษาส่วนใหญ่ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง นักศึกษายินดีและไม่ยอมแพ้ มีการสนทนาแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาและกำหนดวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยการพูดคุยกันแสดงถึงความมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นที่ดีขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการการอยู่ร่วมกันในสังคม นักศึกษาสหกิจศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม มีคะแนนหลังการฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ สูงกว่าหลังการฝึกอบรมที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พบว่า นักศึกษาแสดงพฤติกรรมแสดงออกถึงความภูมิใจในตนเองเมื่อสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ความพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มได้ใช้ชีวิตในการทำงานกับเพื่อน ๆ ในกลุ่ม และในแต่ละกลุ่มมีการสร้างความสุข โดยนักศึกษามีภาวะการเป็นผู้นำในการนำทีมให้ทำงานอย่างมีความสุข รู้จักใช้วิธีการผ่อนคลายนตนเอง แม้กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจะมีความยากลำบากมาก ซึ่งจะเห็นได้จากนักศึกษามีความสามารถในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่ได้รับมอบหมายจากภาระหน้าที่ในการทำกิจกรรมในโครงการสหกิจศึกษา ให้ทำกิจกรรมจนสำเร็จ

ขั้นที่ 4 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์หลังจากที่ผู้วิจัยนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ไปทดลองใช้ได้มีการประเมินหลักสูตร ด้วย CIPP Model โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (สมคิด พรหมจ้อย, 2550, หน้า 57-58) ดังนี้

1. ผลการประเมินด้านบริบท (Context evaluation: C) เป็นการประเมินก่อนเริ่มดำเนินการ โดยประเมินหลักสูตรจำลองส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตรในส่วนกำหนดสภาพปัญหาความจำเป็นและแนวโน้มในอนาคต จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

1.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของสภาพปัญหาและความจำเป็นและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร ได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมเหมาะสมกับแนวทางในการแก้ปัญหา มีความเป็นไปได้ของแนวทางแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.60-4.20 (ไม่ต่ำกว่า 3.50) และความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.75 ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับความต้องการของสังคมมีความเป็นไปได้ และนำไปใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80-4.40 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

1.2 ส่วนผลการประเมินความสอดคล้องของสภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า .05)

1.3 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมิน โครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

1.3.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรม เขียนหลักการเหตุผลความจำเป็นไม่เห็นประเด็นที่จะพัฒนา ควรเน้นลักษณะของผู้นำที่อยู่บนฐานความเข้าใจของมนุษย์ และสังคม และสรุปความจำเป็นที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิคเดลฟาย จะทำให้เห็นความจำเป็นมากยิ่งขึ้น

1.3.2 หลักสูตรควรมีแนวคิดหลักการของหลักสูตร เพราะจะได้ทราบแนวทางการนำหลักสูตรไปใช้ได้ทั้งเนื้อหา และกระบวนการเรียนการสอนเช่นการใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่

1.3.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ควรแยกเป็นความรู้ เจตคติ และทักษะหรือความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งบ้าง

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation: I) เป็นการประเมินก่อนเริ่มดำเนินการ โดยประเมินหลักสูตรของส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตรในส่วน of หน่วยการอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม และการวัดและประเมินผล ได้แก่

2.1 ผลการประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ โครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-5.00 นั่นคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทุกองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

2.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67-1.00 นั่นคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้อง โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า .05)

2.3 ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

2.3.1 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมควรประกอบด้วย การปรับทัศนคติ การให้มีความรู้ ความเข้าใจเนื้อหา และการมีทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3.2 จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนการใช้คำให้เหมาะสม เช่น บรรยาย ควรปรับเป็นการอธิบาย และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่เน้นเฉพาะสมรรถนะที่สำคัญ

2.3.3 ระยะเวลาในแต่ละหน่วยอบรมส่วนใหญ่เหมาะสม แต่ควรพิจารณาหน่วยที่ 5 การประเมินผลความฉลาดทางอารมณ์ ที่น่าจะพิจารณานำหนักใหม่ ควรระบุจำนวนชั่วโมงแต่ละเนื้อหาให้เหมาะสม และจัดทำเป็นตารางให้มองเห็นภาพรวมและความเป็นไปได้

2.3.4 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมควรพิจารณาประเด็นกรณีศึกษาแบบต่างๆ และน่าจะนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิทยากรสรุปประเด็นสำคัญ

2.3.5 การวัดและการประเมินผล ดูจากรายงานที่ทำออกมาดีกว่าการสอบถาม ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเครียด และการใช้แฟ้มประสบการณ์จากการรายงานของตนเองก็เพียงพอ ไม่จำเป็นต้องประเมินเพิ่มสะสมประสบการณ์ และแบบประเมินค่อนข้างมาก

2.3.6 คู่มือควรแยกผู้ใช้กับผู้อบรมออกจากเอกสารประกอบการฝึกอบรม และควรเป็นเอกสารที่อธิบายกว้าง ๆ ในทุก ๆ เรื่อง และควรเพิ่มรายละเอียดในกิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมด้วยว่า หลักสูตรนี้ใช้วิธีการใดในการฝึกอบรม

3. การประเมินกระบวนการ (Process evaluation: P) เป็นการประเมินผลหลักสูตร ขณะดำเนินงานในขั้นตอนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ เกณฑ์การพิจารณา ได้แก่

3.1 ด้านผู้เรียน พบว่า ผู้รับเข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาทั้งด้านการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ร้อยละคะแนนความรู้ระหว่างอบรมของสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนความรู้ระหว่างอบรมสูงกว่าเกณฑ์พิจารณาทุกคน โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 79-90% (มากกว่า 70%)

3.3 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณากระบวนการเรียนการสอนระหว่างการอบรม โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเนื้อหาวิชา ด้านกิจกรรมการอบรม ด้านสื่อประกอบการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมรายข้อส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อการจัดเรียงลำดับเนื้อหา มีความเหมาะสม ข้อกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา การนำเข้าสู่บทเรียนและข้อสื่อสอดคล้องกับกิจกรรมการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความเหมาะสมด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมการใช้หลักสูตรรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมอยู่ในระดับมาก

4. การประเมินผลผลิต (Product evaluation: P) เป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

4.1 เกณฑ์ในการพิจารณาถึงคุณภาพของหลักสูตร ประกอบด้วย

4.1.1 ด้านผู้เรียน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาทั้งด้านการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม หลังทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1.2 ด้านหลักสูตร พิจารณาจากค่าคุณภาพของหลักสูตร (การทดลองใช้หลักสูตร) ประกอบด้วย

4.1.2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ด้านการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม ระหว่างกระบวนการเรียนกับผลสัมฤทธิ์มีค่าเท่ากับ 84.10/80.42 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (กำหนดเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 80/80)

4.1.2.2 การประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษาต่อหลักสูตร
ฝึกอบรบ อยู่ในระดับมากที่สุด 4.58 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

4.1.2.3 การประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรบ
อยู่ในระดับมากที่สุด 4.97 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

4.2 ความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรฝึกอบรบเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทาง
อารมณ์ของนักศึกษสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม
และวิทยากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า
3.50)

จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ทำเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ ที่คาดว่าจะ
สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการฝึกอบรบเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา
สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 2) เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาสำรวจ ข้อมูลพื้นฐาน (Study and analysis) ขั้นที่ 2 การออกแบบและสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (Design and development) ขั้นที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม (Field test) และขั้นที่ 4 ประเมิน หลักสูตร (Curriculum evaluation) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2558 จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม แบบประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม แบบประเมินเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและประเมินภายหลังเสร็จสิ้น การฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์ และแบบประเมินหลักสูตรด้วย CIPP Model (Stufflebeam, 2003) ซึ่งประกอบด้วย บริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่ม เดียวทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม (One-group Pretest-posttest design) การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) t -test แบบ Dependent samples และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่า ได้หลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 6 ส่วน คือ 1) สภาพปัญหาและ

ความจำเป็น 2) หลักการและเหตุผล 3) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 4) หน่วยการฝึกอบรม
 5) กิจกรรมการฝึกอบรม และ 6) การวัดและประเมินผล ซึ่งมีเนื้อหา จำนวน 5 หน่วย ดังนี้
 1) สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ 2) สมรรถนะการเข้าใจตนเอง 3) สมรรถนะการเข้าใจผู้อื่น
 4) สมรรถนะการอยู่ร่วมกันในสังคม 5) การประเมินผลสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ และได้
 รูปแบบการฝึกอบรม 3 ขั้นตอน สำหรับนำไปใช้ในกาฝึกอบรมนักศึกษาสหกิจศึกษาเพื่อเพิ่ม
 สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นการเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ (Disposition)
 ขั้นที่ 2 ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation) ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสะท้อนความคิดและ
 สรุปรูป (Reflection) โดยการจัดกิจกรรมฝึกอบรมในครั้งนี้ประกอบด้วย ภาคทฤษฎีด้านความรู้
 ความเข้าใจ และภาคปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการ การสาธิต แบบฝึกสมรรถนะ ใบบาง กรณีศึกษา
 การนำเสนอผลงาน และการอภิปราย

2. ผลการประเมินการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษ สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของ
 ผู้เข้าฝึกอบรม ก่อนฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และหลังฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก
 ทุกด้าน สรุปได้ว่า นักศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้าน
 หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา
 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีความพึงพอใจระดับมากขึ้นไป

2.3 ผลการประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม
 เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนทั้งสองครั้ง พบว่า คะแนนหลังใช้หลักสูตรฝึกอบรมไปแล้ว 2 สัปดาห์
 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า หลังการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมด้วย CIPP Model (Stufflebeam, 2003) พบว่า
 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัย
 หอการค้าไทย มีคุณภาพในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.50 แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมฯ สามารถ
 จัดกิจกรรมฝึกอบรมกับนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของ นักศึกษาศึกษาโทศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษาโทศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จากผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเหมาะสำหรับการเพิ่ม สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีจำนวน 5 หน่วยได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทาง อารมณ์ 2) แนวทางการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ในการเข้าใจตนเอง 3) แนวทาง การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ในการเข้าใจผู้อื่น 4) แนวทางการเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ในการอยู่ร่วมกันในสังคม 5) การประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งมีสาระสำคัญสอดคล้องกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ที่ กรมสุขภาพจิต (2550) ได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษาศึกษาโทศึกษา และมีความสอดคล้องกับ แนวทางในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้พัฒนานักศึกษาในด้านการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 22 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

จากการดำเนินการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาศึกษาโทศึกษา สามารถยืนยันได้ว่าหลักสูตร ฝึกอบรมสามารถใช้กับนักศึกษาศึกษาโทศึกษาได้ เนื่องจากสังเกตและสัมภาษณ์นักศึกษาที่เข้าร่วม กิจกรรมฝึกอบรม สามารถกล่าวได้ว่า มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัยของนักศึกษาและเกิดภาวะ ทางอารมณ์ไปตามกิจกรรมที่จัดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญพร บุษปฤกษ์ (2554) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสำหรับ นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลควรได้รับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้มีความสามารถทางด้านอารมณ์ ความสามารถด้านสังคม ร่วมกับความสามารถทางด้านปัญญาพร้อมกันไป โดยจัดเป็นหลักสูตร เสริมเพิ่มเติมในส่วนของกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาได้รับการฝึกอบรมในสถานการณ์ จริงหรือเสมือนสถานการณ์จริงด้วยการฝึกเป็นกลุ่มร่วมกับเพื่อน เพื่อให้เกิดความสามารถ 3 ส่วน คือ ความสามารถในการเข้าใจตนเอง ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น และความสามารถในการอยู่ ร่วมกับสังคม โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เน้นการฝึกปฏิบัติการมีส่วนร่วม การวิเคราะห์ตัวแบบผ่านสื่อที่สะท้อนการรู้จัก มีสติใคร่ครวญ นักศึกษาเผชิญประสบการณ์ สามารถ สร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่าง มีเหตุผล สามารถคิดแยกแยะข้อเท็จจริงที่ส่งผลทำให้การตัดสินใจได้อย่างถูกต้องก่อนตัดสินใจ

กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ถูกต้องควร สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) ของแบนดูรา Bandura (1997, pp. 24-25) เชื่อว่า พฤติกรรมของบุคคลและอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การกระทำพฤติกรรมของบุคคล และแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีการและตนเองควบคู่ไปกับการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักศึกษาเกิดพฤติกรรมบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ให้คงทนยิ่งขึ้น ดังนั้น การกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความสนใจและใส่ใจสิ่งที่คุณวิจัยต้องการให้เรียนรู้ จะทำให้นักศึกษาใส่ใจหรือตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อสิ่งนั้น สอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมทักษะด้านอารมณ์และสังคม สำหรับนักศึกษาศึกษา ที่มีความสามารถพิเศษของ ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2551, หน้า 185) ที่พัฒนาขึ้นและสามารถพัฒนานักเรียนได้ ประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน โดยเฉพาะมีการนำเอาหลักทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) มาประยุกต์ในการสร้างรูปแบบกิจกรรมเช่นเดียวกันที่สำคัญคือ ทำให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะความร่วมมือในการเรียนรู้ได้จริง ตามขั้นตอนการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Johnson and Johnson (1994, pp. 45-50) ที่พบว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือ ทำให้นักเรียนที่มีความสามารถสูง สามารถอธิบายให้เพื่อนฟัง ทำให้เข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น และทำให้นักเรียนได้รับความเอาใจใส่และความเห็นใจมากขึ้น นักเรียนเกิดพยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีโอกาสฝึกทักษะทางสังคม จากวิธีการทำงานกลุ่ม ซึ่งกิจกรรมกลุ่มนี้จะประโยชน์มากต่อการทำงานของนักเรียนในอนาคต

2. ผลการประเมินการใช้พัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษาศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

2.1 ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษาศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวม โดยมีค่าคะแนนหลังการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.00, SD = 0.20) และก่อนการฝึกอบรม ที่ค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.21, SD = 0.35) โดยค่าคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ด้วยเหตุผลที่ว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่คุณวิจัยสร้างขึ้น ใช้วิธีฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหลักการที่สำคัญคือการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ร่วมกับกระบวนการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบให้เรียนรู้หลากหลายลักษณะ โดยมุ่งเน้นขั้นตอนของการจัดกิจกรรมด้วยการเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกการคิดวิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งในกิจกรรมจะเน้นการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการกระตุ้น และชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทำความเข้าใจกิจกรรมและเกณฑ์ของความสำเร็จในการลงมือปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้จากตัวเองและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และมุ่งเน้นสื่อที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาปฏิบัติกิจกรรมและเป็นผู้สร้าง

องค์ความรู้ได้อย่างไ้ตรงตรง และมีความเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ปรัชญาการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง (Constructivist) เนื่องจากการจัดการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยตนเอง นักศึกษาได้แสวงหาความรู้ และสร้างความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเอง นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น ได้พบกับสิ่งใหม่แล้วนำความรู้ที่มีอยู่เดิมทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดเป็น โครงสร้างทางปัญญา (Cognitive structure) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลัย วงศ์เกษม (2549, หน้า 84) ที่ได้สร้างชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่น พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความฉลาดทางอารมณ์หลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของทีศนา เขมมณี (2551, หน้า 92-93) ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนเพื่อเรียนรู้ถึงการรับรู้อุปสรรคและความสามารถของตนเองอย่างตั้งใจ จึงทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบและจุดมุ่งหมายได้

2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาศหกิจศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.55, SD = 0.60$) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านสื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม และด้านการวัดและประเมินผลที่เป็นเช่นนี้ สืบเนื่องมาจากรูปแบบกิจกรรมที่จัดให้เป็นกิจกรรมที่สะท้อนแง่คิดในบริบทใกล้เคียงกับวัยของนักศึกษา มีการพัฒนาค่านิยมอันพึงประสงค์จากประสบการณ์ที่ผ่านสื่อที่เป็นตัวแบบ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิดระหว่างเพื่อน ในการสร้างองค์ความรู้ แสวงหาทักษะและแฝงความสนุกสนานจากกิจกรรมเกม เป็นการเรียนรู้ที่แท้จริงอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาพฤติกรรมบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ โดยฝึกทักษะในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพันธ์ ศิริธาดากุลพันธ์ (2551, หน้า 185) การสร้างชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่น เนื้อหาที่จัดกิจกรรมมีข้อคิดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของนักศึกษา และมีความสนุกสนานที่ได้ร่วมกิจกรรมและสอดคล้องกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีความสามารถพิเศษพบว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ผลการประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษาภายหลังการฝึกอบรม โดยผู้ประกอบการจำนวน 11 คน พบว่า ผู้ประกอบการมีเจตคติต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยภาพรวมมีคะแนน

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50, SD = 0.39$) อยู่ในระดับเจตคติมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ช่วยส่งเสริมความมั่นใจของนักศึกษาในการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน เป็นผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และประเมินนักศึกษาศหกิจศึกษาภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยเว้นระยะห่าง 2 สัปดาห์ โดยมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.59, SD = 0.38$) อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า พฤติกรรมบ่งชี้ถึงสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศหกิจศึกษา ซึ่งนักศึกษายังคงมีพฤติกรรมบ่งชี้ในการแสดงออกในสมรรถนะเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ส่วนใหญ่มีการแสดงออกในการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ในขณะที่ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในกลุ่ม โดยไม่แสดงอารมณ์โกรธ หงุดหงิด หรือต่อว่าต่อขานกัน ซึ่งผู้วิจัยค้นพบว่า นักศึกษาศหกิจศึกษาบางคนยังมีการแสดงออกถึงความต้องการประโยชน์ตนเองมากกว่ากลุ่มเพื่อนและส่วนร่วม แต่เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดขึ้น โดยเฉพาะกิจกรรมที่นักศึกษาต้องทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อน ๆ ในระหว่างกิจกรรมแต่ละหน่วยฝึกอบรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะกิจกรรมกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความสนใจและสามารถตั้งใจให้อยู่กับกิจกรรมและแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะเรียนรู้ต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักของ Goldman (1955, pp. 43-44) ที่ว่า การสร้างความสมดุลระหว่างแรงกระตุ้นทางอารมณ์ (Impulse) กับการควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self-control) สามารถดึงความสนใจและมีความภูมิใจเป็นของตนเองได้ ช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง และยังพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีสมรรถนะเกี่ยวกับแรงจูงใจมุ่งมั่นพยายาม ตัดสินใจแก้ปัญหา และมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น แต่ยังมีบางส่วนที่แสดงพฤติกรรมออกมาไม่เด่นชัด คงมีส่วนร่วมบ้างแต่น้อยไม่ดีเท่าที่ควรนั้น ซึ่งเป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการปรับตัวของนักศึกษาเอง ส่งผลให้นักศึกษาสามารถคิดไตร่ตรองกับเหตุการณ์ที่กำลังเผชิญและมุ่งมั่นทำให้สำเร็จได้ดียิ่งขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งมักจะหงุดหงิดง่าย เอาแต่ใจตนเอง ซึ่งยังมีปรากฏในนักศึกษบางคนที่เข้ารับการอบรมที่ยังไม่สามารถจัดให้ปรับตัวได้ทันที แต่อย่างไรก็ตามนักศึกษาศหกิจศึกษาส่วนนี้ก็มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น คือ ไม่หนีออกจากกลุ่มและให้ความร่วมมือมากขึ้น แสดงให้เห็นว่านักศึกษาศหกิจกลุ่มนี้ อยู่ในการปรับตัวและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ดังที่ Mayer (1990, pp. 185-211) กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจตนเองให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กระตุ้นเตือนตนเองให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นไม่ทอดลอย สามารถอดทนรอผลที่ดีกว่าในภายหลังได้ มีความเชื่อที่สามารถทำได้ ฝึกฝนตนเอง มีทัศนคติมองโลกในแง่ดี ดังนั้น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดี ต้องให้นักศึกษาใจจ่อหรือมีความใส่ใจต่อการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดในแต่ละครั้ง ยิ่งถ้าเพิ่มบรรยากาศในการเรียนรู้ย่อมส่งผลให้เกิด นักศึกษาสามารถ

