

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

เพ็ญศิริ โฉมกาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ เพ็ญศิริ โฉมกาย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมศิริ สิงห์ถัพ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร บำเรอราช)


.....กรรมการ
(ดร.สมศิริ สิงห์ถัพ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคชัยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่... ๑๙ ... เดือน... พฤษภาคม ... พ.ศ. ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณา แนะนำช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จาก ดร.สมศิริ สิงห์หล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา ทองสอน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนแลเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร บำเรอราช และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง การทำวิจัยครั้งนี้ให้มีความเหมาะสม และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และสถานประกอบการ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อเย็นยง คุณแม่วิไล โคมกาย นายประพนธ์ โคมกาย ว่าที่ร้อยตรีณัฐเดชา ศรีทอง และนางสาวยุวดีกษณ์ เชื้อเงิน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกท่านในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ได้ให้การส่งเสริม ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

เพ็ญศิริ โคมกาย

56920779: สาขาวิชา: หลักสูตรและการสอน; กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ/ เทคนิคการวิเคราะห์แบบปยุตต์/

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ/ บัณฑิตนักปฏิบัติ

เพ็ญศิริ โฉมกาย: การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (THE CURRICULUM DEVELOPMENT OF COMPETENCY-BASED ON ATTRIBUTES OF STUDENTS HANDS-ON RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมศิริ สิงห์หลพ, กศ.ด., ปริญญา ท่องสอน, ศษ.ด. 325 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ และเพื่อประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยผู้วิจัยช่วยชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปยุตต์ โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตร 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การสร้างหลักสูตร และ 3) การประเมินคุณภาพหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 111 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะ และหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย 7 หน่วยการเรียนรู้ เวลา 30 ชั่วโมง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะด้านคุณลักษณะตามที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สมรรถนะด้านทักษะการเป็นผู้นำมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

2. ได้หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีค่า P.M. เท่ากับ 11.04 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่าเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพสูงหรือดีมาก มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

56920779: MAJOR: CURRICULUM AND INSTRUCTION; M.Ed.

(CURRICULUM AND INSTRUCTION)

KEYWORDS: THE DEVELOPMENT CURRICULUM COMPETENCY-BASED/
 PUISSANCE ANALYSIS TECHNIQUE/ COMPETENCY OF
 ATTRIBUTES/ STUDENTS HANDS-ON

PENSIRI CHOMKAI: THE CURRICULUM DEVELOPMENT OF
 COMPETENCY- BASED ON ATTRIBUTES OF STUDENTS HANDS-ON RAJAMANGALA
 UNIVERSITY OF TECHNOLOGY TAWAN-OK. ADVISORY COMMITTEE: SOMSIRI SINGLOP,
 Ed.D., PARINYA THONGSORN, Ph.D. 325 P. 2017.

The purposes of this research was to develop a competency-based curriculum for practitioner graduates and to evaluate the developed curriculum for Rajamangala University of Technology Tawan-ok by experts with Puissance analysis technique. There were three steps for the curriculum development procedure: 1) background information study 2) curriculum development and 3) curriculum evaluation. Simple random sampling was used in this research. The sample consisted of 111 graduates from Rajamangala university of Technology Tawan-ok and the employers. The instruments used for this research included; questionnaire on competency and quality of the graduates and the developed curriculum which consisted of seven units, the period of study lasted thirty hours. The data were analyzed by frequencies and percentage.

The results of the research were as follows:

1. The background information was about element of competency on attributes according to graduates and the employers expectation for graduates Rajamangala University of Technology Tawan-ok. The results found that the competency in practice that requires the highest level was morality and ethics to work with the competency average score of 4.48, performance teamwork of competency average score was at 4.42, the achievement motivation of the operation of competency average score was at 4.39, the personality of competency average score was at 4.34, the gain expertise in various careers of competency average score was at 4.30, the leadership skills of competency average score was at 4.24 and the critical thinking of competency average score was at 4.19, respectively.