ปฏิบัติกิจกรรมได้ทันทีได้ ส่งผลให้นักศึกษาสามารถแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์ ในการร่วมกิจกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สุขารมณ (2548, หน้า 24-26) ที่ได้ศึกษาโปรแกรมการส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวตะวันออก สำหรับเยาวชนไทยเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยนำเอาวิธีการที่เป็นวิทยาการทางวิทยาศาสตร์แห่ง สหสวรรษใหม่มาพัฒนาสมรรถวิสัยที่แฝงในร่างกายมนุษย์ เป็นการบูรณาการระหว่างร่างกายและ จิตใจให้เป็นหนึ่งเดียว

2.4 ผลการประเมินหลักสูตรด้วยรูปแบบ CIPP Model เพื่อนำผลประเมินที่ได้ไป ปรับปรุงองค์ประกอบของหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากเกณฑ์ในการพิจารณา รูปแบบการประเมินหลักสูตรตาม Stufflebeam (2003) ที่กล่าวถึงรูปแบบการประเมิน โดย CIPP Model ดังนี้

2.4.1 ผลการประเมินด้านบริบท เป็นการประเมินก่อนเริ่มดำเนินการโดยประเมิน หลักสูตรนำร่องของส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตร ในส่วนกำหนดสภาพปัญหาความจำเป็น และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผลการประเมินความเหมาะสมของสภาพปัญหา ความจำเป็นและ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตามความคิดของผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าสภาพปัญหาและความจำเป็นของ หลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร ได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของ สังคม เหมาะสมกับแนวทางในการแก้ปัญหา มีความเป็นไปได้ของแนวทางการแก้ไขปัญหายอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.60-4.20 (ไม่ต่ำกว่า 3.50) และด้านความเหมาะสมจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.75 ความเหมาะสม ของจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับความต้องการของสังคมมีความเป็นไปได้และนำไปใช้เพื่อเพิ่ม สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย อยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80-4.40 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50) ส่วนผล การประเมินความสอดคล้องของสภาพปัญหา และความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมกับจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 นั่นคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทุกองค์ประกอบ ของโครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 0.50) แสดงว่า ผลการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความจำเป็นหรือความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา สามารถนำไปตัดสินใจเพื่อวางแผนจัดทำ หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาได้ เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ทำการ ศึกษาสภาพปัญหา ความจำเป็นตลอดจนการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาศึกษา โดยผ่านกระบวนการ สังเคราะห์ ในรายละเอียด ของสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์เพื่อนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (1989, p. 239) ที่กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินบริบทตามรูปแบบ CIPP Model ว่า ต้องระบุกลุ่มประชากรเป้าหมายและประเมินความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย วินิจฉัยปัญหาภายใต้การตัดสินใจในการตอบสนองต่อการประเมินความต้องการ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงระบบ การสำรวจ การสัมภาษณ์ และการทดสอบ

2.4.2 ด้านปัจจัยเบื้องต้น เป็นการประเมินก่อนเริ่มดำเนินการ โดยประเมินหลักสูตร นำร่องของส่วนประกอบของโครงสร้างหลักสูตรในส่วนของหน่วยการอบรมประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชา กิจกรรม และวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-5.00 นั่นคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทุกองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50) ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67-1.00) นั่นคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทุกองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน โดยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 0.50) อาจเป็นเพราะว่า ผู้จัดทำหลักสูตรได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับสมรรถนะความฉลาดที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาสหกิจศึกษา นอกจากนี้ยังได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมและวางแผนการออกแบบหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องนับตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการอบรมที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การออกแบบการจัดกิจกรรมและวิธีการอบรม โดยเน้นรูปแบบการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับการอภิปราย กรณีศึกษา และการเสวนา เป็นการออกแบบกิจกรรมการอบรมที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง รวมถึงวิธีกวดและประเมินผลมีการออกแบบช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องทบทวน และวางแผนในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ พิสนุ พงศ์ศรี (2549, หน้า 45) และ Armstrong (1989, p. 239) กล่าวถึง การประเมินปัจจัยว่า เป็นการตรวจสอบความพร้อมด้านทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานและวางแผนเพื่อกำหนดทางเลือกและออกแบบวิธีการปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผล

2.4.3 ด้านกระบวนการ เป็นการประเมินผลหลักสูตรขณะดำเนินงานในขั้นตอนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่พึงประสงค์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และความสามารถ หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร ร้อยละของคะแนนสมรรถนะ

ความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด แสดงว่าผู้ออกแบบหลักสูตรได้วางแผนการสอนที่มีความเหมาะสมและประสานกับวิทยาการสามารถดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม สามารถดำเนินการอบรมให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เตรียมเอกสาร และอุปกรณ์การฝึกอบรมที่เอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่นำไปใช้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรม สอดคล้องกับ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ที่กล่าวถึง ไม่ควรให้วิทยากรมากำหนด แต่ผู้จัดทำหลักสูตรจะต้องพูดคุยให้วิทยากรเข้าใจ เนื่องจากหลักสูตรมาจากโจทย์ความต้องการการฝึกอบรม เมื่อออกแบบหลักสูตรแล้วจะต้องกำหนดไว้ด้วยว่าวิทยากรที่ต้องการจะต้องเป็นอย่างไร มีเทคนิคในการนำเสนอ คุณภาพของเอกสารการฝึกอบรม มีชื่อเสียงในหัวข้อที่ต้องการ มีเวลาในการเข้ามาพูดคุยก่อนการฝึกอบรม เมื่อได้ข้อมูลของวิทยากรแล้วให้วิเคราะห์ และเปรียบเทียบกับ Checklist ที่ผู้จัดทำหลักสูตรได้จัดทำไว้ว่า วิทยากรท่านใดมีคุณสมบัติตรงตามต้องการมากที่สุด ก่อนที่จะทำการคัดเลือกถ้าเป็นไปได้ อาจจะมีการสอบถามจากหน่วยงานที่วิทยากรท่านนั้น เคยบรรยายในหัวข้อเดียวกันมาก่อนว่าเป็นอย่างไรบ้าง หรืออาจจะทดลองเข้าไปร่วมสัมมนา กับวิทยากรท่านนั้นในหลักสูตรที่ใกล้เคียงกับที่ต้องการ เพื่อเป็นการตรวจสอบอีกครั้งว่าวิทยากรท่านนั้นจริงหรือไม่ การคัดเลือกวิทยากรนอกจากจะดูตามคุณสมบัติที่เราต้องการแล้ว ควรพิจารณาคุณสมบัติข้อหนึ่งเพิ่มเติม คือ วิทยากรท่านนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ของการเป็นครูหรือผู้ที่ไม่หวังวิชา ไม่มีข้อจำกัดของความรู้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการดำเนินการอบรมให้บรรลุได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทำให้ผลการประเมินส่งผลต่อการพิจารณาถึงประสิทธิภาพของหลักสูตร เพื่อปรับปรุงและจัดทำเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

2.4.4 ด้านผลผลิต เป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมมากในระดับมาก และเจตคติของผู้ประกอบการต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมในระดับมาก และจากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ผู้ช่วยวิจัย และวิทยากร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50) แสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานได้ตรงระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรม และสามารถเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่พึงประสงค์สำหรับนักศึกษาสหกิจศึกษา ทั้งด้านความรู้ เจตคติและความสามารถ ได้สัมพันธ์กับการให้ข้อ เสนอแนะหลังสิ้นสุดการอบรมจากผู้เข้ารับการอบรมว่า เนื่องหาหลักสูตรครอบคลุม เหมาะสม ทันสมัยในปัจจุบัน วิทยากร

มีความหลากหลายและมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเนื้อหาในการบรรยายและสามารถถ่ายทอดได้ตรงประเด็น กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย ผู้เข้ารับการอบรมกล้าแสดงออก มีส่วนในการอบรม มีการประเมินผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่องบรรยากาศในการอบรมดี และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ นอกจากนี้ สามารถสร้างทัศนคติที่ดี มีการปรับเปลี่ยนแนวคิด และเข้าใจหลักการบริหารมากขึ้น นำไปขยายผลสู่การเตรียมนักศึกษา สหกิจศึกษาได้ เป็นการสร้างและตระหนักรู้ถึงพฤติกรรมของนักศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม

2.5 การประเมินหลักสูตร ด้วย CIPP Model ผู้วิจัยยังพิจารณาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมิน โครงร่างหลักสูตร ข้อเสนอแนะของวิทยากร ผู้ช่วยวิจัยและผู้เข้ารับการอบรม ผู้วิจัยได้นำไปจัดทำเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ความฉลาดทางอารมณ์ กับนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในรุ่นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอคิดจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยนี้ มีความเหมาะสมกับนักศึกษาสหกิจศึกษา ซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 17-22 ปี ดังนั้น หากต้องการนำไปประยุกต์ใช้ระดับชั้นอื่น ๆ ควรพิจารณาพฤติกรรมการเรียนรู้ในแต่ละวัย และนำไปปรับให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้

2. ผู้บริหาร และผู้ที่สนใจนำไปใช้หลักสูตรฝึกอบรมนี้ ไปใช้ในการจัดกิจกรรมให้แก่ นักศึกษา ควรศึกษาทำความเข้าใจในเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อจะได้พัฒนานักศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ และศึกษาคู่มือจัดกิจกรรม การเตรียมสื่อวัตถุประสงค์ของการใช้สื่อและกิจกรรมก่อนนำไปใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเกณฑ์ของกลุ่มอายุผู้เรียน
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์แบบองค์รวมหรือเฉพาะด้านให้กับนักศึกษาในชั้นที่สูงขึ้น โดยเน้นการร่วมมือกันระหว่างผู้เรียน ผู้สอน และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและเห็นสมควร

บรรณานุกรม

- กนกนุช วสุธารัตน์. (2549). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์สำหรับนักศึกษาพยาบาล*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2544). *จิตวิทยาการศึกษาฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค.
- กรมวิชาการ. (2546). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณภาพวิชาการ กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). *EQ: ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2543). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2550). *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย: แนวทางการดำเนินงาน ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2527). *หลักสูตรและการพัฒนา*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา ไชยพันธ์. (2542). *การสร้างและการพัฒนา EQ เพื่อความสำเร็จในชีวิต*. *วารสารวิชาการ*, 2(2), 2-5.
- กาญจนา ไชยพันธ์. (2549). *กระบวนการกลุ่ม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คมเพชร ฉัตรศุกกุล. (2542). *ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์: ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในชีวิต*. *วารสารจัดหางานปริทัศน์*, 4(4), 30-33.
- คมเพชร ฉัตรศุกกุล. (2546). *ทฤษฎีการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- คมเพชร นัตรศุกกุล และผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2544). รายงานการวิจัยเรื่อง การสร้างมาตรฐาน
ประเมินและปกติวิสัยของความฉลาดทางอารมณ์สำหรับวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: ภาควิชา
แนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คมสัน คณาพร. (2540). แนวคิดสู่การปฏิบัติ การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเองสำหรับผู้ใหญ่
(พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ฉันท ชาติทอง. (2550). เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นครปฐม:
เพชรเกษมการพิมพ์.
- จกกลณี ชุตินาเทวิทนท์. (2542). การศึกษาอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ดีฟวิ่ง.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- จันทร์พร ผลากรกุล, ปุณยศ วัลลิกุล และวิบูล ชื่นแขก. (2552). พัฒนาการของนักศึกษา
วิศวกรรมศาสตร์ด้วยสหกิจศึกษารูปแบบการเรียนสลับทำงานและปัจจัยต่อความสัมฤทธิ์ผล.
วารสารสหกิจศึกษาไทย, 1(1), 57-68.
- จันทิมา เขียวแก้ว. (2550). รายงานการวิจัย เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ
นักศึกษา สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- จารุวรรณ สกุดคู. (2543). อิทธิพลของประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยต่อความฉลาดทางอารมณ์ของ
นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: อลินเพรส.
- ฉันทนา ภาคบงกช. (2544). เทคนิคการพัฒนาความเชื่อมั่นและความคิดสำหรับเด็กปฐมวัย.
เอกสารประชุมเชิงปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 27-28.
- เฉลิมขวัญ คุรุทัญญงค์. (2551). รายงานการวิจัย เรื่อง ศึกษาการติดตามผลสัมฤทธิ์โครงการสหกิจ
ศึกษาเครือข่ายอุดมศึกษาภาคกลางตอนบน. วารสารสหกิจศึกษาไทย, 1(2), 67.
- เฉลิมพล สวัสดิ์พงษ์. (2551). การพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
เพื่อเสริมสร้าง การเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.
คู่มือนิพนธ์การศึกษาคุณูปภัณชิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณชิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา. (2540). *การพัฒนาหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชลลดา มงคลวนิช. (2551). รายงานการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการนิเทศงานสหกิจศึกษา. *วารสารสหกิจศึกษาไทย*, 1(2), 87.
- ชาญ สวัสดิ์สาตี. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550 ก). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550 ข). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คนัย เทียนพูน. (2548). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: บั๊กกิ้ง.
- ครุณี มูเก็ม และคณะ. (2553). *รายงานผลการวิจัยสถาบัน เรื่อง ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาสหกิจศึกษา รุ่นที่ 13 ปีการศึกษา 1/2553*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ถนัดศรี ยกคุณวุฒิ. (2543). ความฉลาดทางอารมณ์ เพราะเหตุใดจึงสำคัญกว่าไอคิว. *Quality*, 7(39), 124-128.
- ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 5(1), 19-35.
- ทศพร มณีศรีขำ. (2539). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทิสนา แจมมณี. (2522). *กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: บุรพาศิลป์.
- ทิสนา แจมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิสนา แจมมณี. (2546). *รูปแบบการสอนทางเลือกที่หลากหลาย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิสนา แจมมณี. (2548). *กลุ่มสัมพันธ์: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บุรพาศิลป์ การพิมพ์.

- ทิตินา แชมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2542). *จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มติชน.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชั้นยพร บุญปฤกษ์. (2552). *คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ: คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- นงลักษณ์ สีนีสืบผล. (2542). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นันทนา วงษ์อินทร์. (2543). *การพัฒนาอารมณ์. ใน รวมบทความทางวิชาการ EQ*. กรุงเทพฯ: เดสก์ท็อป.
- นิธิตา สังคหะ. (2559). *หัวหน้ากองวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. (สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์)
- นิกา ศรีไพโรจน์. (2554). *เอกสารการสอน รายวิชาการวิจัยทางการศึกษาผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บดินทร์ อินทร์พันธ์. (2558). *สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด*. พิษณุโลก: คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาการสอน*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดัก.
- ปราณี เอี่ยมลออ. (2559). *ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษา โครงการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. (สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์).
- ปรียานุช สตาวรมณี. (2548). *การพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ของนักเรียน*. คุยฎินิพนธ์การศึกษาคุยฎินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

- ปิยรัตน์ ชุณหศรี. (2548). การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรม
กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือห้มีทกรู้ป. วิทยานิพนธ์การจัดการมหบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา
- เป็รื่อง กิจรัตน์. (2539). เทคโนโลยีศึกษาสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2542). คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ E.Q. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 5(1), 16.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2544). การสร้างมาตรฐานประเมินและปกติวิสัยของความฉลาดทางอารมณ์
สำหรับวัยรุ่นไทย. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรชัย มงคลวนิช. (2552). ปัจจัยที่ส่งเสริมและลดทอนความสำเร็จในการศึกษาแบบสหกิจศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. วารสารสหกิจศึกษาไทย, 1(1), 19.
- พรรณิ ช. เจนจิต. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พงศรี. (2550). วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พอเพอร์ดี.
- พิสนุ พงศรี. (2551). วิจัยชั้นเรียน: หลักการและเทคนิคปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
ด้านสุทธนาการพิมพ์.
- พิสมัย พวงคำ. (2550). สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2550). หลักสูตรวิชาศึกษาทั่วไป หลักการและวิธีการดำเนินการ. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2549). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม:
โครงการส่งเสริมการผลิตตำรา และเอกสารการสอน มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2557). คู่มือสหกิจศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ และคณะ. (2540). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. ใน เอกสารประกอบ
การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุวัลดา ไฝ่ฝัน. (2552). การจัดสหกิจศึกษาการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). *การประเมินโครงการแนวคิดและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวภา เตชะคุปต์. (2522). *ทฤษฎีกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์และการสอนกลุ่มสัมพันธ์: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- รัชนิวรรณ วณิชย์ถนอม. (2555). *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: ก.พ.
- รุจิรี ภู่อาระ. (2545). *การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บூค พ้อยท์.
- วรรณรัตน์ ศรีกนก. (2556). *การพัฒนากรอบสมรรถนะของบุคลากร วิทยาลัยกองทัพบก. วารสารพยาบาลทหารบก, 14(3)*.
- วรรณวิภา จัตุรัส และคณะ. (2542). *ความต้องการบัณฑิตและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสถาบันราชภัฏตามทัศนะของผู้ประกอบการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). *แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- วัลลภ อิ่มสุวรรณ. (2559, 2 กุมภาพันธ์). *นักวิชาการโครงการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. สัมภาษณ์*.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). *การปฏิรูปสถาบันการศึกษาและการจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง. ใน การพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคุณธรรมนำความรู้สู่การเป็นคนดีและอยู่เย็นเป็นสุข. เข้าถึงได้จาก <http://www.rssthai.com/mreader.php?U=3160&r=666>*.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2552). *ประมวลสาระชุดฝึกอบรมสหกิจศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสมาคมสหกิจศึกษาไทย.
- วิชัย ดิสสระ. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน: ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพรส.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2532). *การสอนในระดับอุดมศึกษา. ใน สารานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับที่ 5*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2538). *ทฤษฎีและการพัฒนาหลักสูตร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2542). *พลังการเรียนรู้ในกระบวนการทัศน์ใหม่*. นนทบุรี: เอส อาร์ พรินติ้ง.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). *กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิวราช.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ พรินท์.

- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2550). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. *วารสารหลักสูตรและการสอน*, 1(1), 52-57.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย และคณะ. (2548). รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภากร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดมหาบุณยาน.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- วิลาศลักษณ์ ชวัลลดี. (2542). การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 5(1), 31-50.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *เขาวน้ออารมณ์ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของตัวชี้วัด*. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เนท.
- ศรีเรื่อน แก้วก้งวาน. (2545). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย (เล่ม 2 วัยรุ่น-วัยสูงอายุ) (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ที่มีความสามารถพิเศษ*. คุุณภูมินิพนธ์การศึกษาคุุณภูมินิติต, สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิลากร กุลเจริญ. (2549). *การพัฒนาขีดความสามารถหลักและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา บริษัท ซี.เอ็ม อุตสาหกรรม จำกัด*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศูนย์พัฒนาอาชีพนักศึกษา. (2547). *คู่มือการดำเนินงานสหกิจศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศูนย์สหกิจศึกษาและอุตสาหกรรมสัมพันธ์. (2546). *คู่มือสหกิจศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สังัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2551). *ความพึงพอใจของนายจ้าง/ผู้ประกอบการต่อการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบัณฑิต ปีการศึกษา 2548*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2550). *เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง การวิจัยและพัฒนาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา*. นนทบุรี: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด อิศระวัฒน์. (2538). *ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย*. นครปฐม: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และอดิรัตน์ หวานนุรักษ์. (2551). รายงานผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการ
รูปแบบการปฏิบัติสหกิจศึกษาและคุณลักษณะของนักศึกษา กรณีศึกษาหลักสูตรบัญชี
บัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. *วารสารสหกิจศึกษาไทย*, 1(2), 1.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- สมศักดิ์ ภู่วิภาดาพรรณ. (2545). *การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง*
(พิมพ์ครั้งที่ 5). เชียงใหม่: โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. (2544). *กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). *วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาคมสหกิจศึกษาไทย. (2552). *มาตรฐานการประกันคุณภาพการดำเนินงานสหกิจศึกษา*.
นครราชสีมา: สมาคมสหกิจศึกษาไทย.
- สหกิจศึกษาไทย. (2554). *เกี่ยวกับสมาคมสหกิจศึกษาไทย, ประวัติการก่อตั้ง*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.tace.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545-2559*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช
2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การการรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนา
การบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2
(พ.ศ. 2551-2565)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *แผนการดำเนินงานส่งเสริมสหกิจศึกษา
ในสถานศึกษา ระหว่างปี 2551-2555*. กรุงเทพฯ: แพลน พรินท์ติ้ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). *สรุปผลการจัดงานวันสหกิจศึกษาไทย ครั้งที่ 1
พ.ศ. 2552* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). *การประชุมเสวนา เรื่อง การเตรียมความพร้อมผลิต
บัณฑิตไทยในศตวรรษที่ 21. จดหมายข่าวสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*, 2(74).

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พีเอลิฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2549-2550)*. ปทุมธานี: สกายบุ๊กส์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2554). *ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก <http://www.m-society.go.th>
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปัจจัยปฏิรูปการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2551-2561)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา. (2546). *ประมวลข้อมูล นิสิต/ นักศึกษา และอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา/ สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency based HRM*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุกาญจนา แม้นมาลัย. (2543). *ความคิดเห็นของผู้ประกอบการที่มีต่อบุคลากรในองค์กรที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ*. เชียงใหม่: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2550). *การออกแบบการสอน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร*. เชียงใหม่: แสงศิลป์.
- สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2544). *การพัฒนาคู่มือและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วีเจ พริ้นติ้ง.

- สุมาลัย วงศ์เกษม. (2549). *กิจกรรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของวัยรุ่น*. กอพลินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สุรางค์ ใค้วตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- สุวัฒนา คชพลายุกต์. (2548). *ความพึงพอใจของสถานประกอบการที่มีต่อคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานวิทยาลัยการอาชีพบางสะพาน สถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*.
- แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ รุยาพร. (2543). *การบริหารอารมณ์ด้วยรอยยิ้มแบบไทย ๆ*. กรุงเทพฯ: เอเชียแปซิฟิก อิน โนเวชั่น เซ็นเตอร์,
- โสภณัท นุชนาถ. (2542). *จิตวิทยาวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี
- โสภาวรณ คิมสุขศรี. (2553). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการรับนักศึกษาหลักสูตรเทคโนโลยีการศึกษาและสื่อสารมวลชนเข้าเข้าปฏิบัติงานสหกิจศึกษา*. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรอดสาหกรรม มหาบัณฑิต, สาขาวิชาครุศาสตร์เทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- อดุล นาคะโร. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการตนเองโดยใช้กิจกรรมแนะแนวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎี บัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อลงกต ยะไวทย์. (2547). *การพัฒนารูปแบบการจัดการสหกิจศึกษา*. เข้าถึงได้จาก www.edu.chula.ac.th.
- อัจฉรา สุขารมณ และอังศินันท์ อินทรกำแหง (2548). *การประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับ อีคิวในประเทศไทย (ฉบับที่ 101)*. กรุงเทพฯ: ชมรมผู้สนใจ อีคิว.
- อจริยา วัชรวิวัฒน์. (2544). *การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาชญญา รัตนอุบล. (2551). *พัฒนาการ การเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ใหญ่*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). *แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเก่าที่เราหลงทอง*. *วารสาร จุฬาลงกรณ์*, 16(64), 57-78.
- อากรณ ภู่วิทยาพันธ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- Albright, M. L. (2002). Planning curriculum for enhancing parent-teacher communication and parent involvement in children's spelling homework. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved from <http://www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>.
- Armstrong, D. G. (1989). *Developing and documenting the curriculum*. Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon.
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2003). *Marketing and introduction* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Bader, & Bloom. (1994). *Measuring team performance*. California: Richard Chang Associates.
- Baiocco, A. S., & Jamie. N. De W. (1998). *Successful college teaching: Problem-solving strategies of distinguished professors*. Boston: Allyn & Bacon A Viacom Company.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change*. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Banks, J. A. (2001). *Cultural diversity and education: Foundations, curriculum, and teaching*. Boston: Allyn and Bacon.
- Bar-On, R. (1997). *Transformational nursing leadership: A measure of emotional intelligence (Technical manual)*. Toronto: Multi-Health System Inc.
- Beauchamp, G. (1981). *A curriculum theory* (4th ed.). Itasca: F.E Peacock Publisher.
- Bernstein, D. A., et al. (1994). *Psychology* (3rd ed.). U.S.A.: Houghton Mifflin.
- Boix, V. M., & Jackson, A. V. (2013). *Educating for global competence: Learning redefined for an interconnected world in Heidi Jacobs*. Mastering Global Literacy, Contemporary Perspectives. New York: Solution Tree.
- Botvin, G. J., Griffin, K. W., & Nichols, T. R. (2006). Preventing youth violence and delinquency through a universal school-based prevention approach. *Journal Preventing Science*, 7(4), 403-408.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley Interscience.
- Boyatzis, R., Leonard, D., Rhee K., & Wheeler, J. (1996). *Competencies can be developed, But not in the way we thought, Journal capability*. Retrieved from <http://www.heacademy.ac.uk/>

- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Brookfield, S. D. (1987). *Developing critical thinkers: Challenging adults to explore alternative ways of thinking and acting*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Burnett, P. C. (1983). A Self-concept enhancement program for Children in the trigular classroom *Elementa School Guidance and Counseling*, (18), 101-108.
- Burnett, P. C. (1993). Self-concept or self-esteem. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 3, 1-8.
- Camuffo, A., & Gerli, F. (2005). The competent production supervisor: a Model for effective performance. Retrieved from <http://web.mit.edu/ipc/publications/pdf/05-002.pdf>
- Clark, B. (1997). *Growing up gifted: Developing the potential of children at home and at school* (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Coleman, M. (2003). Gender in educational leadership. In *Leadership in Education*. Edited by Mark Burdett, Neil Burton and Robert Smith, Trowbridge: Cromwell Press.
- Coleman, M., & Anderson, L. (2000). *Managing finance and resources in education*. London: Athenaeum.
- Coopers, M., & Lybrand, B. (1994). TAFE NSW: Training practices and preferences of small businesses in Australia: A report for vocational education and training providers. Sydney: Coopers & Lybrand Inc.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ intelligence in leadership and organization*. New York: Grossest & Putnam.
- Cronbach, L. J. (1972). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collions.
- David, C. M. (1962). Business drive and national achievement. In *Harward Business Review*. Harward University.
- David, C. M. (1970). Test for competency. *Rather than intelligence American Psychologists*, 17(7), 57-83.
- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International.
- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Writhen, B. R. (2004). *Program evaluation: Alternative Approaches and practical guidelines* (3rd ed.). New York: Longman.

- Gange, M. (1996). *The conditions of learning: Training applications*. New York: Harcourt Brace College.
- Garavan, T. N., & Mcguire, D. (2001). Competencies and workplace learning: Some reflections on the rhetoric and the reality. *Journal of Workplace Learning*, 13(3/4): 144-163.
- Gardner, H. (1993). *Multiple intelligence: The theory in practice*. New York: Basic Book.
- Gibbs, N. (1995). The EQ Factor. *Time*, (October), 113-117.
- Glatthorn, A. (1990). *Supervisory leadership: Introduction to instructional supervision*. Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Goldstein, L. I., & Ford, J. K. (2002). *Need assessment, development, and evaluation*. New York: Cengage Learning.
- Goleman, D. (1997). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D., et. al. (2002). *The new leaders*. UK: Time Warner Books.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1998). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International
- Grant, W., & McTighe, J. (2004). *Understanding by Design*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Grasha, A., & Reichman, S. (1975). *Work handout on learning styles*. OHIO: Faculty Resource Center, University of Cincinnati.
- Gray, A. (1997). *Constructivist teaching and learning*. Retrieved from <http://www.sakschoolboards.ca/research/instruction/97-07.htm>
- Hammond, R. L. (1967). *Evaluation at the local level*. Address to the Miller Committee for the National Study of ESEA Title III, Washington DC.
- Hammond, T. H., & Gary J. M. (1996). The core of the constitution. *American Political Science Review*, 4(81), 1155-1174.
- Harbison, F. & Mayers, C. A. (1964). *Education, Manpower and economic growth*. New York: McGraw-Hill.

- Johnson, D. (1986). *Reaching: Interpersonal effectiveness and actualization*. New York: Prentice Hall.
- Kelner. (1998). Managing Climate of TQM Organization. *Center for Quality of Quality of Management Journal*, 9(1), 47-77.
- Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. New York: Association Press.
- Knowles. (1977). *Self-directed learning: A guide for learners and teacher*. New York: Association Press.
- Knowles, M. S. (1989). *The making of an adult educator: An autobiographical journey*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner* (6th ed.). Chicago: Follett.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Maruca, P. M. (2002). Planning curriculum for parent involvement on Hispanic, Limited English proficient students and their parent. *Dissertation Abstracts Interactional*. Retrieved from <http://www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2001). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- McAschan, H. H. (1979). *Competency-based education and behavioral objective*. New Jersey: Educational Technology Publishing.
- McClelland, D. C. (1999). Identifying competencies with behavioral-event interviews. *Psychological Science*, 9(5).
- Mezirow, J. (1997). Transformative learning: Theory to practice. *New Directions for Adult and Continuing Education*. Retrieved from <http://www.ecolas.eu/content/images/Mezirow%20Transformative%20Learning.pdf>
- Mitchell, B. J. (1983). *Introduction to Dacum: Dacum I*. Victoria: Province of British Columbia, Ministry of Education Post-Secondary Department.
- Oliva, P. E. (1992). *Developing the curriculum*. United State: Darrii dudas Publication Services.
- Oliva, P. E. (2000). *Developing the curriculum* (5th ed.). New York: The Lehigh Press.

- Ornstein, A. C., & Hankins, F. P. (1988). *Curriculum foundation, principle and issue*. New York: Practice Hall.
- Posner, G. J. (1992). *Analyzing the curriculum*. New York: McGraw-Hill.
- Posner, G. J. (2004). *Analyzing the curriculum* (3rd ed.). USA: McGraw-Hill.
- Reeves, C. A., & Bender, D. A. (1994). Defining quality: Alternatives and implications. *Academy of Management Review*, 19(3), 419-445.
- Richard, E. B. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1).
- Richardson, A. (1983). *Participation*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Rogers, C. R. (1961). *Client-entered therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, A. (1969). *Teaching adults* (2nd ed.). Buckingham: Open University Press.
- Rogers, C. R. (1983). *Freedom to learn for the 80'S*. Columbus, Ohio: C.E.Merrill.
- Rothwell, W. J. (1996). *Bayond training and development: State of art strategies for enhancing human performance*. New York: American Management association.
- Saylor, J. J., & Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for school*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Saylor, G. J., Alexander, W. M., & Arther J. L. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4th ed.). New York: Holt Rinehart and Winston.
- Schachter, S., & Singer, J. E. (1962). Cognitive, social, and physiological determinants of emotional state. *Psychological Review*, 69, 379-399.
- Shrink, C. (1999). *Emotional intelligence test*. Retrieved from <http://www.queendom.com/cgi-bin/tests/transfer.cgi>
- Sowell, E. (1996). *Curriculum: An integrative introduction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Spencer, M. & Spencer. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stretcher, V. J., Devellis, B. M., Becker, M. H., & H., & Rosenstock, I. M. (1986). The role of Self-efficacy in achieving health behavior change. *Health Education Quarterly*, 13, 73-92.
- Stufflebeam, D. L. (2000). *Educational evaluation and decision making Itasca*. Illinois: Peacock.

- Stufflebeam, D. L. (2003). *The CIPP model for evaluation*. In D. L. Stufflebeam, & T. Kellaghan, (Eds.), *The international handbook of educational evaluation*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Stufflebeam, D. L., Gullickson, A., & Wingate, L. (2002). *The spirit of Consuelo: An evaluation of Ke Aka Ho'ona*. Kalamazoo: The Evaluation Center, Western Michigan University.
- Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F., & Kellaghan, T. (2000). *Evaluation models: Viewpoint educational and human services* (2nd ed.). New York: Springer.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. New York: John Wiley & Son.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Tanner, D., & Tanner, L. (1980). *Curriculum development: Theory into practice*. Columbus, OH: Merrill.
- Tyler, R. W. (1949). *The steps of curriculum development*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tyler, R. W. (1996). *Basic principle of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Watson, J. F. (1997). The Impact of leisure attitude and motivation on the physical recreation leisure participation time of college students. *Dissertation Abstracts International*, 57(7), 3251.
- Weisinger, H. (1998). *Emotional intelligence at work: The untapped edge of success*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wickramasinghe, V. (2009). A comparative analysis of managerial competency needs across areas of functional specialization. *Journal of Management Development*, 28(4), 344-360

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. อาจารย์ ดร.สมศิริ สิงห์หลพ อาจารย์โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้เชี่ยวชาญด้าน รูปแบบการสอน
2. นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การวัดและประเมินผลการศึกษา
3. นางสาวนิธิตมา สังคหะ หัวหน้ากองวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้เชี่ยวชาญด้าน หลักสูตร/ การวัดและประเมินผลการศึกษา
4. อาจารย์อรสา รัตนวงษ์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบัณฑิตสู่ความสำเร็จ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้เชี่ยวชาญด้าน จิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว
5. นายปฏิภาณ ชันธหัตถ์ หัวหน้ากองกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ผู้เชี่ยวชาญด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์/ กิจกรรม
กลุ่มสัมพันธ์ ระดับปริญญาตรี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยผู้ประเมินภายนอก จำนวน 9 ท่าน จากการสัมภาษณ์รายบุคคล ในการจัดทำแบบบันทึกการสังเกต ติดตามพฤติกรรมความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษาภายหลังการฝึกอบรม ดังมีรายนามดังต่อไปนี้

1. อาจารย์สมลักษณ์ กลิ่นแก้วบุญวงศ์ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ หัวหน้าโครงการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราณี เอี่ยมละออ อาจารย์ที่ปรึกษาสหกิจศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษานักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
3. นางสาวพรารัฐดา อานามนารถ อาจารย์ที่ปรึกษากองกิจกรรมนักศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม/ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
4. นายวัลลภ อิ่มสุวรรณ นักวิชาการกองวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดระบบโครงการสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
5. นางสาวอรรพรรณ สุธาสาลี เจ้าหน้าที่กองวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลรับผิดชอบโครงการสหกิจศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
6. นายสยาม คำสุวรรณ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และประยุกต์ศิลป์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
7. นางสาวนิธิตา สังคหะ หัวหน้ากองวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร/ การวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
8. อาจารย์อรสา รัตนวงษ์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบัณฑิตสู่ความสำเร็จ และนักจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา และแนะแนวมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
9. นายปฏิภาณ ชันชหัตถ์ หัวหน้ากองกิจกรรมนักศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ระดับปริญญาตรี

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60 ปี)

สร้างโดย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2550)

คำชี้แจง

แบบประเมินนี้เป็นการนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพื่อเป็นประโยชน์ที่มีข้อความเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางประโยคอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้เลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็นจริงและตอบทุกข้อเพื่อที่จะได้รู้จักตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองต่อไป โดย

มีคำตอบ 4 คำตอบ สำหรับข้อความแต่ละประโยคคือ ไม่จริง จริงบางครั้ง ก่อนข้างจริง และจริงมาก โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ คือ ขีดความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้คุณมีพัฒนาการและสามารถใช้ศักยภาพของตนเองในการดำเนินชีวิตของตนเองทั้งด้านครอบครัว การงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ แบ่งเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ การเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริงบางครั้ง	ก่อนข้างจริง	จริงมาก
1	เวลาโกรธหรือไม่สบายใจ ฉันรับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน				
2	ฉันบอกไม่ได้ว่าอะไรทำให้ฉันรู้สึกโกรธ				
3	เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้				
4	ฉันสามารถคอยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ				
5	ฉันมักมีปฏิกิริยาโต้ตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย				
6	เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้				
7	ฉันสังเกตได้ เมื่อคนใกล้ฉันมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง				
8	ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จักรัก				
9	ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด				
10	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน				
11	ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12	แม้จะมีภาระที่ต้องทำ ฉันยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ				
13	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
14	ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน				
15	เมื่อทำผิด ฉันสามารถกล่าวคำ “ขอโทษ” ผู้อื่นได้				
16	ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่น ได้ยาก				
17	ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม				
18	ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น				

ข้อ	ข้อความ	ไม่จริง	จริงบางครั้ง	ค่อนข้างจริง	จริงมาก
19	ฉันไม่รู้ว่าจะเก่งเรื่องอะไร				
20	แม้จะเป็นงานยาก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้				
21	เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ฉันรู้สึกหมดกำลังใจ				
22	ฉันรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่างๆ อย่างเต็มความสามารถ				
23	เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ฉันก็จะไม่ยอมแพ้				
24	เมื่อเริ่มทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ฉันมักทำต่อไปไม่สำเร็จ				
25	ฉันพยายามหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาโดยไม่คิดเอาเองตามใจชอบ				
26	บ่อยครั้งที่ฉันไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้ฉันไม่มีความสุข				
27	ฉันรู้สึกว่าการคิดสับสนใจแก่ปัญหาเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน				
28	เมื่อต้องทำหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ฉันตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง				
29	ฉันลำบากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ไม่คุ้นเคย				
30	ฉันทนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบขัดกับความเคยชินของฉัน				
31	ฉันทำความรู้จักผู้อื่นได้ง่าย				
32	ฉันมีเพื่อสนิทหลายคนที่คบกันมานาน				
33	ฉันไม่กล้าบอกความต้องการของฉันให้ผู้อื่นรู้				
34	ฉันทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน				
35	เป็นการยากสำหรับฉันที่จะได้แย้งกับผู้อื่น แม้จะมีเหตุผลเพียงพอ				
36	เมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น ฉันสามารถอธิบายเหตุผลที่เขายอมรับได้				
37	ฉันรู้สึกดียกย่องผู้อื่น				
38	ฉันทำหน้าที่ได้ดี ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด				
39	ฉันสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40	ฉันไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก				
41	แม้สถานการณ์จะเลวร้าย ฉันก็มีความหวังว่าจะดีขึ้น				
42	ทุกปัญหามักมีทางออกเสมอ				
43	เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียดฉันปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องผ่อนคลายหรือสนุกสนานได้				
44	ฉันสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดพักผ่อน				
45	ฉันรู้สึกไม่พอใจที่ผู้อื่นได้รับสิ่งดีๆ มากกว่าฉัน				
46	ฉันพอใจกับสิ่งที่ฉันเป็นอยู่				
47	ฉันไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48	เมื่อว่างเว้นจากภาระหน้าที่ ฉันจะทำในสิ่งที่ฉันชอบ				
49	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้				
50	ฉันสามารถผ่อนคลายตนเองได้ แม้จะเห็นเหนื่อยจากภาระหน้าที่				
51	ฉันไม่สามารถทำให้ใจเป็นสุขได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ				
52	ฉันมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ				
	รวม				

การให้คะแนน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

1	4	6	7	10	12	14	15	17	20	22	23	25	28
31	32	34	36	38	39	41	42	43	44	46	48	49	50

(กลุ่มที่ 1 ได้แก่ข้อ) แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบไม่จริง ให้ 1 คะแนน ตอบจริงบางครั้ง ให้ 2 คะแนน
 ตอบค่อนข้างจริง ให้ 3 คะแนน ตอบจริงมาก ให้ 4 คะแนน

2	3	5	8	9	11	13	16	18	19	21	24
26	27	29	30	33	35	37	40	45	47	51	52

(กลุ่มที่ 2 ได้แก่ข้อ) แต่ละข้อให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบไม่จริง ให้ 4 คะแนน ตอบจริงบางครั้ง ให้ 3 คะแนน
 ตอบค่อนข้างจริง ให้ 2 คะแนน ตอบจริงมาก ให้ 1 คะแนน

ผลที่ได้เป็นเพียงการประเมินโดยสังเขป คะแนนที่ได้ต่ำกว่าช่วงคะแนนปกติ ไม่ได้หมายความว่าท่านหรือเด็กมีความผิดปกติในด้านนั้น เพราะด้านต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่มีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นคะแนนที่ได้ต่ำจึงเป็นเพียงข้อเตือนใจให้ท่านหาแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ในด้านนั้น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น

สำหรับรายละเอียดและแนวทางการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์มีอยู่ในหนังสือความฉลาดทางอารมณ์ทั่วไป หรือคู่มือความฉลาดทางอารมณ์ของกรมสุขภาพจิต รวมทั้งสามารถเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่ทางกรมสุขภาพจิต หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น

ผลการทดสอบของท่าน แบ่งเป็นความสามารถด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้าน	สมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์	ช่วงคะแนนปกติ	ผลคะแนน	ระดับสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์
การเข้าใจตนเอง	การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง	13-18		
	การควบคุมอารมณ์ของตนเอง	16-21		
	การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	17-23		
การเข้าใจผู้อื่น	การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	15-21		
	การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	14-20		
	การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	15-20		
การอยู่ร่วมกันในสังคม	การทำงานร่วมกันเป็นทีม	9-14		
	การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล	16-22		
	การมีภาวะ การเป็นผู้นำ	15-22		
รวม				

**เกณฑ์ปกติของคะแนน EQ (กรมสุขภาพจิต, 2550) นำมาประยุกต์เป็นเกณฑ์การเพิ่มสมรรถนะ
ความฉลาดทางอารมณ์ในด้านการเข้าใจตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการอยู่ร่วมกันในสังคม
ของกลุ่มวัยผู้ใหญ่ อายุ 18-60 ปี**

องค์ประกอบของสมรรถนะ EQ	ต่ำกว่าปกติ	เกณฑ์ปกติ	สูงกว่าปกติ
การตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง	<13	13-18	<17
การควบคุมอารมณ์ของตนเอง	<16	16-21	<20
การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	<16	17-23	<22
การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	<14	15-21	<20
การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น	<13	14-20	<19
การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	<14	15-20	<20
การทำงานร่วมกันเป็นทีม	<9	9-14	<13
การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล	<16	16-22	<22
การมีภาวะ การเป็นผู้นำ	<15	15-22	<21
รวม	<140	140 - 170	<170

หลังจากรวมคะแนนแต่ละด้านเสร็จแล้ว นำคะแนนที่ได้พิจารณาเทียบกับเกณฑ์ความฉลาดทางอารมณ์ และพิจารณาว่ามีคะแนนด้านใดที่สูงหรือต่ำกว่าช่วงคะแนนปกติ

**แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาสหกิจศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม
เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เนื้อหาสาระการเรียนรู้					
	1.1 มีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เรียน					
	1.2 นักศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
	1.3 มีความจำเป็นต่อชีวิตของนักศึกษา					
	1.4 สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา					
2	กิจกรรมการเรียนรู้					
	2.1 มีความหลากหลาย					
	2.2 กระตุ้นให้นักศึกษากระตือรือร้นการร่วมกิจกรรม					
	2.3 ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน					
	2.4 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก					
	2.5 นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติ					
	2.6 เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้					
	2.7 ส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์					
	2.8 มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา					
	2.9 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี					
	2.10 ส่งเสริมให้นักศึกษามีความฉลาดทางอารมณ์					
3	สื่อประกอบการเรียนรู้					
	3.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
	3.2 สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้					
	3.3 สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
	4.1 วิธีการวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม					
	4.2 วิธีการวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย					
	4.3 การวัดผลก่อนเรียนมีความเหมาะสม					
	4.4 การวัดผลระหว่างเรียนมีความเหมาะสม					
	4.5 การวัดผลหลังเรียนมีความเหมาะสม					
	4.6 นักศึกษามีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล					
	รวม					

ข้อมูลอื่น ๆ

.....

.....

.....

**แบบประเมินเจตคติของผู้ประกอบการที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**

คำชี้แจง: แบบประเมินนี้ เพื่อสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัย
หอการค้าไทย หลังได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมฯ

พฤติกรรมของนักศึกษา	ระดับเจตคติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ					
ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพของนักศึกษา					
ความรู้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในหน่วยงาน					
ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์					
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า					
ความสามารถในการจัดระบบการทำงาน					
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
ทักษะในการติดต่อสื่อสาร					
ทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ					
การเป็นผู้นำ					
ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบในการทำงาน					
การตรงต่อเวลา					
การทำงานเป็นทีม					
การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้ร่วมงาน					
การใช้วาจาสุภาพกับผู้ร่วมงาน					
การให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน					
ความขยันและความอดทนในการทำงาน					
ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน					
การมีระเบียบวินัยในการทำงาน					
การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของผู้ประกอบการ (ข้อดี / ข้อด้อย)

.....

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตร

แบบประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ฉบับนี้ใช้ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม มี 2 ตอนคือ

1. แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม
2. แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงที่แสดงระดับความเหมาะสมความสอดคล้องในแบบประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

นางสาวนิรนาท จุลเนียม
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของเนื้อหาหลักสูตรมีความสอดคล้องมากน้อย เพียงใด และ
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
1.	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร			
2.	ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม			
3.	ความเหมาะสมกับแนวทางในการแก้ปัญหา			
4.	ความเป็นไปได้ของแนวทางแก้ปัญหา			
5.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย			
6.	จุดมุ่งหมายมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม			
7.	จุดมุ่งหมายมีความเป็นไปได้			
8.	การนำไปใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย			
9.	กิจกรรมฝึกที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์			
	9.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม			
	9.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมมีความชัดเจน			
	9.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม			
	9.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			
	9.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม			
	9.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน			
	9.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา			
	9.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา			
	9.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ			
	9.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน			

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
	9.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			
10.	กิจกรรมฝึกที่ 2 การเข้าใจตนเอง			
	10.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม			
	10.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมมีความชัดเจน			
	10.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม			
	10.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			
	10.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม			
	10.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน			
	10.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา			
	10.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา			
	10.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ			
	10.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน			
	10.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			
11.	กิจกรรมฝึกที่ 3 การเข้าใจผู้อื่น			
	11.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม			
	11.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมชัดเจน			
	11.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม			
	11.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			
	11.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม			

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง
	11.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน			
	11.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา			
	11.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา			
	11.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ			
	11.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน			
	11.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			
12.	กิจกรรมฝึกที่ 4 การอยู่ร่วมกันในสังคม			
	12.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม			
	12.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมมีความชัดเจน			
	12.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม			
	12.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			
	12.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม			
	12.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน			
	12.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา			
	12.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา			
	12.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ			
	12.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน			
	12.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม			

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร					
2.	ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม					
3.	ความเหมาะสมกับแนวทางในการแก้ปัญหา					
4.	ความเป็นไปได้ของแนวทางแก้ปัญหา					
5.	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย					
6.	จุดมุ่งหมายมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม					
7.	จุดมุ่งหมายมีความเป็นไปได้					
8.	การนำไปใช้เพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย					
9.	กิจกรรมฝึกที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์					
	9.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม					
	9.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมชัดเจน					
	9.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	9.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
	9.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	9.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน					
	9.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา					
	9.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา					
	9.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ					
	9.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน					

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	9.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
10.	กิจกรรมฝึกที่ 2 การเข้าใจตนเอง					
	10.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม					
	10.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมมีความชัดเจน					
	10.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	10.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
	10.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	10.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน					
	10.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา					
	10.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา					
	10.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ					
	10.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน					
	10.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
11.	กิจกรรมฝึกที่ 3 การเข้าใจผู้อื่น					
	11.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม					
	11.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมชัดเจน					
	11.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	11.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์					
	11.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	11.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน					
	11.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา					
	11.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา					
	11.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ					
	11.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน					
	11.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
12.	กิจกรรมฝึกที่ 4 การอยู่ร่วมกันในสังคม					
	12.1 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม					
	12.2 สภาพปัญหาและความจำเป็นของกิจกรรมฝึกอบรมชัดเจน					
	12.3 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	12.4 เนื้อหาของกิจกรรมฝึกอบรมช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					
	12.5 กิจกรรมการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
	12.6 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน					
	12.7 กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมที่จัดขึ้น สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ต้องการพัฒนา					
	12.8 เอกสารและสื่อประกอบการฝึกอบรมสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนักศึกษา					
	12.9 การวัดและการประเมินผลมีความเหมาะสมในเครื่องมือ					
	12.10 การวัดและการประเมินผลมีความเป็นไปได้ในการวัดและการประเมิน					
	12.11 การวัดและการประเมินผลสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การฝึกอบรม					

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร

สังคมที่มีลักษณะถึงความแตกต่างหลากหลายความคิด ความเชื่อ และวัฒนธรรมในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันของคนที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิดและวัฒนธรรม ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคม เครื่องมือที่สำคัญที่จะป้องกันและแก้ปัญหาได้ คือ กระบวนการการศึกษา เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และลดความขัดแย้งลงและเพิ่มการขัดเกลาจิตใจของคนให้รู้จักตัวคนที่แท้จริงของตัวเองและผู้อื่น และรู้จักศักยภาพของตนเอง ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อันจะส่งผลให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษานั้น เป็นการกำกับควบคุมความคิด เจตคติและการประพฤติปฏิบัติต่อกันของบุคคลนั้น ให้อยู่ในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นรากฐานที่สำคัญที่ทำให้การเรียน การทำงาน และการใช้ชีวิตของบุคคลได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา เป็นการมุ่งเน้นการสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ การปลูกฝังความตระหนักรู้ ด้วยกิจกรรมบ่มเพาะ การมีจิตสำนึกต่อส่วนร่วม การพัฒนาจิตและฝึกปฏิบัติการกระทำจนเกิดปัญญา (Wisdom) อันจะส่งผลให้พลโลกอยู่ร่วมกันอย่างสันติไม่แตกแยกระหว่างคนในสังคมและระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม การเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มีวิธีการที่เหมาะสม คือ การให้นักศึกษาได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น โดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของคนในกลุ่ม ช่วยให้การกิจของกลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ได้ทั้งผลงานที่ดี ได้ความรู้ที่ดี และที่สำคัญได้ความฉลาดทางอารมณ์ที่ตระหนักรู้ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มด้วย

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกฝนด้านอารมณ์ที่ดี สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่ออยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างสันติและมีความสุข

หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย เป็นหลักสูตรสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ มุ่งพัฒนาในด้านกระบวนการทัศน์ใหม่ส่งเสริมและเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในการเข้าใจถึงความจริง ความดี ความงาม พบกับความสุขที่เกิดจากปัญญา ในด้านความตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจด้วยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตนเอง โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์ หรือแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง พัฒนาศักยภาพของตน ให้เป็นผู้มีความสามารถในการเข้าใจตนเอง ควบคุมอารมณ์ของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และผู้อื่น และมีความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคม การทำงานร่วมกันเป็นทีม การจัดการความขัดแย้งระหว่างบุคคล การมีภาวะ การเป็นผู้นำ และยังมีมุมมองเน้นสร้างกระบวนการทัศน์ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และความคิดเห็นที่ดีต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ยึดกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อฝึกฝนและปรับพฤติกรรมด้านอารมณ์

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

เพื่อให้ศึกษามีความรู้ ความสามารถ ได้พัฒนามิตติ์ด้านในของมนุษย์ให้สามารถพัฒนาสู่สมรรถนะสูงสุด เกิดประสบการณ์และสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรี้นรู้กับชีวิตจริงจนทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง และมีความคิดเห็นที่ดีต่อการสร้างสัมพันธภาพ ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับ EQ
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีทักษะในการสื่อสาร การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา เข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน ให้เอื้อความสำเร็จในการดำรงชีวิต

สาระการเรียนรู้ของหลักสูตร

สาระการเรียนรู้ของหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประกอบด้วย 5 หน่วยการเรียนรู้ จำนวน 11 กิจกรรม ได้แก่

แผนการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

กิจกรรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

แผนการเรียนรู้ที่ 2 สมรรถนะในการเข้าใจตนเอง

กิจกรรมที่ 2 การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง

กิจกรรมที่ 3 การควบคุมอารมณ์ตนเอง

กิจกรรมที่ 4 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

แผนการเรียนรู้ที่ 3 สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น

กิจกรรมที่ 5 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

กิจกรรมที่ 6 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

กิจกรรมที่ 7 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

แผนการเรียนรู้ที่ 4 สมรรถนะในการอยู่ร่วมกันในสังคม

กิจกรรมที่ 8 การทำงานร่วมกันเป็นทีม

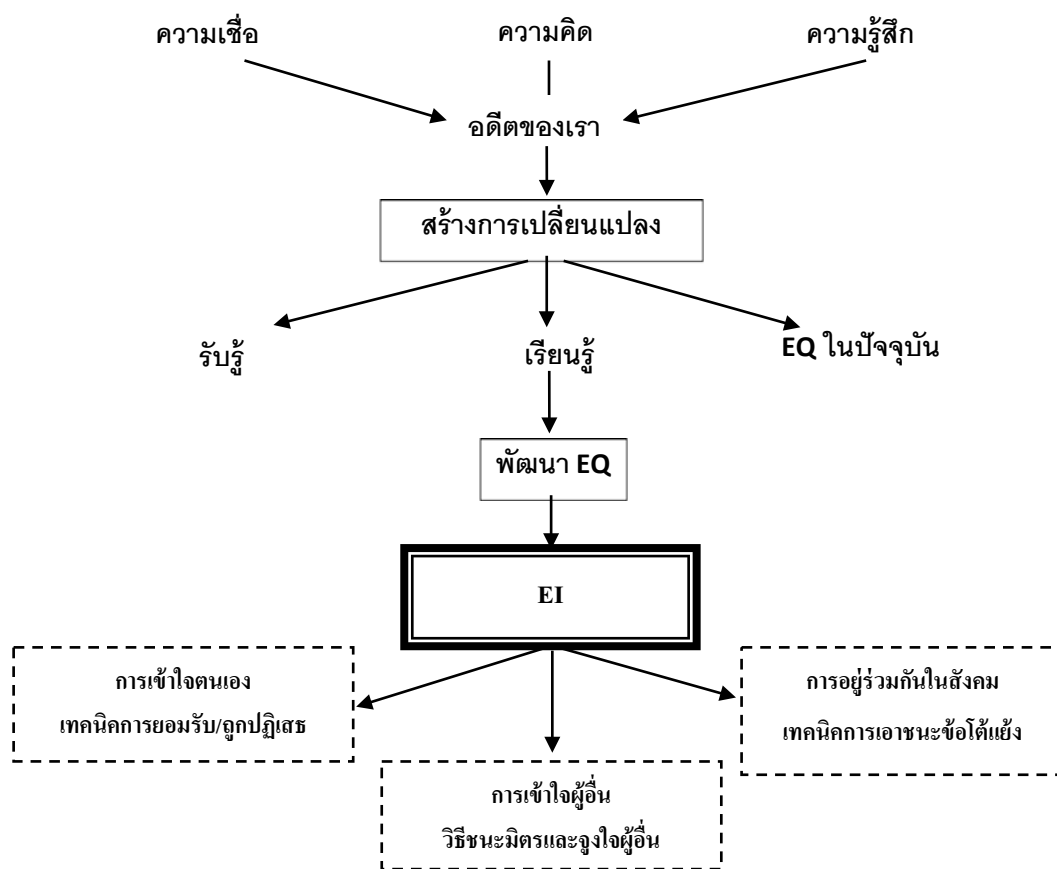
กิจกรรมที่ 9 การจัดการความขัดแย้ง

กิจกรรมที่ 10 การมีภาวะ การเป็นผู้นำ

แผนการเรียนรู้ที่ 5 การวัดและการประเมิน

กิจกรรมที่ 11 การประเมินความฉลาดทางอารมณ์

วิวัฒนาการ และแนวทางการสร้างความฉลาดทางอารมณ์ด้วยตัวเอง



ภาพที่ 1 กรอบในการดำเนินฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์

กิจกรรมการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรม

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้นั้น มุ่งเน้นการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น บทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง เกม และการอภิปรายกลุ่ม โดยยึดกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์เป็นแนวทางหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละขั้นตอน โดยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. **ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (Disposition)** เป็นขั้นการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการทบทวนความรู้เดิม เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ ในการทำกิจกรรมกลุ่ม ทุกกลุ่มมีการวิเคราะห์ ได้แย้ง อภิปรายร่วมกัน เพื่อตรวจสอบว่าเนื้อหาที่เรียนสามารถสอดแทรกกิจกรรมกลุ่มได้หรือไม่อย่างไร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในขั้นนี้เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้
2. **ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation)** เป็นขั้นที่ให้นักศึกษาลงมือทำกิจกรรมที่เตรียมไว้ เพื่อให้ นักศึกษามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการเรียนของตนเอง ก่อให้เกิดประสบการณ์ที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์ อภิปรายให้เกิดการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น ในขั้นนี้นักศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึก และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยนักศึกษามีส่วนร่วมทางด้านร่างกาย การเคลื่อนไหว และ