2. The curriculum on competency-based for practitioner graduates at Rajamangala University of Technology Tawan-ok was developed with the Puissance Measure (P.M.) of 11.04. This indicated that the developed curriculum was very good for implementation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร.....	13
ความหมายของหลักสูตร.....	13
ความสำคัญของหลักสูตร.....	16
องค์ประกอบของหลักสูตร.....	18
ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร.....	21
รูปแบบของหลักสูตร.....	23
รูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร.....	30
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร.....	50
ความหมายของการประเมินหลักสูตร.....	50
จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร.....	52
ระยะของการประเมินหลักสูตร.....	54
รูปแบบการประเมินหลักสูตร.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	90
ความหมายของสมรรถนะ.....	91
ความสำคัญของสมรรถนะ.....	94
องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	96
ประเภทของสมรรถนะ.....	100
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	105
ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	105
หลักสูตรที่มีการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก.....	113
การจัดการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.....	117
ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ.....	117
วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ.....	119
โครงสร้างและองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ.....	120
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	122
งานวิจัยในประเทศ.....	122
งานวิจัยต่างประเทศ.....	139
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	145
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตร.....	150
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร.....	156
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพหลักสูตร.....	168
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	173
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านคุณลักษณะ.....	173

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ.....	181
ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร.....	187
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	189
สรุปผลการวิจัย.....	190
อภิปรายผล.....	191
ข้อเสนอแนะ.....	199
บรรณานุกรม.....	202
ภาคผนวก.....	215
ภาคผนวก ก.....	216
ภาคผนวก ข.....	224
ภาคผนวก ค.....	253
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	325

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การประเมินโครงร่างหลักสูตรโดยใช้แบบตรวจรายการ.....	55
2 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรแบบปุยแข่งค์.....	61
3 ความสัมพันธ์ของการประเมินและการตัดสินใจตามแนวคิดของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)	89
4 วิธีการประเมินองค์ประกอบโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้.....	89
5 หลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	113
6 โครงสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	160
7 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้.....	161
8 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	174
9 องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก.....	176
10 ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแข่งค์ (Puissance Analysis Technique).....	187

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์.....	31
3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา.....	34
4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์อเล็กซานเดอร์และเลวิส.....	36
5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา.....	37
6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของวอล์คเกอร์.....	39
7 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของวิชัย วงษ์ใหญ่.....	41
8 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสงัด อุทรานันท์.....	45
9 แสดงวัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของสงัด อุทรานันท์.....	46
10 กระบวนการดำเนินการวิจัย.....	49
11 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการจัดทำแผนทางด้านการศึกษา.....	65
12 รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มทดสอบก่อน-หลัง.....	69
13 รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มทดลองเฉพาะหลังการทดลอง.....	70
14 รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มเปรียบเทียบทดสอบก่อน-หลัง.....	70
15 รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวอนุกรมเวลา.....	71
16 รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มแบบสองกลุ่มอนุกรมเวลา.....	71
17 รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง.....	72
18 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษา.....	82
19 การบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินตามรูปแบบการประเมินของสเตค.....	86
20 การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินตามรูปแบบการประเมิน.....	87
21 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง(Iceberg Model).....	98
22 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	99
23 การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	107
24 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.....	146

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีพันธกิจในการให้การศึกษาชั้นสูงทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ การจัดฝึกอบรมและพัฒนา ทักษะที่เป็นความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ มีการศึกษาวิจัยและพัฒนา องค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยี จัดบริการทางวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาให้ ดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพ ของทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพสมบูรณ์พร้อมทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรมและ เป็นผู้นำสังคมที่ดีได้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขตามแนวของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาของชาติ ที่ได้กำหนดคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก โดยเป้าหมายของ การจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” มีการพัฒนา ที่เหมาะสมกับช่วงวัย และมาตรฐานการอุดมศึกษาที่กำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิต คือ “บัณฑิต ระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก” ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา จึงถือเป็นการสร้างบุคคลที่จะเป็นพลังสมองของประเทศ ดังนั้น การเป็นผู้นำ ในการวิจัยพัฒนาหลักสูตรการสอน การสร้างความรู้ใหม่ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่ การพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การศึกษาของชาติต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และมีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา ทุกระดับมีการเน้นหนักให้ปรับปรุงหลักสูตรและปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อพัฒนานักศึกษา ให้คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย

การดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายนั้น จำเป็นต้องมีกรอบและทิศทางการวิจัยทางการศึกษาของประเทศ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม

นโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล การสร้างระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน โดยสถาบันการศึกษาสามารถวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอตามความต้องการของภาคการผลิตและบริการ โดยการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะรัฐมนตรีแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีการเรียนรู้สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการสั่งสมทุนทางปัญญา เชื่อมโยงการค้นคว้าวิจัยและพัฒนาสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ ตลอดจนการพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้และสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยการพัฒนากำลังแรงงานระดับกลางด้วยการยกระดับคุณภาพมาตรฐานอาชีวศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะในการประกอบอาชีพที่เชื่อมโยงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของสถานศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของแรงงานอย่างเสรี และเป็นการสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ และยังเป็นยกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีจุดเน้นการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนการมีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ตลอดจนการนำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความว่า “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืนสร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต” และการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1: เปลี่ยนระบบการนำองค์ความรู้ให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม และยุทธศาสตร์ที่ 3: ยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, 2556) รวมถึงการนำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคนรองรับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2555) และแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคน โดยมีเป้าหมาย

ในการพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เป็นกลไกในการพัฒนา ศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ (Productivity) ที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559) มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ อุดมศึกษาเชิงรุกที่มีคุณภาพและจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

จากการปรับเปลี่ยน “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” เป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” นั้น โดยแบ่งออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย ซึ่งนับเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปครั้งใหญ่ของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดคือการยึดมั่นในปรัชญาและอุดมการณ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่จะสนองตอบ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานแก่บัณฑิตของราชมงคล มาเป็นหลักในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลนั้น ดังที่ปรากฏในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลไว้ ความว่า “ให้มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาล ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ การสอน การวิจัย การผลิตครูวิชาชีพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านวิชาชีพ ให้บริการวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสีงแวดล้อม” จากวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ฯ ดังกล่าว นำไปสู่เป้าหมายใน การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มุ่งสู่การผลิต “บัณฑิตนักปฏิบัติ” ดังเช่นที่เคย ปฏิบัติมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันและกำลังจะก้าวสู่นาคต แต่จะต่างกันตรงที่กระบวนการใน การจัดการศึกษาให้ได้มาซึ่งบัณฑิตนักปฏิบัตินั้นจะต้องมีความเข้มข้น และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศที่ต้องการบุคคลดังกล่าวอย่างสอดคล้องกัน ความหมายของ การเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่ดี จึงหมายถึงรวมถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการฝึกฝนทั้งใจและกาย ทั้งนี้ จะต้องเป็นนักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาดีด้วย และที่สำคัญจะต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้มีการพัฒนา ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อให้บัณฑิตใช้วิชาชีพความสามารถ ความบริสุทธิ์ใจ ความฉลาดรอบคอบ สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ได้สัมฤทธิ์ผล

จากการยกระดับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลนั้น การเปลี่ยนแปลงนี้ก่อให้เกิดปัญหาตามมา กล่าวคือ จะทำอย่างไรให้สังคมไทยเชื่อมั่น ได้ว่าคุณวุฒิ ที่บัณฑิตได้รับจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่งมีคุณภาพที่สามารถเทียบเคียงกันได้ และมีการเทียบโอนหน่วยกิตระหว่างกัน ด้วยเหตุนี้ การพัฒนามาตรฐานการศึกษา จึงจำเป็นต้อง

พัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคและนานาชาติ โดยมีกรอบนำเอากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Nation Qualifications Framework: NQF) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา นำมาใช้เป็นกลไกเชื่อมโยงทักษะความรู้ความสามารถเชิงวิชาการกับทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงานที่เป็นแกนกลาง (Core competency) ของบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualification Framework for Higher Education; TQF: HEd) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มุ่งเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม
2. ด้านความรู้
3. ด้านทักษะทางปัญญา
4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
- และ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒิแต่ละคุณวุฒิ ซึ่งสื่อให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเข้าใจได้ตรงกันและเชื่อมั่นถึงผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการพัฒนาว่ามีมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

จากการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยฯ มีข้อเสนอแนะให้ทางมหาวิทยาลัยพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยเสนอแนะให้พัฒนาผู้เรียนให้ภาวะความเป็นผู้นำ มีความมั่นใจในตนเอง ตรงต่อเวลาและมีความรอบรู้ในทักษะการทำงาน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557)

จากเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับความสำคัญของสถานการณ์การศึกษาไทยและการสำรวจความคิดเห็นที่สะท้อนภาพความเป็นจริงของการศึกษาไทยในโลกรปัจจุบัน โดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งได้ทำการสำรวจเรื่อง “ปัญหาคุณภาพบัณฑิตไทย” พบว่า ปัจจัยสำคัญของการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตไทย คือ หลักสูตรเน้นการเรียนการสอนภาคทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ บัณฑิตจึงไม่สามารถทำงานจริงได้ และอีกปัจจัยหนึ่งคือหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาก็แท้จริง จึงควรจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน เพราะคุณภาพที่แท้จริงของบัณฑิตคือ ประสิทธิภาพการทำงาน (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557) ดังนั้นเพื่อให้