การแสดงออกทั้งกาย วาจา สื่อสารความหมายกับผู้อื่น โดยผู้สอนทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการให้คำแนะนำ และกระตุ้นให้นักศึกษาใช้กระบวนการคิด และเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับจากผู้สอน และความรู้ที่ได้รับจากนักศึกษาคณะอื่น ๆ กับความเข้าใจของตนเอง จนสามารถสร้างความรู้และกระบวนการเรียนรู้ของตนเองขึ้นมา

3. ขั้นสะท้อนความคิดและสรุป (Reflection) เป็นขั้นของการรวบรวมความคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ จากขั้นกิจกรรมมาประสานกันจนได้ข้อสรุปที่ชัดเจน รวมทั้งการกระตุ้นให้นักศึกษานำเอาการเรียนรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติหรือใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน เพื่อให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เนื้อหาอื่น ๆ ต่อไป

สื่อประกอบการเรียนรู้

สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ในหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประกอบด้วย ใบงาน ใบความรู้ ใบกิจกรรม และแบบทดสอบท้ายบทเรียน

แนวทางการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ

1. การวัดและประเมินผลภายหลังการเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยเครื่องมือวัดซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละแผน ได้แก่ ใบความรู้ ใบกิจกรรม และแบบทดสอบท้ายบทเรียน
2. การวัดและประเมินผลหลักสูตร เป็นการวัดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา ทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร ด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาสหกิจศึกษา และแบบวัดเจตคติที่มีต่อการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

**กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของ
นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**

วันที่ 1

08.00 น. - 09.00 น.	ประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ก่อนฝึกอบรม
09.00 น. - 12.00 น.	การบรรยาย ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
12.00 น. - 13.00 น.	พักเที่ยง
13.00 น. - 16.00 น.	กิจกรรมการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ โดยฝึกปฏิบัติ-การเข้าใจตนเอง, การเข้าใจผู้อื่น
16.00 น. - 17.00 น.	วิธีการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ ฝึกปฏิบัติความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วันที่ 2

08.00 น. - 11.00 น.	วิธีการเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ โดยฝึกปฏิบัติ – การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
11.00 น. - 12.00 น.	การนำหลักการไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยฝึกปฏิบัติ – เกม บทบาทสมมุติ, อภิปรายกลุ่มย่อย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์
12.00 น. - 13.00 น.	พักเที่ยง
13.00 น. - 16.00 น.	การนำหลักการไปใช้ในการปฏิบัติการเรียนรู้ โดยฝึกปฏิบัติ – เกม บทบาทสมมุติ, อภิปรายกลุ่มย่อย โดยใช้วิธีกาสังเกต และประเมินตนเอง
16.00 น. - 17.00 น.	ประเมินสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ หลังฝึกอบรม

(ตัวอย่าง)

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 และ 2 แผนการละ 3 ชั่วโมง

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

หน่วยที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ใช้ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

คำอธิบายแผนการเรียนรู้

ศึกษาลักษณะของความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของอารมณ์มนุษย์ ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองและกรณีศึกษา โดยใช้กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ เพื่ออภิปรายและสรุปผลการอภิปรายกลุ่ม ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอารมณ์

โครงสร้างของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1



กิจกรรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

เวลา 2 ชั่วโมง

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

เข้าใจลักษณะของธรรมชาติอารมณ์ของมนุษย์แต่ละประเภท หลักการของทางอารมณ์ และแนวทางการพัฒนาด้านอารมณ์ และเผชิญกับอารมณ์ ต่าง ๆ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกลักษณะของอารมณ์ได้
2. อธิบายหลักการของอารมณ์ได้
3. แก้ปัญหาเกี่ยวกับอารมณ์และปฏิบัติตนได้
4. ระบุจุดเด่น จุดด้อยของอารมณ์ตนเองได้
5. มีความสามารถในการเผชิญกับอารมณ์ได้เป็นอย่างดี

สาระการเรียนรู้

1. ลักษณะของอารมณ์
2. การปฏิบัติตนทางอารมณ์
3. แนวทางและการเผชิญกับอารมณ์

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (Disposition)

1. สร้างความคุ้นเคยกับนักศึกษา โดยแนะนำตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ตามหลักสูตร อธิบายวิธีการเรียน และแจ้งกำหนดตารางการเรียนรู้ตามหลักสูตรฝึกอบรม
2. นำเข้าสู่บทเรียนโดยการสนทนาและยกตัวอย่างบุคคลที่มีความสามารถ และประสบความสำเร็จในอาชีพของตนเองอย่างสูงสุด จำนวน 1 คน (เรื่องเล่าชีวประวัติบุคคลที่รู้จัก)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation)

1. ให้นักศึกษาเลือกเพื่อนที่เป็นที่รักของทุกคนในชั้นเรียนมากที่สุดจำนวน 1 คน พร้อมบอกเหตุผลที่เพื่อนคนนี้ได้รับเลือกให้เป็นที่รักของทุกคน
2. ให้นักศึกษาค้นหาเพื่อน ๆ ทุกคนเลือกออกมาแสดงความรู้สึกของตนเองที่ถูกเลือกให้เป็นที่รักของทุกคนในชั้นเรียน และบอกวิธีการปฏิบัติตนกับเพื่อน ๆ จนทำให้เป็นที่รักของเพื่อน ๆ ทุกคน
3. ผู้สอนให้นักศึกษาร่วมกันสรุปว่า ถึงวิธีที่ทำให้เพื่อนๆ รักในตัวของตัวเองได้อย่างไร และถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนนักศึกษามีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร และมีวิธีที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีที่มีต่อเพื่อนให้ยาวนานได้อย่างไร โดยบันทึกลงในใบกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 1 แผนการเรียนรู้ที่ 1: 5 คะแนน)
4. ผู้สอนให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 5 คน หรือเท่า ๆ กัน โดยให้เลือกกลุ่มได้เองโดยอิสระ โดยผู้สอนให้นักศึกษาศึกษาลักษณะ หลักการ การปฏิบัติตนเอง ตามแนวทางของธรรมชาติมนุษย์เกี่ยวกับอารมณ์ (จากใบงานที่ 1 แผนการเรียนรู้ที่ 1) และแหล่งความรู้โดยอิสระ และนักศึกษาแต่ละคนสรุปความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาใบงานและแหล่งความรู้โดยอิสระ ลงในแบบบันทึกผลการศึกษิตตามใบกิจกรรมที่ 2 (ใบกิจกรรมที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1: 5 คะแนน)

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสะท้อนความคิดและสรุป (Reflection)

1. ผู้สอนให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปรายและสรุปผล และตอบคำถามว่ามีหลักการทางอารมณ์ประเภทใดบ้างที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ พร้อมยกตัวอย่างประกอบและอธิบายวิธีการปฏิบัติตนได้อย่างไรบ้าง โดยปฏิบัติตามขั้นตอนในใบกิจกรรมที่ 3 (ใบกิจกรรม 3 หน่วยการเรียนรู้ที่ 1: 5 คะแนน) แล้วบันทึกลงในแบบบันทึกผลการอภิปรายกลุ่ม

2. ผู้สอนและนักศึกษาร่วมกันสรุปว่า ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน “เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยเริ่มตั้งแต่แรกเกิดถึงช่วงสุดท้ายของชีวิตมนุษย์ บุคคลจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในกิจการด้านต่าง ๆ ในชีวิต ดังจะเห็นได้ว่าบุคคลที่ขาดทักษะด้านนี้ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านอารมณ์แล้วนั้น จะทำให้มีปัญหาในการดำรงชีวิต เกิดความอึดอัด ไม่สบายใจ ขาดความมั่นใจ ขาดคนเข้าใจหรือคอยให้การช่วยเหลือ อาจมีพฤติกรรมทางสังคมที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้พาตัวเองออกจากสังคม”

3. ผู้สอนให้นักศึกษาทำแบบทดสอบท้ายแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

4. ให้นักศึกษายบันทึกการเรียนรู้และการนำไปใช้ในชีวิตจริง ลงในแบบสรุปผลการเรียนรู้และนำไปใช้ที่ผู้สอนแจกให้

สื่อประกอบการเรียนรู้

1. ใบความรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 (ธรรมชาติของอารมณ์มนุษย์)
2. ใบงาน 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 (สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับอารมณ์)
3. ใบกิจกรรม 1-2-3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1
4. แบบทดสอบ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1
5. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
6. แบบสังเกตพฤติกรรมด้านอารมณ์
7. แบบประเมินผลการนำเสนอผลงาน การอภิปรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผล
ตรวจผลงาน การอธิบายตามหลักเหตุและผล	ใบกิจกรรม 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1	ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ตรวจผลงานการค้นพบข้อมูล ตามใบงานที่ 1	ใบกิจกรรม 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1	ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ตรวจผลงาน การอภิปรายกลุ่ม	ใบกิจกรรม 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1	กลุ่มที่ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอารมณ์	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอารมณ์	นักศึกษาต้องได้คะแนน 3 คะแนน ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์
ประเมินการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่กลุ่มมอบหมายจนสำเร็จ	แบบสังเกตพฤติกรรม การทำงานกลุ่ม	กลุ่มที่ผ่าน ต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไป จาก 5 คะแนน

ใบกิจกรรมที่ 1

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์

คำชี้แจง : ขอให้นักศึกษาตอบคำถามดังต่อไปนี้

1. นักศึกษามีวิธีทำให้เพื่อน ๆ รักในตัวของนักศึกษาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ถ้านักศึกษามีปัญหากับเพื่อน นักศึกษามีวิธีการแก้ปัญหอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. นักศึกษามีวิธีที่จะรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนในระยะเวลาที่ยาวได้อย่างไร

.....

.....

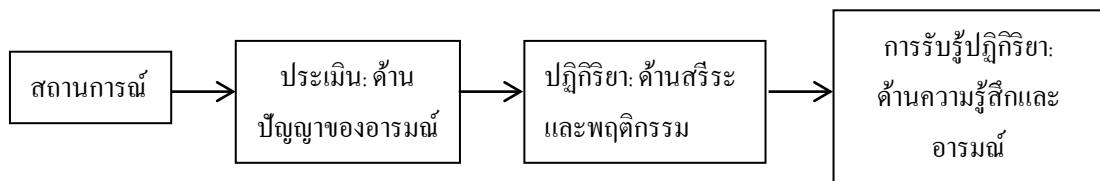
.....

.....

ใบความรู้ ความรู้เกี่ยวกับอารมณ์

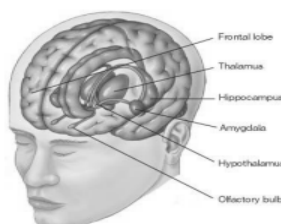
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์

1. James-Lange Theory of Emotion ในปี ค.ศ. 1884 William James (นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน) และ Carl Lange (นักจิตวิทยาชาวเดนมาร์ก) ได้นำเสนอทฤษฎีทางอารมณ์ในแง่ความสัมพันธ์ของอารมณ์กับจิตและสรีระ โดยอธิบายว่า อารมณ์เกิดขึ้น “หลัง” จากบุคคลเกิดปฏิกิริยาทางสรีระ นั่นคือ เมื่อบุคคลถูกเร้าด้วยสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์บุคคลจะประเมินสถานการณ์ (ใช้กระบวนการทางปัญญา) จากนั้นเขา/เธอก็จะเกิดปฏิกิริยาทางสรีระ และจากปฏิกิริยาทางสรีระนี้เองที่ก่อให้เกิดความรู้สึกอ่อนไหวหรือเกิดอารมณ์(ดังภาพประกอบ 4-1) ตัวอย่างเช่น ในยามวิกาล บุคคลเดินอยู่บนทางสาย เปลี่ยว แล้วเขา/เธอได้ยินเสียงและรับรู้ได้ว่ามีคนเดินข้างหลัง (สิ่งเร้าหรือสถานการณ์) เขา/เธอก็จะเกิดภาวะตื่นตัว ทางสรีระ (เช่น ซิพจรเต้นเร็วขึ้น เหงื่อแตก ขนลุกชัน เป็นต้น) ซึ่งภาวะทางสรีระนี้ก่อให้เกิดความรู้สึก (เช่น กลัว) อีกตัวอย่าง เช่น บุคคลเห็น (รับรู้) ว่า “ว้าว” (สิ่งเร้าหรือสถานการณ์) กำลังวิ่งตรงมาที่เขา (เกิดการประเมินด้วยปัญญา) ปฏิกิริยาทางสรีระของเขา คือ ลุกขึ้นวิ่ง (ภาวะตื่นตัวทางสรีระ) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสรีระนี้ ส่งข้อความ ผ่านประสาทสัมผัสไปยังสมองเพื่อตีความเป็น “อารมณ์กลัว” (Baumeister & Bushman, 2008; Kalat, 2008; Santrock, 2003)

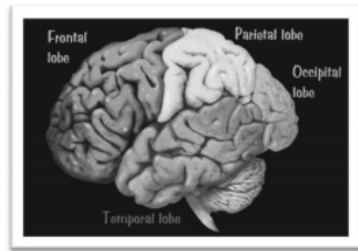


ภาพประกอบที่ 1 James-Lange Theory of Emotion (ดัดแปลงและแปลจาก Kalat, 2008, p. 440)

2. Cannon-Bard Theory of Emotion Walter Cannon (นักจิตวิทยาจาก Harvard) และ Philip Bard ได้นำเสนอแนวคิดที่แตกต่างจาก James และ Lange โดย Cannon และ Bard ให้ความสำคัญกับระบบสมอง โดยเฉพาะส่วนของทาลามัส (Thalamus) (ดูภาพประกอบ 2) หรือ สมองส่วนที่สาม ซึ่งทำหน้าที่เสมือนศูนย์รวมการเข้า-ออกของกระแสประสาท ข้อมูลจากสิ่งเร้า ที่กระตุ้นให้เกิดอารมณ์จะถูกส่งผ่านเข้าสู่ทาลามัส จากนั้น ข้อมูลก็จะถ่ายทอดไปสู่ส่วนของสมอง 2 ส่วน คือ 1) ส่วน เปลือกสมองใหญ่ (Cerebral Cortex) (ดูภาพประกอบ 3) ซึ่งก่อให้เกิดอารมณ์ต่างๆ และ 2) ส่วน ไฮโปทาลามัส (Hypothalamus) และระบบประสาทอัตโนมัติ ซึ่งเพิ่มระดับภาวะตื่นตัวทางสรีระ จากแนวคิดนี้ สามารถอธิบาย กระบวนการเกิดอารมณ์ได้ เช่น เมื่อบุคคลได้ยินเสียง เดินด้านหลังของตนในยามวิกาล ข้อมูลนี้จะส่งผ่านเข้าสู่ทาลามัส จากนั้น ทาลามัสก็จะส่งข้อความไปสู่ส่วนของประสาท 2 ส่วนในเวลาเดียวกัน ก่อให้เกิดอารมณ์ “กลัว” และ ภาวะตื่นตัวทางสรีระเพิ่มขึ้น (หัวใจเต้นเร็วขึ้น หายใจแรงขึ้น เป็นต้น) (Baumeister & Bushman, 2008; Santrock, 2003)

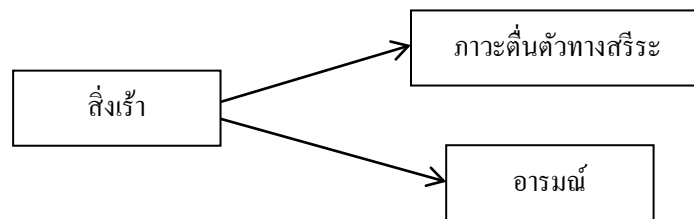


ภาพประกอบที่ 2 รูปภาพระบบสมอง



ภาพประกอบที่ 3 ส่วนต่าง ๆ ของ Cerebral Cortex

สรุปแล้ว ทฤษฎี Cannon-Bard เน้นความสำคัญของระบบสมองที่มีต่ออารมณ์ โดยอธิบายการเกิด “สภาวะ ทางอารมณ์” และ “ปฏิกิริยาทางสรีระ” ว่า เกิดขึ้นพร้อมๆกัน (ดังภาพประกอบ 4-4) ซึ่งแตกต่างจาก ทฤษฎี James-Lange ที่ให้ความสำคัญกับปฏิกิริยาทางสรีระ



ภาพประกอบที่ 4 Cannon-Bard Theory of Emotion (ดัดแปลงและแปลจาก Santrock, 2003, p. 458)

3. Schachter-Singer Theory of Emotion Stanley Schachter และ Jerome Singer นำเสนอ Two-Factor Theory of Emotion โดยมีแนวคิดว่า อารมณ์ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ นั่นคือ 1) ภาวะตื่นตัวทางสรีระ (Physiological Arousal) ซึ่งจะปรากฏ ลักษณะของปฏิกิริยาทางร่างกายเหมือนกันในทุกสภาวะอารมณ์ เช่น เมื่อ บุคคลกำลังโกรธ หรือ กลัว ปฏิกิริยาทาง ร่างกายเกิดขึ้นคล้ายคลึงกัน (เช่น หัวใจเต้นเร็ว ขนลุก ม่านตาเบิกกว้าง หายใจเร็วและถี่ เป็นต้น) และความเข้มของ ปฏิกิริยาทางสรีระนี้ เป็นตัวกำหนดความเข้มของอารมณ์และ 2) การ ประเมินทางปัญญา (Cognitive Labeling หรือ Cognitive Appraisal) ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละอารมณ์เพราะ ปัจจัยทางปัญญานี้เป็นตัวระบุประเภทของ อารมณ์- การท าหน้าที่ของปัจจัยทั้งสองนี้ เปรียบเสมือน โปรแกรม โทรทัศน์ โดยภาวะตื่นตัวเปรียบเสมือนสวิทช์ เปิด/ปิด และระดับความดังของเสียง ในขณะที่การประเมินทาง ปัญญาเปรียบเสมือนสวิทช์เปลี่ยนช่องโทรทัศน์ – ตัวอย่างของความสัมพันธ์ทั้งสองปัจจัย ได้แก่ เมื่อบุคคลเห็นงู อยู่ตรงหน้า ส่วนของกระบวนการทางปัญญาประเมิน สถานการณ์ว่า อารมณ์นี้ คือ ความกลัว ในขณะที่ส่วนของ สรีระจะเกิดปฏิกิริยา คือ หัวใจเต้นเร็ว หายใจเร็วและถี่ และกำหนดให้ความเข้มของความกลัวเพิ่มขึ้น