การผลิตบัณฑิตมีคุณสมบัติและมีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง จึงได้ทำการศึกษาวิจัยหรือทำการสำรวจเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ตลอดจนการศึกษасรรณะและคุณภาพของบัณฑิตในทัศนะของนายจ้าง ทั้งนี้ การศึกษาวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาสมรรถนะและ การพัฒนาหลักสูตรสำหรับการผลิตบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

จากสิ่งที่ได้กล่าวข้างต้นสามารถชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศที่มุ่งหมายให้สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและมีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้านวิชาการ ในการผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิต (มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา, 2554) โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างบัณฑิตที่พร้อมปรับตัวและมีทักษะในการทำงาน อีกทั้งสถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญกับเรื่องกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษา (สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษасรรณะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างที่กล่าวว่า ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น ทักษะในการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (เชียง เกาซิด, 2554) ทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (สุบิน ยุระรัช, 2554) และสอดคล้องกับการศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (กิตติพร เนาว์สุวรรณ และ ประไพพิศ สิงหเสม, 2557) ปัจจุบันสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในหลายประเทศได้นำแนวทางการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะมาใช้กับการจัดหลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากผู้กำหนดนโยบายและผู้นำด้านหลักสูตรของประเทศต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง (เทียน ทองแก้ว, 2551) กล่าวว่า หลักสูตรสมรรถนะเริ่มใช้มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 ในประเทศสหรัฐอเมริกานิยมใช้ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อควบคุมคุณภาพของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันกับนานาชาติ ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของสมรรถนะไว้ว่า “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ การออกแบบหลักสูตรตามแนวคิดนี้ จะมีการกำหนดเกณฑ์ความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้ หลักสูตรที่เรียกว่า หลักสูตรเกณฑ์ความสามารถจัดทำขึ้นเพื่อประกันว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับหนึ่ง ๆ จะมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ ตามที่ต้องการ เป็นหลักสูตรที่ไม่ได้มุ่งเรื่องความรู้หรือเนื้อหาวิชาที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา แต่จะ

มุ่งพัฒนาในด้านทักษะความสามารถ เจตคติ และค่านิยม อันจะมีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน และอนาคตของผู้เรียนในอนาคต

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สามารถผลิตบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต ประโยชน์ของการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้ ก่อให้เกิดคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาชีพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งสามารถทำให้อุบัติการณ์ของสมรรถนะและสามารถเพิ่มสมรรถนะบางประการตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้ อีกทั้งยังเป็นการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ด้วยองค์ความรู้ของศาสตร์แต่ละสาขาวิชาชีพได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของโลกประกอบด้วยความคาดหวังในมาตรฐานการศึกษาจากสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น และด้วยการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันกันมากในสภาวะปัจจุบันนี้ ทำให้การผลิตกำลังแรงงานเฉพาะระดับปริญญาตรีจึงมีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้ตลาดงานมีการแข่งขันในระดับสูง เนื่องจากต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าทำงาน ด้วยเหตุนี้ สถาบันการศึกษาควรมีการทบทวนหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับการผลิตบัณฑิต เพื่อสร้างความสมดุลในตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและเพิ่มโอกาสการแข่งขันในตลาดเสรีอาเซียน และควรพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะเชิงลึกตามความต้องการของผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของสถาบันการศึกษา และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