(Baumeister & Bushman, 2008; Kalat, 2008; Santrock, 2003)

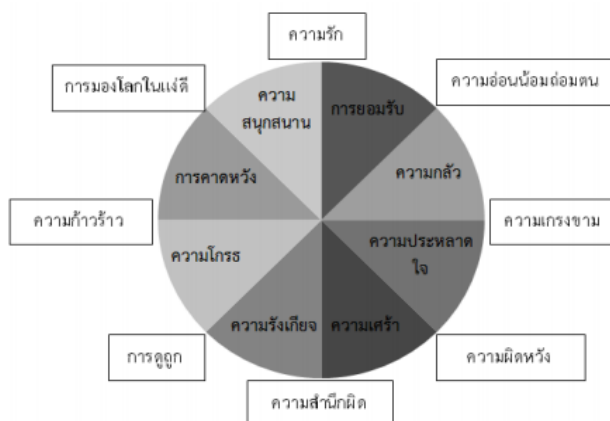


ภาพประกอบที่ 5 สะพานข้าม Capilano ใน Vancouver ซึ่งมีความสูงจากพื้นกว่า 200 ฟุต

การจำแนกอารมณ์

การจำแนกประเภทของอารมณ์ สามารถอธิบายได้ 2 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ รูปแบบวงล้อของอารมณ์ (the Wheel Model) และ รูปแบบอารมณ์สองมิติ (Two-Dimensional Model) รายละเอียดของแต่ละรูปแบบดังต่อไปนี้

1. The Wheel Model: เป็นรูปแบบที่นำเสนอโดย Robert Plutchik (รูปภาพประกอบ 6) โดย Plutchik ได้จำแนกอารมณ์ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติเชิงบวก หรือเชิงลบ 2) มิติขั้นพื้นฐานหรือผสมผสาน 3) มิติ ผั่งตรงข้าม และ 4) มิติความเข้ม เมื่อพิจารณาในมิติที่ 1 Plutchik อธิบายว่า อารมณ์เชิงบวก ได้แก่ ความปิติยินดี (เช่น การถูกลีลาเตอร์วิ่งเร็วที่ 1 โดยไม่คาดฝันมาก่อน) และความกระตือรือร้น (เช่น การไปดูการแข่งขันฟุตบอล ช่วงวันหยุด) ในขณะที่อารมณ์เชิงลบ ได้แก่ ความสูญเสีย (เช่น การเสียชีวิตของคนรัก หรือสิ่งที่รัก) และความโกรธ (เช่น การถูกใครบางคนนินทาลับหลัง) ซึ่งอารมณ์เชิงบวกนี้ช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น แต่อารมณ์เชิงลบนี้ จะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเองน้อยลง รวมทั้งลดระดับคุณภาพของการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น นอกจากนี้ Plutchik มีความเชื่อว่า อารมณ์เปรียบเสมือนสีต่างๆ สามารถนำอารมณ์ขั้นพื้นฐาน เช่น การยอมรับ ความกลัว ความประหลาดใจ ความเศร้า ความรังเกียจ ความโกรธ ความคาดหวัง และความสนุกสนาน มาผสมผสานก่อให้เกิดอารมณ์ใดๆ ได้ เช่น ความประหลาดใจ และความเศร้า ผสมกันเป็นความรู้สึกผิดหวัง เป็นต้น (Santrock, 2003)



ภาพประกอบที่ 6 ประเภทของอารมณ์ตามแนวคิด Plutchik (แปลจาก Santrock, 2003, p.465)

2. The two-dimensional approach: อธิบายว่า อารมณ์จำแนกออกได้ 2 มิติใหญ่ๆ คือ ความรู้สึกทางบวก (Positive affectivity: PA) กับ ความรู้สึกทางลบ (Negative affectivity: NA) โดยความรู้สึกทางบวก หรือ อารมณ์ทางบวก ได้แก่ ความสนุกสนาน ความสุข ความรัก และความสนใจ ในขณะที่ความรู้สึกทางลบหรือ อารมณ์ทางลบ ได้แก่ ความวิตกกังวล ความโกรธ ความรู้สึกผิด และความรู้สึกอับอาย ความรู้สึกทางบวกส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ยั่งยืน และยังช่วยให้บุคคลขยายขอบความสามารถของตนเองได้ด้วย เช่น ความสนใจ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการสำรวจ ซึมซับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ และขยาย “ตน” ของบุคคล ซึ่งตรงกันข้ามกับ ความรู้สึกทางลบที่ลดขอบความสามารถของบุคคลลง เช่น ความวิตกกังวล และความเครียด ที่ทำให้บุคคลลดความตั้งใจลง (Santrock, 2003)

ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้ โดยลักษณะของบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงและต่ำ มีลักษณะดังต่อไปนี้ (คัลนางค์ มณีศรี, 2550, หน้า 14-15)

ลักษณะของผู้มีความฉลาดทางอารมณ์สูง	ลักษณะของผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ
<ul style="list-style-type: none"> • ใช้ข้อความที่ระบุว่า “ตน” เป็นผู้รับผิดชอบ • สามารถแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย • ไม่ปล่อยให้ความรู้สึกทางลบครอบงำ • สามารถอ่านภาษาท่าทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ • ตัดสินใจจากความรู้สึกและเหตุผล • ยอมรับตนเองและผู้อื่น • มีความรับผิดชอบในตนเอง • สามารถติดต่อสื่อสารแบบกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม • ทำเพราะสิ่งที่ทำมีความหมายสำหรับตน • มีอารมณ์ยืดหยุ่น • ส่งเสริมการมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดี • สามารถระบุความรู้สึกของผู้อื่นได้ • ไม่โทษผู้อื่นเมื่อเกิดความผิดพลาด 	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้ข้อความที่โทษผู้อื่น • ไม่สามารถบอกให้ผู้อื่นรู้ถึงความรู้สึกของตนได้ • ปล่อยให้ความรู้สึกทางลบครอบงำ • ไม่รับรู้ถึงการสื่อสารด้วยภาษาท่าทาง • กระทำโดยปราศจากการใช้เหตุผล • ไม่ยอมรับตนเองหรือผู้อื่น • ไม่เคยเรียนรู้ที่จะยอมรับผิดชอบ • ใช้การสื่อสารแบบเป็นฝ่ายอยู่เฉยๆ หรือแบบก้าวร้าว • ทำเพราะรางวัลและต้องการตอบสนองความพึงพอใจของตนขณะนั้น • ผูกใจเจ็บไม่ให้อภัย • ใสใจกับมุมมองทางลบ • ไม่รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น • รู้สึกว่าเป็นความผิดของผู้อื่นตลอดเวลา
<ul style="list-style-type: none"> • มักพูดว่า “ฉันรู้สึกว่า...” • สำรวจความรู้สึกของตนเมื่อรู้สึกเจ็บปวด • บอกเล่าความรู้สึกกับผู้อื่นเมื่อเกิดความโศกเศร้า • รู้สึกว่าตนเป็นที่นับถือและมีความสามารถ • เป็นผู้ฟังที่ดี • ปรับความเข้าใจเมื่อมีปัญหาหรือเข้าใจผิด 	<ul style="list-style-type: none"> • มักพูดว่า “คุณมัก...” • ใช้ความรุนแรงทางกายตอบโต้กับความรู้สึกเจ็บปวด • เก็บกดอารมณ์เมื่อเกิดความโศกเศร้า • รู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถและคอยปกป้องตนเอง • ไม่ใช่ผู้ฟังที่ดี • มีปฏิกิริยาตอบโต้เมื่อมีปัญหา

การควบคุมอารมณ์เชิงลบ-ความโกรธ

ความโกรธ คือ การตอบสนองทางอารมณ์ต่อการคุกคามทั้งที่เป็นสถานการณ์จริง หรือทางความคิด ซึ่งมีความ เข้มข้นตั้งแต่ก่อให้เกิดความระคายเคืองเล็กน้อย จนถึงการเดือดดาลอย่างรุนแรง ในขณะที่โกรธ บุคคลอาจจะแสดง พฤติกรรมที่รุนแรงและก้าวร้าวออกมา (ความโกรธและความก้าวร้าวจะแตกต่างกัน นั่นคือ ความโกรธ เป็นอารมณ์ ภายใน ในขณะที่ความก้าวร้าวคือพฤติกรรมที่แสดงออกมา หรือพฤติกรรมภายนอก) เพราะความโกรธกระตุ้นให้ บุคคลทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทำให้เขา/ เธอไม่พึงพอใจ และบ่อยครั้งที่ การกระทำของบุคคลที่ กำลังโกรธอยู่นั้น เป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม (มีงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า คนที่กำลังโกรธมักจะเลือกตัวเลือกที่ ผิดพลาด และมีความเสี่ยงสูง) นอกจากนี้ ความโกรธยังทำให้บุคคลตีความหมายบุคคลอื่นเบี่ยงเบนได้ดั่งนั้น ความ โกรธจึงสามารถส่งผลกระทบต่อสัมพันธ์ทางสังคมได้ (Baumeister & Bushman, 2008; Santrock, 2003)

คำถามที่เกิดขึ้น คือ อะไรคือสาเหตุให้บุคคล โกรธ? หากพิจารณาจาก Frustration-Aggression Hypothesis สามารถอธิบายได้ว่า สาเหตุสำคัญของความโกรธ (และความก้าวร้าว) คือ ความคับข้องใจ (Frustration) อย่างไรก็ดี ตาม ความโกรธจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลเชื่อว่า บุคคลอื่นกระทำพฤติกรรมอย่างจงใจ เช่น

คุณอาจจะโกรธใครบางคนที วิ่งเข้ามาในห้องโถงแล้วชนคุณ แต่คุณจะไม่โกรธคนที่ชนคุณเพราะสิ้นหกล้ม เป็นต้น นอกจากนี้ Leonard Berkowitz ได้นำเสนอทฤษฎีที่น่าสนใจในการอธิบายการเกิดความโกรธ นั่นคือสถานการณ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ (เช่น ก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเจ็บปวด กลิ่นเหม็น ขาวร้าย เป็นต้น) จะกระตุ้นให้คุณคิด “สู้” และ “หนี” บุคคลจะ ตัดสินใจว่า จะสู้หรือหนีนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยเฉพาะความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับ เช่น หากมีใครบางคนวิ่งชนคุณ และหากคุณไม่เคยแพ้ใคร ไม่เคยถูกลงโทษเมื่อแสดงพฤติกรรมโกรธหรือก้าวร้าว และคิดว่า คุณสามารถชนะ คนที่วิ่งชนคุณได้ คุณก็จะ โกรธบุคคลนั้น หรือไม่ก็ข่มขู่บุคคลนั้น แต่หากบุคคลที่วิ่งชนคุณ คือ หัวหน้างานของคุณ อาจารย์ของคุณ หรือเจ้าของเงินกู้ของคุณ คุณก็จะขี้ม และขกโทษให้เขา (Kalat, 2008)

การจัดการความโกรธ สามารถดำเนินการได้ 3 แนวทาง ดังนี้ (Baumeister & Bushman, 2008)

1. การอดกลั้น ไม่แสดงความโกรธออกไป แม้ว่าธรรมชาติของมนุษย์จะกระตุ้นให้คุณมีอารมณ์โกรธ แต่ด้วย วัฒนธรรมบุคคลถูกสอนให้รู้จักพยายามที่จะหยุดความโกรธไว้ ดังนั้น เพื่อจัดการกับความ โกรธ บุคคลจึงต้องฝึก อดทนและอดกลั้น ไม่แสดงออกถึงอารมณ์เชิงลบนี้ และเมื่อไม่มีการแสดงออก อารมณ์โกรธลดลง
 2. การระบายความโกรธโดยแสดงความโกรธหรือแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวออกไป เพราะมีแนวคิดที่ว่า ความ โกรธเป็นเสมือนแรงกดดันภายในที่สะสมมาเรื่อยๆ และสามารถทำร้ายบุคคลได้ เพื่อป้องกันหรือ แก้ไขปัญหาที่จะ เกิดขึ้น บุคคลจึงควรปลดปล่อยแรงกดดันนี้ สอดคล้องกับ “ทฤษฎีการปลดปล่อย (Catharsis Theory)” ที่อธิบาย ว่า การแสดงความโกรธออกไป (ทั้งการแสดงออกทางวาจา หรือการกระทำที่ก้าวร้าวและรุนแรง) เป็นหนทางแห่ง การปลดปล่อยอารมณ์ทางหนึ่ง และส่งผลดีทางจิตวิทยาด้วย ซึ่งทฤษฎีการปลดปล่อยนี้ เริ่มมาตั้งแต่ Aristotle ถึง Sigmund Freud อย่างไรก็ตาม การปลดปล่อยความโกรธด้วยความรุนแรงและก้าวร้าว ทั้งทางวาจาและการกระทำ (หรือแม้แต่การออกก ลังกาย) พบว่า ส่งผลเสียมากกว่าผลดี เพราะมีความสัมพันธ์กับ ความเสี่ยงในการเป็นโรคหัวใจ และมีแนวโน้มที่จะเป็นคนก้าวร้าว
 3. การจัดการความโกรธด้วยการจัดการกับสภาวะต้นตอ และความคิด เช่น การใช้เทคนิคผ่อนคลาย การคิด เรื่องอื่น ๆ ที่สร้างความพึงพอใจ เป็นต้น
- นอกจากนี้ Tavis นำเสนอแนวทางในการช่วยให้คุณควบคุมอารมณ์โกรธ ดังต่อไปนี้ (Satrock, 2003)
1. เมื่อความโกรธของคุณเริ่มที่จะปะทุขึ้น ร่างกายของคุณจะเริ่มตื่นตัว (อยู่ในภาวะตื่นตัวทางสรีระ) – คุณ ควรจะหยุดนิ่ง เพื่อรอให้ภาวะตื่นตัวทางสรีระนี้ลดลง เพราะปกติแล้ว ภาวะตื่นตัวทางอารมณ์จะลดลงหากคุณ หยุด นิ่งสักพัก
 2. การควบคุมความโกรธสามารถทำได้ด้วยการหยุดเกี่ยวข้องกับทุกอย่างที่จะกระตุ้นความโกรธ เช่น การอยู่ ในสถานที่ที่ก่อให้เกิดความโกรธ หรือหงุดหงิด เพราะนั่นจะเป็นการกระตุ้นความโกรธ
 3. จัดกลุ่ม Self-Help กับคนที่ม่ประสบการณ์ก่อให้เกิดความ โกรธที่คล้ายคลึงกัน (เพราะเข้าใจสถานการณ์ ของกันและกัน) เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และอาจจะร่วมกันพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหา
 4. ลงไปช่วยเหลือบุคคลอื่น เพื่อ เปลี่ยนความทุกข์ยากใจของคุณในรูปแบบที่จะทำประโยชน์ให้บุคคลอื่น
 5. มองหาหนทางที่จะฟังหลายมุมมอง ปกติของคุณ โดยเฉพาะมุมมองในการทบทวนเหตุผลของความ โกรธของ คุณซ้ำแล้วซ้ำเล่า ดังนั้น การรับฟัง มุมมองของผู้อื่นมักจะช่วยให้เกิดความเห็นอกเห็นใจ

ใบกิจกรรม 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

คำชี้แจง

1. นักศึกษาแบ่งกลุ่ม ๆ ละ 5 คน ตามความสมัครใจ
2. นักศึกษาในกลุ่มร่วมกันอภิปราย โดยกลุ่มส่งตัวแทนออกมานำการอภิปรายในประเด็นต่อไปนี้
 “อารมณ์ มีหลักการใดบ้างที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ และนักศึกษามีวิธีการปฏิบัติตนอย่างไร
 เมื่อต้องเผชิญกับอารมณ์ต่าง ๆ”
3. สรุปผลการอภิปรายจำแนกเป็นรายประเด็นลงในแบบบันทึกกิจกรรมที่แจกให้
4. ส่งตัวแทนออกมานำเสนอผลการอภิปรายกลุ่มที่ละประเด็นหน้าชั้นเรียน โดยใช้เวลา 5 นาที
5. ส่งแบบบันทึกกิจกรรมให้อาจารย์ผู้สอน
6. ใช้เวลา 5 นาที

แบบประเมินผล การนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
--

คำชี้แจง : สรุปผลการประเมิน โดยทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับพฤติกรรมที่นักศึกษาปฏิบัติ

กลุ่มที่	เกณฑ์การประเมิน การนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม			ผลการประเมิน	
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
3	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ครบถ้วน ใช้ภาษาถูกต้องชัดเจน บุคลิกภาพมีความเหมาะสม
2	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ครบถ้วน ใช้ภาษาถูกต้องชัดเจน บุคลิกภาพไม่เหมาะสม
1	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ไม่ครบถ้วน ใช้ภาษาไม่ถูกต้องและไม่ชัดเจน บุคลิกภาพไม่เหมาะสม

เกณฑ์การผ่าน

นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ต้องได้คะแนน ตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไป จาก 5 คะแนน

ลงชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง.....

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปผลที่ได้จากการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

ให้นักศึกษาสรุปสิ่งที่นำไปใช้กับชีวิตจริง จากการเรียนรู้ใน แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

.....
.....
.....
.....
.....
.....

การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิจริง

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ประสบการณ์หรือสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

.....
.....
.....
.....
.....
.....

แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

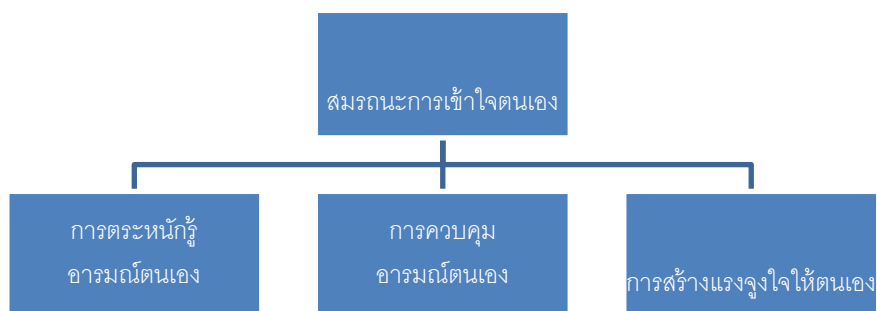
หน่วยที่ 2 สมรรถนะการเข้าใจตนเอง

ใช้ระยะเวลา 4 ชั่วโมง

คำอธิบายแผนการเรียนรู้

สมรรถนะการเข้าใจตนเอง เป็นส่วนประกอบหนึ่งในความฉลาดทางอารมณ์ เป็นการศึกษา การพัฒนาตัวเอง ทำให้เป็นคนที่มีเชื่อมั่นในตัวเอง ดังนั้น หากทำให้ตนเองพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง และ พัฒนาตัวเองด้วยตัวของเขาเองได้แล้ว เขาย่อมเห็นคุณค่าของตัวเองและนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองออกมาใช้ให้ มากที่สุด ซึ่งย่อมส่งผลให้งานที่รับผิดชอบสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น โดยใช้กระบวนการกลุ่มเพื่ออภิปรายและสรุปผล การอภิปราย เพื่อเพิ่มสมรรถนะนักศึกษา ประกอบด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง และการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

โครงสร้างของแผนการเรียนรู้ที่ 2



กิจกรรมที่ 2 การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง

เวลา 1 ชั่วโมง

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

รู้และเข้าใจความหมายของการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง และประเภทของอารมณ์ สามารถวิเคราะห์อารมณ์ตนเองได้ว่ากำลังอยู่ในอารมณ์ใด พร้อมทั้งรู้สาเหตุของการเกิดอารมณ์นั้น สามารถแยกความถูกต้อง ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ไม่เหมาะสม สามารถแก้ไขอารมณ์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม เสริมสร้างอารมณ์ที่ถูกต้องที่เหมาะสม แสดงออกซึ่งการมีความตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง และปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความรับผิดชอบ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกความหมายของการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเองได้
2. อธิบายประเภทของอารมณ์ และสาเหตุของการเกิดอารมณ์ได้
3. สามารถวิเคราะห์อารมณ์ของตนเองในขณะนั้น และสามารถบอกสาเหตุการเกิดอารมณ์ของตนได้
4. สามารถแก้ไขอารมณ์ที่ไม่ถูกต้อง ให้เหมาะสม และสามารถเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่ถูกต้อง ที่เหมาะสมได้
5. มีสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ที่ดี

สาระการเรียนรู้

1. ความหมายของการรู้ในอารมณ์ของตนเอง
2. องค์ประกอบของการรู้ในอารมณ์ของตนเอง
3. ประเภทของอารมณ์และสาเหตุของการเกิดอารมณ์ประเภทต่าง ๆ

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 ชี้นำเข้าสู่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (Disposition)

การนำเข้าสู่บทเรียน โดยให้นักศึกษาคูหนังสั้น เรื่อง “กล่อมข้าวน้อยฆ่าแม่” (เลือกเป็นบางตอน) เป็นการวิเคราะห์ตนเอง ในบรรยากาศผ่อนคลายไม่ให้ความเครียด ให้นักศึกษาคูแล้วร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่า ตัวเอกของเรื่องแสดงอารมณ์ใดออกมา ผู้ที่ต้องรับอารมณ์นั้นจะรู้สึกอย่างไร และให้นักศึกษาศึกษาความหมาย องค์ประกอบ ประเภทและสาเหตุของการเกิดอารมณ์นั้น ๆ จากใบความรู้ (บทความ) และแหล่งข้อมูลอิสระ โดยบันทึกลงในใบงาน (ใบงานที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation)

1. ให้นักศึกษาแต่ละคนนึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตน แล้วทำให้เกิดอารมณ์สุข อารมณ์เศร้า อารมณ์กลัว อารมณ์โกรธ โดยบันทึกลงในใบกิจกรรม (ใบกิจกรรมที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2: 5 คะแนน)
2. ให้นักศึกษาตอบคำถามว่า การเกิดอารมณ์นั้น ๆ มีผลกระทบอย่างไร และมีวิธีการแก้ไขหรือพัฒนาศักยภาพอย่างไร โดยบันทึกลงในใบกิจกรรม (ใบกิจกรรม 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2: 5 คะแนน)
3. ขออาสาสมัครตัวแทนในชั้นเรียน ออกมานำเสนอประสบการณ์ของตนเองในด้านอารมณ์ต่าง ๆ ให้เพื่อนในชั้นเรียน ได้แก่อารมณ์สุข อารมณ์เศร้า อารมณ์กลัว อารมณ์โกรธ (โดยการแสดงบทบาทสมมุติ)

4. ผู้สอนนำเสนอกรณีศึกษา “เรื่อง เรือข้ามฟาก” เรื่องมีอยู่ว่า ณ แม่น้ำในหมู่บ้านแห่งหนึ่งชาวบ้านบริเวณนั้น ใช้เรือเป็นพาหนะในการเดินทางซึ่งเรือก็มีขนาดเล็กมาก สามารถใช้บรรทุกชาวบ้านในการข้ามไปอีกฟากหนึ่งของหมู่บ้านได้ครั้งละไม่เกิน 4 คนเท่านั้น และอยู่มาวันหนึ่งชาวบ้านต้องรีบนำสินค้าไปส่งไปยังอีกฝั่งด้วยความรีบเร่งและไม่ได้ดูจำนวนคนในเรือ ทำให้จำนวนคนในเรือมีจำนวนมากกว่า 4 คนซึ่งตอนแรกก็ไม่เกิดอะไรขึ้น แต่พอเรือออกจากท่าไปได้ระยะหนึ่ง เรือทำท่าจะจมจึงจำเป็นต้องมีผู้เสียสละลงจากเรือไป 1 คน เพื่อให้เรือจม โดยมีเวลาเพียง 1 นาที

5. ให้นักศึกษาร่วมกันออกความคิดเห็น และแก้ปัญหาดังกล่าว ด้วยเหตุผล และเสนอแนะวิธีปฏิบัติไม่ให้เรือจมและแล่นไปถึงอีกฝั่งได้อย่างปลอดภัย

6. ไม่มีคำตอบไหนถูกหรือผิด ทุกความรู้สึกมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน

7. ให้นักศึกษาตอบคำถามว่า ถ้านักศึกษาเป็นบุคคลที่ถูกให้ลงจากเรือ นักศึกษาจะมีอารมณ์และความรู้สึกอย่างไร และจะแสดงพฤติกรรมอย่างไร โดยบันทึกในใบกิจกรรมที่ 3 (ใบกิจกรรมที่ 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2)

8. ผู้สอนใช้คำถามกับนักศึกษาว่า “เพราะอะไร นักศึกษาจึงคิดว่า ถ้านักศึกษาเป็นบุคคลที่ถูกให้ลงจากเรือแล้วนักศึกษามีอารมณ์ ความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น และถ้านักศึกษาแสดงพฤติกรรมหรืออารมณ์ดังกล่าวไปแล้ว นักศึกษาคิดว่าผลที่จะตามจะเป็นอย่างไร และนักศึกษจะสามารถแก้ไขได้อย่างไร”

9. ให้นักศึกษาส่งตัวแทนออกมานำเสนอให้เพื่อน ๆ ฟัง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและให้แสดงความคิดเห็นของตนเอง ลงในบันทึกใบกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสะท้อนความคิดและสรุป (Reflection)

1. ให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยผู้สอนใช้คำถามว่า “การที่นักศึกษารู้ว่าอะไรเป็นสาเหตุของการเกิดอารมณ์ต่าง ๆ มีประโยชน์ต่อนักศึกษาอย่างไร

2. ให้นักศึกษาบอกถึงความรู้และสิ่งที่ได้จากกิจกรรมและการนำไปประยุกต์ใช้ โดยใช้คำถามว่า “นักศึกษารู้สึกว่าอะไรคือข้อคิดอะไรจากกิจกรรม และนักศึกษานำความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร”

3. ให้นักศึกษายบันทึกประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันลงในแบบสรุปผลการเรียนรู้ที่ผู้สอนแจกให้

สื่อประกอบการเรียนรู้

1. หนังสือ “กล่องข้าวน้อยแม่”
2. กรณีศึกษา เรื่อง “เรือข้ามฟาก”
3. ใบความรู้ เรื่อง การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
4. ใบงานที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2
5. ใบกิจกรรมที่ 1-2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2)
6. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
7. แบบสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้ในอารมณ์ของตนเอง
8. แบบประเมินการนำเสนอผลงาน การอภิปรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล		
วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผล
ตรวจผลงาน การอธิบายตามหลักเหตุและผล	ใบกิจกรรม 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2	ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ตรวจผลงานการค้นพบข้อมูล ตามใบงานที่ 1	ใบกิจกรรม 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2	ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ตรวจผลงาน การอภิปรายกลุ่ม	ใบกิจกรรม 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2	กลุ่มที่ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอารมณ์	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอารมณ์	นักศึกษาต้องได้คะแนน 3 คะแนน ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์
ประเมินการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่กลุ่มมอบหมายจนสำเร็จ ด้วยความรับผิดชอบ	แบบสังเกตพฤติกรรม การทำงานกลุ่ม	กลุ่มที่ผ่าน ต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไป จาก 5 คะแนน

ใบความรู้ เรื่อง การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

บทความเรื่อง การตระหนักรู้ในตัวตน (Being)

อาจารย์ ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์, update 2559

การตระหนักรู้ในตัวตน (Being) น่าจะเป็นเรื่องที่ดีต่อตัวเองและผู้อื่นนะครับ พฤติกรรมที่แสดงออกไปแล้วไม่ดี ในสายตาของผู้อื่นและสังคม อาจมาจากเจตนาและความเป็นตัวตนที่ดีของเราะครับ! ผมเชื่อว่า การบอกว่า ใครถูก ใครผิด อาจเป็นเพียงแค่ ความแตกต่างของบุคคลนั้นๆเมื่อเทียบกับเราเท่านั้นเองครับ ดังนั้นการตระหนักรู้ว่า “พฤติกรรมของเรา มาจากอะไรของเรา” เราจะสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้มากขึ้น ไม่ต้องไปแก้ไขอะไรในอดีต เพราะพฤติกรรมที่แสดงออกไม่ดีในอดีตจนถึงปัจจุบัน มาจากเรื่องใดเรื่องหนึ่งของเราเท่านั้น เมื่อเราเลือกใช้เรื่องอื่น พฤติกรรมก็จะเปลี่ยนไปได้เองครับ



ผมเชื่อว่า การมีสติรู้ตัวเอง และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมที่เราแสดงอยู่ ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันที หากสิ่งนั้นจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงครับ

อดีต--->ปัจจุบัน.... ตระหนักรู้ในปัจจุบัน (สติ) เพื่อเข้าใจเรื่องราวในอดีต

ปัจจุบัน--->อนาคต.... ตระหนักรู้ในปัจจุบัน (สติ) เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีในอนาคต

ปัจจุบัน--->ปัจจุบัน.... ตระหนักรู้ตัวตน อย่างมีสติ ทำให้เลือกใช้เรื่องที่เป็นตัวเองได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

การโค้ช (Coaching) ให้ความสำคัญที่ความเป็นปัจจุบัน เพื่อให้โค้ชเลือกใช้สิ่งที่เป็นตัวตนของเขาได้อย่างเต็มที่ ด้วยความพร้อมที่เป็นเรื่องของเขาทั้งหมด ไม่จำเป็นต้องแนะนำแต่อย่างไร หากโค้ชมั่นใจในศักยภาพของโค้ช ดังนั้นการช่วยเหลือโค้ชด้วยวิธีของโค้ช อาจเป็นเพราะไม่มั่นใจในโค้ชที่ตอนนั้นก็ได้รับ

ใบกิจกรรมที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

คำชี้แจง

เมื่อนักศึกษาได้เรียนรู้ประเภทของอารมณ์และสาเหตุของการเกิดอารมณ์ต่างๆ แล้วให้นักศึกษานึกถึงเหตุการณ์ที่ตนเองได้พบมา พร้อมกับพิจารณาว่าเหตุการณ์นั้นส่งผลให้เกิดอารมณ์ประเภทใด แล้วบันทึกเหตุการณ์ให้ตรงกับอารมณ์ด้านล่างนี้

1. อารมณ์สุข

1.1 เหตุการณ์อะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์สุข

.....

1.2 และสาเหตุอะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์สุข

.....

2. อารมณ์เศร้า

2.1 เหตุการณ์อะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์เศร้า

.....

2.2 และสาเหตุอะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์เศร้า

.....

3. อารมณ์กลัว

3.1 เหตุการณ์อะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์กลัว

.....

3.2 และสาเหตุอะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์กลัว

.....

4. อารมณ์โกรธ

4.1 เหตุการณ์อะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์โกรธ

.....

4.2 และสาเหตุอะไรที่ทำให้นักศึกษาเกิดอารมณ์โกรธ

.....

ใบกิจกรรมที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 (ต่อ)

คำชี้แจง : การแก้ไข และการเสริมสร้างอารมณ์ของตนเอง จากสาเหตุการเกิดอารมณ์ต่างๆ ที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้ว
 นั้น ให้นักศึกษาบอกสาเหตุการเกิดที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการศึกษามากที่สุดแล้วนำมาอภิปรายร่วมกันถึง
 ผลกระทบ และหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุง

1. อารมณ์สุข

- 1.1 สาเหตุการเกิด.....
- 1.2 ผลกระทบ.....
- 1.3 แนวทางแก้ไข/ปรับปรุง.....

2. อารมณ์เศร้า

- 2.1 สาเหตุการเกิด.....
- 2.2 ผลกระทบ.....
- 2.3 แนวทางแก้ไข/ปรับปรุง.....

3. อารมณ์กลัว

- 3.1 สาเหตุการเกิด.....
- 3.2 ผลกระทบ.....
- 3.3 แนวทางแก้ไข/ปรับปรุง.....

4. อารมณ์โกรธ

- 4.1 สาเหตุการเกิด.....
- 4.2 ผลกระทบ.....
- 4.3 แนวทางแก้ไข/ปรับปรุง.....

ใบกิจกรรมที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

ชื่อกลุ่ม

รายชื่อสมาชิกกลุ่ม

- 1..... หัวหน้ากลุ่ม
- 2..... สมาชิกกลุ่ม
- 3..... ผู้สังเกตการทำงานกลุ่ม
- 4..... ผู้นำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม
- 5..... เลขานุการกลุ่ม

คำชี้แจง: จากการวิเคราะห์อารมณ์จากบทบาทสมมติ ให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันอภิปรายและตอบคำถาม ดังนี้
 เพราะเหตุใดนักศึกษาจึงคิดว่า “ถ้านักศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องลงจากเรือข้ามฟาก นักศึกษาจะมีอารมณ์ ความรู้สึก
 และพฤติกรรมเช่นนั้น และถ้านักศึกษาแสดงอารมณ์หรือพฤติกรรมดังกล่าวไปแล้ว นักศึกษาคาดว่าจะมีผลที่
 ตามมาเป็นอย่างไร และสามารถที่จะแก้ไขผลกระทบนั้นได้อย่างไร

“ถ้านักศึกษาเป็นบุคคลที่ต้องลงจากเรือข้ามฟาก”

สาเหตุที่แสดงอารมณ์

.....

ผลกระทบ.....

.....

วิธีแก้ไข

.....

“ถ้านักศึกษาเป็นบุคคลที่ไม่ต้องลงจากเรือข้ามฟาก”

สาเหตุที่แสดงอารมณ์

.....

ผลกระทบ.....

.....

วิธีแก้ไข

.....

แบบประเมินผล การนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม
--

คำชี้แจง : สรุปผลการประเมิน โดยทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับพฤติกรรมที่นักศึกษาปฏิบัติ

กลุ่มที่	เกณฑ์การประเมิน การนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม			ผลการประเมิน	
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
3	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ครบถ้วน ใช้ภาษาถูกต้องชัดเจน บุคลิกภาพมีความเหมาะสม
2	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ครบถ้วน ใช้ภาษาถูกต้องชัดเจน บุคลิกภาพไม่เหมาะสม
1	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ไม่ครบถ้วน ใช้ภาษาไม่ถูกต้องและไม่ชัดเจน บุคลิกภาพไม่เหมาะสม

เกณฑ์การผ่าน

นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ต้องได้คะแนน ตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไป จาก 5 คะแนน

ลงชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง.....

วันเดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปผลที่ได้จากการเรียนรู้
แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง

คำชี้แจง : ให้นักศึกษาสรุปสิ่งที่นำไปใช้กับชีวิตจริง จากการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

1. ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ประสบการณ์หรือสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ 3 การควบคุมอารมณ์ของตนเอง

เวลา 1 ชั่วโมง

ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

รู้และเข้าใจการจำกัดความเกี่ยวกับการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และรู้เทคนิคในการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกซึ่งการมีความสามารถในการรับรู้และการเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองที่กลุ่มมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกความหมายของการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
2. อธิบายหลักการ และเทคนิคของการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้
3. สามารถสำรวจอารมณ์และยอมรับว่าตนเองกำลังอยู่ในอารมณ์ใดได้
4. สามารถยับยั้งอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมของตนเองได้
5. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้

สาระการเรียนรู้

1. ความหมายของการควบคุมอารมณ์ตนเอง
2. หลักการควบคุมอารมณ์ตนเอง
3. เทคนิคการควบคุมอารมณ์ตนเอง

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นนำเข้าสู่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ (Disposition)

1. ให้นักศึกษาดูหนังสือ เรื่อง “ครูพิวส์ขาด” พร้อมกับถามนักเรียนว่า สาเหตุเกิดจากอะไร และผลที่ตามมาจะเป็นอย่างไร
2. ให้นักศึกษาศึกษาความหมายของการควบคุมอารมณ์ตนเอง หลักการ และเทคนิคการควบคุมอารมณ์ตนเอง จากใบความรู้ที่ผู้สอนแจกให้ พร้อมกับให้นักศึกษาทุกคนทำการสรุปประเด็นสำคัญ โดยบันทึกลงในใบงาน (ใบงานที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2)

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นค้นหาความรู้ด้วยกระบวนการคิด (Meditation)

1. ให้นักศึกษาแต่ละคนนึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง “เป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เราไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ จนทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมา”
2. ให้นักศึกษาตอบว่า “การที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้นั้น จะมีผลกระทบอย่างไร และนักเรียนมีวิธีแก้ไขอย่างไร โดยบันทึกลงในใบกิจกรรมที่ 1 (ใบกิจกรรมที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2; 5 คะแนน)
3. ให้นักศึกษาตอบว่า ถ้ามีบุคคลอื่นมาเปรียบเทียบกับนักเรียนว่า “โง่งเหมือนควาย” นักเรียนจะทำอย่างไร และถ้านักเรียนกำลังถืออาหารอยู่และกำลังมองหาที่นั่ง แต่มีเด็ก ๆ วิ่งเล่นอยู่แถวนั้นวิ่งมาชน ทำให้อาหารหกหมดเลย นักเรียนจะทำอย่างไร โดยบันทึกลงในใบกิจกรรมที่ 2 (ใบกิจกรรมที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2; 5 คะแนน)
4. ผู้สอนขออาสาสมัครในชั้นเรียน ออกมานำเสนอประสบการณ์ของตนเองให้เพื่อน ๆ ฟังเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสะท้อนความคิดและสรุป

1. ให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยผู้สอนใช้คำถามว่า การที่นักศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีประโยชน์ต่อนักศึกษาอย่างไร
2. ให้นักศึกษาบอกถึงความรู้และสิ่งที่ได้จากกิจกรรมและการนำไปประยุกต์ใช้โดยใช้คำถามว่า นักศึกษาได้ความรู้และข้อคิดอะไรจากกิจกรรม และนักศึกษานำความรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร
3. ให้นักศึกษาทำแบบทดสอบท้ายแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2
4. ให้นักศึกษายบันทึกประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันลงในแบบสรุปผลการเรียนรู้บันทึกกิจกรรมสะท้อนความรู้สึที่ผู้สอนแจกให้