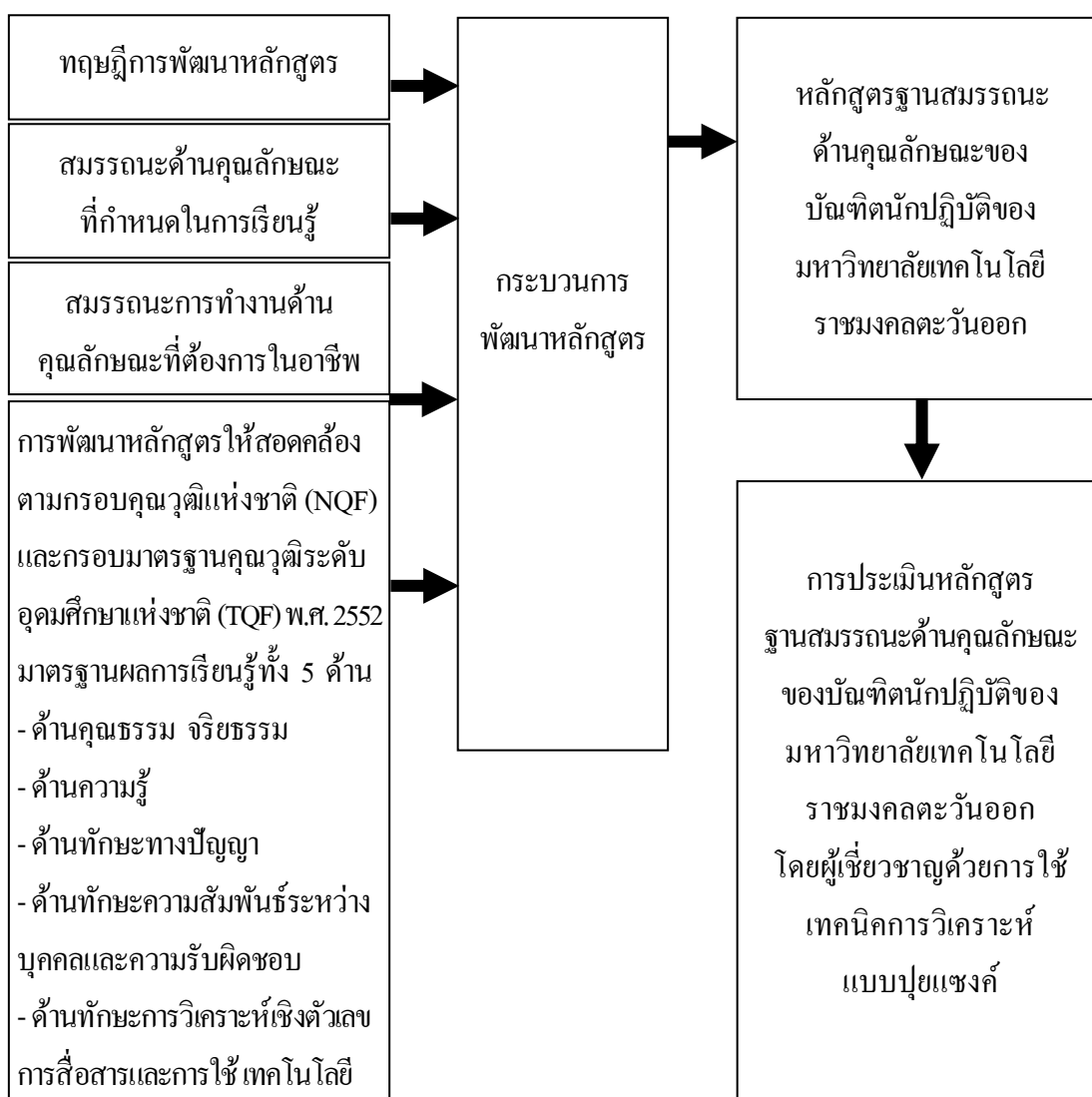
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

2. เพื่อประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปฏุยแข่งค์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี ผู้วิจัยใช้กรอบแนวความคิดจากการศึกษาเอกสารการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำมาใช้ข้อมูลและเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ทราบถึงองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่สำคัญและคุณภาพบัณฑิตในทัศนะของผู้ใช้บัณฑิต

1. เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

2. ได้หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกที่มีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะด้านคุณลักษณะ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยทำการศึกษาข้อมูลใน 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่สอดคล้องตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (TQF) โดยมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) ความรู้ 3) ด้านทักษะทางปัญญา 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี โดยกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะทำการศึกษาใน 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร 2) การสร้างหลักสูตร และ 3) การประเมินคุณภาพหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวนี้ยังไม่ถึงขั้นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติและคุณภาพบัณฑิตในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประชากรจะประกอบด้วยประชากรจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

- ประชากรในการวิจัยสำหรับการตอบแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ (Questionnaires) คือ ผู้ผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จาก 61 หลักสูตร รวมจำนวนทั้งสิ้น 305 คน

- ประชากรในการวิจัยสำหรับการตอบแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ (Questionnaires) คือ ผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2558 เข้าทำงาน จากจำนวนสถานประกอบการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,234 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 111 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ (Questionnaires) คือ ผู้ผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 50 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

- กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ (Questionnaires) คือ ผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2558 เข้าทำงาน จำนวน 61 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเวลา 3 เดือน (เดือนธันวาคม พ.ศ. 2559-เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **หลักสูตรฐานสมรรถนะ** หมายถึง หลักสูตรเรื่อง สมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต

2. **การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ** หมายถึง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยนำแนวคิดของ ทาบ (Taba, 1962) มาประยุกต์และปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร
- 1.2 การสร้างหลักสูตร
- 1.3 การประเมินคุณภาพหลักสูตร

3. **การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน** หมายถึง การศึกษาข้อมูลองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 111 คน

4. **การสร้างหลักสูตร** หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. การกำหนดองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตร 2. การสร้างโครงสร้างหลักสูตร และ 3. การจัดทำเอกสารหลักสูตร

5. **การประเมินคุณภาพของหลักสูตร** หมายถึง การประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) เป็นวิธีการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ ซึ่งเป็นวิธีการประเมินผลหลักสูตรโดยการวิเคราะห์หลักสูตรในด้านองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยใช้ตารางการวิเคราะห์ปุยแซงค์และสูตรปุยแซงค์ เพื่อคำนวณหาคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ผลที่ได้รับจะทำให้รู้ว่าหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใดเพื่อใช้ในการตัดสินใจตัดสินคุณภาพของหลักสูตร

6. **สมรรถนะ** หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร โดยส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

7. **สมรรถนะด้านคุณลักษณะ** หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป สมรรถนะด้านคุณลักษณะเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่เป็นการแสดงออกเชิงพฤติกรรม เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสม

ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพ การทำงานเป็นทีม ทักษะความเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

8. บัณฑิตนักปฏิบัติ หมายถึง นักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาดี ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง รวมถึงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้สามารถสร้างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้สัมฤทธิ์ผล

9. คุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่ต้องการให้เกิดขึ้น กับบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพ การทำงานเป็นทีม ทักษะความเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์

10. เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) หมายถึง วิธีการประเมินผลหลักสูตรในด้านองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural objective) 2) กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional activity) 3) การประเมินผล (Assessment task) โดยใช้ตารางการวิเคราะห์ปุยแซงค์และสูตรการคำนวณปุยแซงค์ เพื่อคำนวณหา ค่าคุณภาพของหลักสูตร ผลที่ได้รับจะทำให้ทราบว่าหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใด เพื่อใช้ในการตัดสินใจตัดสินคุณภาพของหลักสูตร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร โดยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 1.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.4 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.5 รูปแบบของหลักสูตร
 - 1.6 รูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร
 - 2.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร
 - 2.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร
 - 2.3 ระยะเวลาของการประเมินหลักสูตร
 - 2.4 ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร
 - 2.5 รูปแบบการประเมินหลักสูตร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 3.1 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 3.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 3.4 ประเภทของสมรรถนะ
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
 - 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
 - 4.2 หลักสูตรที่มีการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชมงคลตะวันออก

5. การจัดการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
 - 5.1 ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
 - 5.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
 - 5.3 โครงสร้างและองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในทุกระดับชั้น เพราะหลักสูตรเป็นแม่บทและแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรจึงมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของประเทศควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องตามแนวนโยบายของชาติ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามอุดมการณ์ที่วางไว้

ความหมายของหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตรตามทัศนะของนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายหรือให้คำนิยามแตกต่างกันไปตามทัศนะ ความคิด ความเชื่อ และตามประสบการณ์ ซึ่งประมวลความหมายได้ดังนี้

สุมิตร คุณากร (2523, หน้า 2-3) กล่าวถึง ความสำคัญของหลักสูตรไว้ดังนี้ “การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การจัดการศึกษาที่จะให้บรรลุเป้าหมายนั้น หากปราศจากหลักสูตรเสียแล้วการจัดการศึกษาจะไม่มีวันสำเร็จลุกลงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้” ดังนั้น หลักสูตรจึงมีความสำคัญ คือ เป็นแผนยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามต้องการ

ธำรง บัวศรี (2532, หน้า 6) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้น เพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามที่จุดหมายได้กำหนด

กู๊ด (Good, 1973, p. 157) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่จัดไว้เป็นระบบสำหรับให้ผู้เรียนได้ศึกษา เพื่อสำเร็จหรือรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหนึ่ง
2. หลักสูตร หมายถึง เค้าโครงสร้างทั่วไปของเนื้อหาหรือสิ่งเฉพาะที่จะต้องทำการสอน ซึ่งโรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้สำเร็จการศึกษาและสามารถเข้าศึกษาต่อในทางอาชีพต่อไป

3. หลักสูตร หมายถึง กลุ่มวิชาและการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ภายใต้การแนะนำของโรงเรียนและสถานศึกษา

โอลิวา (Oliva, 1982, p. 10) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนหรือโปรแกรมสำหรับประสบการณ์ทั้งหลายที่ผู้เรียนจะต้องประสบภายใต้การอำนวยการของโรงเรียน