สื่อประกอบการเรียนรู้

1. หนังสือ เรื่อง “ครูพิวส์ชาติ”
2. ใบความรู้ เรื่อง การควบคุมอารมณ์ตนเอง
3. ใบงานที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2
4. ใบกิจกรรมที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2
5. ใบกิจกรรมที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2
6. แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม
7. แบบสังเกตพฤติกรรมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
8. แบบประเมินผลการนำเสนอผลงาน การอภิปรายกลุ่ม

การวัดและประเมินผล

วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือการวัดและประเมินผล	เกณฑ์การวัดและประเมินผล
ตรวจผลงาน การอธิบายตามหลักเหตุและผล	ใบกิจกรรม 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2	ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ตรวจผลงานการค้นพบข้อมูล ตามใบงานที่ 1	ใบกิจกรรม 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2	ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ตรวจผลงาน การอภิปรายกลุ่ม	ใบกิจกรรม 3 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2	กลุ่มที่ผ่าน จะต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไปจาก 5 คะแนน
ทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอารมณ์	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับอารมณ์	นักศึกษาต้องได้คะแนน 3 คะแนน ขึ้นไป จึงถือว่าผ่านเกณฑ์
ประเมินการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่กลุ่มมอบหมายจนสำเร็จ ด้วยความรับผิดชอบ	แบบสังเกตพฤติกรรม การทำงานกลุ่ม	กลุ่มที่ผ่าน ต้องได้คะแนนตั้งแต่ 3 คะแนนขึ้นไป จาก 5 คะแนน

ใบความรู้ เรื่อง การควบคุมอารมณ์ตนเอง

เทพ สงวนกิตติพันธ์ ศึกษานิเทศก์
ศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. อุดรธานี

การควบคุมอารมณ์ (Emotional Control)

อารมณ์ หมายถึง การแสดงออกของภาวะจิตใจที่ได้รับการกระทบหรือกระตุ้นให้เกิดมีการแสดงออกต่อสิ่งที่มากระตุ้น อารมณ์สามารถจำแนกออกได้ 2 ประเภทใหญ่ คือ

1. อารมณ์สุข คือ อารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความสบายใจ หรือ ได้รับความสมหวัง
2. อารมณ์ทุกข์ คือ อารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความไม่สบายใจ หรือ ได้รับความไม่สมหวัง

ผลแห่งอารมณ์ ไม่ว่าจะอารมณ์สุข หรือ อารมณ์ทุกข์ จะทำให้ร่างกายเปลี่ยนแปลงไปจากปกติและจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมและความรู้สึกตามอารมณ์ที่เกิดขึ้น

1. องค์ประกอบของอารมณ์

อารมณ์จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านสรีระ (Physiological dimension) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางร่างกายที่จะต้องเกิดขึ้นควบคู่กับปฏิกิริยาทางอารมณ์ เช่น หัวใจเต้นเร็ว เหงื่อออกตามร่างกาย หรือ ใบหน้าร้อน ผ่าว เป็นต้น อารมณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระได้มากที่สุดคือ อารมณ์กลัว และ อารมณ์โกรธ อารมณ์กลัวจะก่อให้เกิดการหลั่งของฮอร์โมน แอดรีนาลีนจากต่อมแอดรีนัล (Adrenal gland) ส่วนอารมณ์โกรธ จะก่อให้เกิดการหลั่งของฮอร์โมน นอร์แอดรีนาลีน (Noradrenalin)

2. องค์ประกอบทางด้านการนึกคิด (Cognitive dimension) หมายถึง การมีปฏิกิริยาด้านจิตใจที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่กำลังเป็นอยู่และเกิดเป็นอารมณ์ขึ้นมาเช่น ชอบ -ไม่ชอบ หรือ ถูกใจ- ไม่ถูกใจ เป็นต้น

3. องค์ประกอบทางด้านการมีประสบการณ์ (Experiential dimension) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป

อารมณ์เป็นสิ่งที่เราไม่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน แต่เราสามารถรู้ถึงสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่แวดล้อมเราอยู่ได้ เช่น อาจสังเกตได้จากพฤติกรรมที่มีได้แสดงออกเป็นภาษาหรือคำพูด (Nonverbal language) เช่น การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง แต่อาจเกิดความสับสนในการตีความหมายได้ เพราะสังคมแต่ละแห่งอาจมีการแสดงออกทางอารมณ์ที่ไม่เหมือนกัน เช่น การแลบลิ้นให้ บางกลุ่มคนจะถือว่าเป็นการท้าทาย แต่ในสังคมจีนถือว่าเป็นการแสดงอารมณ์แปลกใจหรือประหลาดใจ เป็นต้น

อารมณ์ของมนุษย์จะเริ่มมีขึ้นนับตั้งแต่เกิด ซึ่งนักจิตวิทยาพบว่าอารมณ์แรกของมนุษย์นั้นคือ อารมณ์ตื่นเต้น ทารกอายุ 3 เดือน จะมีเพียง อารมณ์เศร้า และอารมณ์ดีใจ ส่วนอารมณ์ที่มีความสลับซับซ้อนจะปรากฏมากขึ้นตามวุฒิภาวะ อารมณ์ก้าวร้าวและรุนแรงเป็นผลมาจากการที่บุคคลเกิดความคับข้องใจหรือความรู้สึกว่าตนถูกกดขี่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงต้องเรียนรู้วิธีการควบคุมอารมณ์ของตนให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ที่สังคมแต่ละแห่งได้กำหนดไว้ ก็จะทำให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขยิ่งขึ้น

2. การควบคุมอารมณ์และการจัดการอารมณ์

ในวัน ๆ หนึ่ง เราไม่สามารถล่วงรู้ได้ว่าเราจะได้เจอกับอารมณ์ที่เข้ามาให้เราับรู้อย่างไรบ้าง แล้วเราก็ไม่รู้ว่เมื่อสิ่งนั้นๆ เข้ามาให้เรารู้แล้ว เราจะมอารมณ์และความนึกคิด ที่จะแสดงพฤติกรรมโต้ตอบออกไปอย่างไร ฉะนั้นเมื่อเราไม่สามารถล่วงรู้สถานการณ์ได้ เราก็ควรหมั่นฝึกให้มีสติ คือระลึกอยู่เสมออย่าประมาท ในการดำเนินชีวิต เมื่อมีอะไรเข้ามากระทบทำให้เราเกิดความคิดและอารมณ์ที่ไม่ดี ก็ควรจะใช้สติในการขบคิดพิจารณา เพื่อให้เราเท่าทัน และไม่ต้องตกเป็นทาสของอารมณ์นั้น โดยการกำหนดอารมณ์และความรู้สึกของเราไม่ให้ส่งผล ไปถึงการแสดงออกในทางที่ไม่เหมาะสมไม่ควร วิธีควบคุมอารมณ์ของเราอาจทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. ให้มีสติอยู่เสมอเพื่อควบคุมอารมณ์ที่รุนแรงให้คลายลง เช่น อารมณ์วิตกกังวล อารมณ์โกรธ อิจฉาริษยา การใช้อารมณ์ของคน หากใช้เพียงเล็กน้อยแล้วพยายามควบคุมมันให้ได้โดยใช้ “สติ” หรือหลักธรรมะเข้ามาช่วยในการเผชิญกับเหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ก็จะช่วยให้เหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ นั้น เป็นไปในทางที่ดีขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามหากผู้ใดใช้อารมณ์มากหรือรุนแรงเกินไป ก็อาจจะทำให้เหตุการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่กลับเลวร้ายลงไปได้เช่นกัน

2. ใช้คำพูดแสดงความรู้สึกแทนการกระทำ (เทคนิคการแสดงออกที่เหมาะสม) เช่น โกรธเพื่อนที่ผิคนัด ไม่ควรแสดงออกโดยการตำหนิคำแต่ควรใช้คำพูดแทนว่า “ฉันโกรธมากที่เธอผิคนัดเมื่อวาน” หรือ ถูกเพื่อนตำหนิบางเรื่องที่ทำให้โกรธ ก็ไม่ควรแสดงออกโดยการทะเลาะกับเพื่อน แต่ควรใช้คำพูดแทนว่า “คำพูดของเธอทำให้ฉันรู้สึกโกรธมากและมันจะทำลายความเป็นเพื่อนของเราด้วย” เป็นต้น

3. ให้ยืเวลาออกไปก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไป หรือพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดอารมณ์รุนแรงหรืออารมณ์เสีย บางคนอาจใช้วิธีการนับหนึ่งถึงสิบ หรือถึงร้อยในใจเพื่อยืดเวลาให้อารมณ์ที่รุนแรงลดลง จะช่วยให้การแสดงออกที่รุนแรงลดลงไปได้ หรืออาจจะใช้วิธีออกจากเหตุการณ์ตรงนั้นไปก่อน รอให้อารมณ์ลดความรุนแรงลงแล้วจึงกลับมาเผชิญเหตุการณ์นั้นอีกครั้ง ก็จะทำให้เรามีสติมากขึ้นในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ลงไป

4. ใช้การข่มใจ การให้อภัยและมองโลกในแง่ดี ให้คิดถึงผลที่จะเกิดขึ้นถ้าเราแสดงอะไรออกไปด้วยอารมณ์ที่รุนแรง รู้จักให้อภัยและพยายามฝึกลมองสิ่งที่เกิดขึ้นต่าง ๆ ในด้านดีเสมอถ้าทำได้ จะทำให้เรามีอารมณ์ที่เป็นสุขมากยิ่งขึ้น หรือถ้าข่มใจไม่อยู่จริง ๆ ก็อาจใช้วิธีระบายออกโดยการเลี้ยงไปแสดงออกกับสิ่งอื่นๆ แทนก็ได้ เช่น เขียนระบายอารมณ์ ในกระดาษ แอบร้องไห้ปลดปล่อยอารมณ์ หรือต่อยตีกระสอบทราย (อาจใช้ตุ๊กตาแทน) แต่อย่าให้กลายเป็นการทำร้ายตนเองหรือผู้อื่น

5. เมื่อมีเรื่องทุกข์ใจหรือเครียดควรปรึกษาเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้หรือผู้ใหญ่ที่เราให้ความเคารพนับถือ การที่คนเรามีความทุกข์หรือความเครียดแล้วเก็บกดไว้ในใจตนเองอยู่เสมอ เปรียบเสมือนลูกโป่งที่ถูกอัดอากาศเข้าไปเรื่อย ๆ หากไม่มีการปลดปล่อยลมออกมาเสียบ้าง ไม่นานลูกโป่งก็จะแตก เช่นเดียวกันหากคนเรามีแต่ความทุกข์เก็บสะสมไว้มากเกินไป สักวันหนึ่งก็อาจจะกลายเป็นโรคประสาท หรือโรคจิตต่อไปได้ จึงควรปลดปล่อยความทุกข์ที่มีอยู่ออกไปเสียบ้างคนที่ควบคุมอารมณ์ให้เป็นปกติได้เร็วจะช่วยให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขยิ่งขึ้นและจะส่งผลให้ทุกคนที่อยู่รอบตัวมีความสุขไปด้วย



5 ขั้นตอนวิธีควบคุมอารมณ์

บ่อยครั้งที่เด็กๆ มักจะควบคุมอารมณ์ตนเองไม่อยู่ หลายคนร้องไห้แง บางคนก็ทำร้ายตัวเอง หากเข้าก็ทำร้ายผู้อื่น เราสามารถสอนเขาได้ เพื่อโตขึ้นจะได้เป็นผู้ใหญ่ที่รู้จักการควบคุมอารมณ์

คริสตี้ เบอร์เน็ตต์ บรรณาธิการเว็บไซต์ childhood101.com บอกว่าเวลาที่เด็ก ๆ ประสบภาวะทางอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็น อารมณ์โกรธ อิจฉาริษยา รู้สึกน้อยใจ เสียใจ ฯลฯ ถ้ามีพ่อแม่อยู่เคียงข้างเขา ให้คำปรึกษาเขา จะทำให้การจัดการอารมณ์ของทั้งพ่อ แม่ และลูก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะนอกจากเด็ก ๆ จะเรียนรู้เรื่องการจัดการอารมณ์ของตนเองแล้ว เขายังควบคุมตนเองไม่ไปทำร้ายคนอื่นได้อีกด้วย ซึ่งวิธีการทั้ง 5 ข้อ มีดังนี้

1. เตือนตัวเองว่าการทำร้ายคนอื่นเป็นสิ่งที่ไม่ควร ซึ่งพ่อแม่ต้องสอนลูกตั้งแตในบ้านค่ะ ว่าเราไม่มีสิทธิ์ทำร้ายผู้อื่นทั้งต่อร่างกาย ทรัพย์สิน หรือแม้แต่คำพูดของเราเองก็ไม่ควรทำร้ายจิตใจคนอื่น

2. สูดหายใจลึก ๆ 3 ครั้งและนับ 1 ถึง 10 อย่างช้า ๆ ช่วยให้เด็ก ๆ เข้าใจว่าความรู้สึกเหล่านั้นเป็นเรื่องปกติ และผลกระทบจากอารมณ์เหล่านั้นก็อาจทำร้ายคนอื่นได้ ฉะนั้นการสูดหายใจลึก ๆ 3 ครั้ง และนับ 1 ถึง 10 ช้า ๆ จะช่วยให้เด็กอารมณ์สงบลงได้

3. ลูกต้องบอกความรู้สึกของตัวเองได้ การรับรู้ความรู้สึกของตนเองเป็นเรื่องที่ดี และการอธิบายความรู้สึกก็เป็นเรื่องสำคัญ เพราะการระบายความรู้สึก แม้บางครั้งอาจไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาให้เขา แต่ข้อมติว่าการระเบิดอารมณ์หรือแก้ปัญหาด้วยความรุนแรงแน่นอน

4. ลูกต้องรู้จักขอความช่วยเหลือ การพูดคุยถึงปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ให้กับลูกได้ ซึ่งเด็กๆ เองก็จะเกิดความไว้วางใจและกล้าที่จะขอความช่วยเหลือ และต่อไปไม่ว่าจะมีปัญหาอะไร ก็จะปรึกษากับคุณพ่อคุณแม่ตลอด แม้ว่าเขาจะโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่แล้วก็ตาม

5. เวลาจะช่วยให้สงบลง บางครั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ก็ไม่ได้ช่วยให้อารมณ์ของลูกดีขึ้น ดังนั้นการเดินออกจากที่เกิดเหตุหรือการหาทางออกอื่น อาจจะช่วยให้ความรู้สึกผ่อนคลายลง

ใบกิจกรรมที่ 1 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

คำชี้แจง:

1. ให้นักศึกษาแต่ละคนนึกถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเอง แล้วทำให้ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมออกมา
2. ให้นักศึกษาตอบว่า การที่ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้นั้น มีผลกระทบอย่างไร และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

.....

.....

.....

.....

พฤติกรรมที่แสดงออก

.....

.....

.....

.....

ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

วิธีการแก้ไข

.....

.....

.....

.....

ใบกิจกรรมที่ 2 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

ชื่อกลุ่ม

รายชื่อสมาชิกกลุ่ม

- 1..... หัวหน้ากลุ่ม
- 2..... สมาชิกกลุ่ม
- 3..... ผู้สังเกตการทำงานกลุ่ม
- 4..... ผู้นำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม
- 5..... เลขานุการกลุ่ม

คำชี้แจง ให้นักศึกษาร่วมกันวิเคราะห์จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 2 เหตุการณ์และอภิปรายแสดงความคิดเห็นทั้ง 2 กรณี ดังนี้

1. ถ้ามีบุคคลอื่นมาเปรียบเทียบกับนักศึกษาว่า “อ้วนเหมือนหมู” นักศึกษาจะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ถ้านักศึกษากำลังถืออาหารอยู่และกำลังมองหาที่นั่ง แต่มีเด็ก ๆ วิ่งเล่นอยู่แถวนั้นวิ่งมาชน ทำให้อาหารหกหมดเลย นักศึกษาจะอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินผล การนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม
--

.....

คำชี้แจง : สรุปผลการประเมิน โดยทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับพฤติกรรมที่นักศึกษาปฏิบัติ

กลุ่มที่	เกณฑ์การประเมิน การนำเสนอผลการอภิปรายกลุ่ม			ผลการประเมิน	
	3 คะแนน	2 คะแนน	1 คะแนน	ผ่าน	ไม่ผ่าน

เกณฑ์การประเมิน

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การประเมิน
3	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ครบถ้วน ใช้ภาษาถูกต้องชัดเจน บุคลิกภาพมีความเหมาะสม
2	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ครบถ้วน ใช้ภาษาถูกต้องชัดเจน บุคลิกภาพไม่เหมาะสม
1	การนำเสนอมีข้อมูลความรู้ไม่ครบถ้วน ใช้ภาษาไม่ถูกต้องและไม่ชัดเจน บุคลิกภาพไม่เหมาะสม

เกณฑ์การผ่าน

นักศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ต้องได้คะแนน ตั้งแต่ 2 คะแนนขึ้นไป จาก 3 คะแนน

ลงชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง.....

วันเดือน.....พ.ศ.....

แบบสรุปผลการเรียนรู้ที่ 2 เรื่อง การควบคุมอารมณ์ตนเอง

คำชี้แจง : ให้นักศึกษาสรุปสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2

1. ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

2. การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ประสบการณ์หรือสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๑๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๕ ถ.สิงหนครบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน อาจารย์อรสา รัตนวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แก้วโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิรนาท จุลเนียม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สพลณภัทร์ ศรีแสนยงค์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศรีสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศรีสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๕

ผู้วิจัย ๐๘-๓๖๕๔-๕๕๓๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๑๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๕ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นายปฏิภาณ ชันทรหัตถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิรนาท จุลเนียม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สพลณภัทร์ ศรีแสนยงค์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๕

ผู้วิจัย ๐๘-๓๖๕๔-๕๕๓๕

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๖๒๑/ว ๐๑๕๐

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๕ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นางสาวนิธิมา สังคหะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวนิรนาท จุลเนียม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สพลณภัทร์ ศรีแสนยงค์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๕

ผู้วิจัย ๐๘-๓๖๕๔-๕๕๓๕

(สำเนา)

สำนักงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ โทร. ๒๐๖๕, ๒๐๒๕

ที่ ศร ๖๖๒๑/ว ๐๒๘๓

วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร

ด้วย นางสาวนันทา จุลเนียม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สพลณภัทร์ ศรีแสนยงค์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(สำเนา)

สำนักงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ โทร. ๒๐๖๕, ๒๐๒๕

ที่ ศร ๖๖๒๑/ว ๐๒๘๓

วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สมศิริ สิงห์หลพ

ด้วย นางสาวนันทา จุลเนียม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สพลณภัทร์ ศรีแสนยงค์ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิต ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการใช้หลักสูตรฝึกอบรม



กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
จำนวน 30 คน ด้วยหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะความฉลาดทางอารมณ์
ของนักศึกษาสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ผู้วิจัยเตรียมการสอน และชี้แจงวัตถุประสงค์ก่อนเข้าสู่การฝึกอบรม



นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



นักศึกษาบันทึกไปกิจกรรม และไปงาน ตามแผนการเรียนรู้







นักศึกษาฝึกการแสดงออกหน้าชั้นเรียน โดยการนำเสนอผลงานกลุ่ม



นักศึกษาแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้



นักศึกษาร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้วยรูปแบบของเกม และบทบาทสมมติ





นักศึกษาทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม