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 22) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง สิ่งประกอบด้วยประสบการณ์ทั้งหมดที่เด็กควรได้รับภายใต้คำแนะนำของครู

สุนทร บำเรอราช (2536, หน้า 6-7) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการ ดังนี้ หลักสูตร คือ กรอบและแนวทางที่จะนำมาใช้ในการสอน การอบรมและการฝึกงานเท่านั้น หลักสูตรเป็นสิ่งที่ต้องอยู่ร่วมกับสิ่งอื่นเสมอ เช่น หลักสูตรต้องอยู่รวมกับการสอนและการสอบ การให้ความหมายของหลักสูตรหลากหลายกันออกไป เนื่องจากผู้ให้ความหมายยึดติดอยู่กับสิ่งใด เช่น จะยึดกับความมุ่งหมาย องค์ประกอบของหลักสูตร หรือโครงสร้างของหลักสูตร

สังข์ อุทรานันท์ (2538, หน้า 16) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้ หลักสูตร คือ สิ่งสร้างขึ้นในลักษณะของรายวิชา ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาสาระที่จัดเรียงลำดับความยากง่าย หรือเป็นขั้นตอนอย่างดีแล้ว

หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทางการเรียนซึ่งได้วางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการ

หลักสูตรเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อให้ประสบการณ์ทางการศึกษาแก่เด็กในโรงเรียน หลักสูตรประกอบด้วยมวลประสบการณ์ทั้งหมดของผู้เรียน ซึ่งเขาได้ทำและได้รับรู้ และได้ตอบสนองต่อการแนะนำของโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 91 อ้างถึงใน มาลินี บุญยรัตนพันธุ์, 2551, หน้า 2) กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรไว้ 3 ประการด้วยกัน ดังนี้

หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการ และการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามที่ยุ่่งหมายไว้

หลักสูตรเป็นกระบวนการในการจัดการศึกษาโดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) และครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา

หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 9-14) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน หมายถึง วิชาและเนื้อหาสาระที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องเรียนในชั้นและระดับต่าง ๆ หรือกลุ่มวิชาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเช่น หลักสูตรเตรียมแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ หลักสูตรธุรกิจ หลักสูตรตัดเสื้อ และหลักสูตรการเลี้ยงสุกร ฯลฯ เป็นต้น

2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตร ประกอบด้วยจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ อัตราเวลาเรียน กิจกรรม ประสบการณ์ และการประเมินผลการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการอยู่ร่วมกัน มีพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แนวคิดนี้จะเน้นหลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารเป็นรูปเล่ม ซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) เอกสารหลักสูตร และ 2) เอกสารประกอบหลักสูตร

3. หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียน เป็นการมองหลักสูตรในลักษณะของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูและนักเรียนจัดขึ้น หรือกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ ที่เตรียมไว้ และจัดให้แก่ผู้เรียนโดยโรงเรียนทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด กิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะจะนำไปสู่ประสบการณ์ทางด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ ทักษะต่าง ๆ อันแสดงถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดให้แก่ผู้เรียนจะต้องปรากฏอยู่ในหลักสูตรอย่างชัดเจน

4. หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน เป็นแผนในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และพฤติกรรมตามที่กำหนด

5. หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์ หมายถึง ประสบการณ์ทุกอย่างของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน รวมถึงเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนด้วย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

6. หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง แนวคิดนี้เป็นสิ่งที่สังคมมุ่งหวังหรือคาดหวังให้เด็กได้รับหรือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การจัดหลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผล จะต้องศึกษาและวางแผนให้สอดคล้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วย

7. หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการมองหลักสูตรในฐานะแผนการเตรียมโอกาสของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่จัดขึ้น โดยโรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

รุจิรี ภู่อาระ (2545, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเป็น รายการกระบวนวิชา ต่อมาขยายความออกไปมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรเน้นที่ประสบการณ์ มากกว่าเนื้อหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปรัชญาการศึกษา แบบพัฒนาการที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาจากการเน้นเนื้อหาวิชา (Subject centered) มาเป็นเน้นผู้เรียน (Student centered)

เป็รื่อง กิจรัตน์ (2532, หน้า 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับหลักสูตรไว้ 2 อย่าง คือ

1. หลักสูตร ความหมายอย่างแคบ หมายถึง รายวิชาต่าง ๆ ที่เด็กต้องเรียนไปตาม ลำดับขั้นระหว่างอยู่ในโรงเรียน
2. หลักสูตร ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง มวลประมวลประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดให้แก่ ผู้เรียนรวมถึงกิจกรรมการเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตร สิ่งที่ตั้งคมมุ่งหวังให้เด็กได้รับวิถีทางต่าง ๆ เพื่อนำเด็กไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรทั้งที่เป็นคนไทยและ ชาวต่างชาตินั้น ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า “หลักสูตร” ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งความหมาย จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับทัศนะ แนวคิด สาระสำคัญ ปรัชญาและประสบการณ์ ซึ่งสามารถประมวล ความหมายของหลักสูตรที่สำคัญได้ดังนี้ หลักสูตร หมายถึง มวลความรู้และมวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จนได้สาระการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ หลักสูตรเป็นสิ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าก่อนการนำไปใช้ โดยมีการจัดทำเป็นแผนการจัดสภาพการเรียนรู้หรือ โครงการจัดการศึกษา ซึ่งมีการกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้และสามารถนำไปสู่การจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามที่ตั้งคมคาดหวังและเอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และเพื่อให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

ความสำคัญของหลักสูตร

การจัดการศึกษาของชาติไม่ว่าระดับใดมุ่งเน้นพัฒนาคนในชาติให้มีคุณลักษณะและ ศักยภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีหลักสูตรเป็นเสมือน พิมพ์เขียวในการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ อันจะส่งผลโดยตรงต่อ การพัฒนาประเทศ ดังนั้น หลักสูตรจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ ซึ่งธำรง บัวศรี (2532, หน้า 8) ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ สามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญต่อการศึกษาส่วนร่วมนั่นคือ หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติไปแปลงเป็น การกระทำขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนหรือสถานศึกษา ถ้าจะกล่าวว่หลักสูตร คือ หัวใจทางการศึกษา

ก็คงไม่ผิด เพราะถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้วการศึกษาก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ และหลักสูตรยังมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน กล่าวคือ ถ้าหากไม่มีหลักสูตร ก็สอนไม่ได้เพราะไม่รู้จะสอนอะไร หรือถ้าจะสอนโดยคิดเอาเองก็จะเกิดความสับสน โดยที่อาจสอนซ้ำไปซ้ำมา ไม่เรียงลำดับตามที่ควรจะเป็น ผลการเรียนรู้อาจไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ผู้เรียนเองก็จะมีอาการลำบากใจ เพราะไม่ทราบว่าสิ่งที่เรียนไปนั้นสามารถนำไปเปรียบเทียบกับระดับใด

นอกจากนี้ ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2540, หน้า 11 อ้างถึงใน มาลินี บุญรัตนพันธุ์, 2551, หน้า 4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า การที่จะทราบว่าการศึกษาในระดับใดดีหรือไม่ดีสามารถศึกษาได้จากหลักสูตรการศึกษาในระดับนั้น ๆ ของประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการปรับจูนมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาของชาติเข้าสู่การปฏิบัติในสถาบันระดับต่าง ๆ หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหางเสือที่จะคอยกำหนดทิศทางการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา หลักสูตรเป็นเครื่องชี้แนะความเจริญของชาติ ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพก็จะสะท้อนไปถึงคนในประเทศ

หลักสูตรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตลอดจนจนถึงระดับอุดมศึกษา ซึ่งหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักสูตรสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย
2. หลักสูตรเป็นหลักและแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดและการบริหารการจัดการ การสรรหาและพัฒนาบุคลากร การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนการสอน งบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของหลักสูตร
3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของประเทศ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น
4. ระบบหลักสูตรจะกำหนดความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผลสำหรับการจัดการศึกษาของครูและผู้บริหาร
5. หลักสูตรเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรสามารถสรุปได้ว่าหลักสูตรมีความสำคัญดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเอกสารของทางราชการ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ปฏิบัติตามและมีความเข้าใจตรงกัน
2. หลักสูตรเป็นแผนการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน
3. หลักสูตรเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ ทุกระดับชั้น
4. หลักสูตรเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญอกงามและพัฒนาการของผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
5. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ได้รับประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ชุมชน และสังคม
6. หลักสูตรเป็นตัวกำหนดลักษณะและรูปแบบของสังคมในอนาคต และเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าของประเทศ
7. หลักสูตรเป็นแผนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามนโยบายของการจัดการศึกษา

จากคำนิยามหรือคำจำกัดความของหลักสูตร นอกจากจะชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีสาระสำคัญและมีความหมายอย่างไรแล้ว ยังชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญที่มีอยู่ในหลักสูตรด้วย โดยองค์ประกอบของหลักสูตร (Curriculum component) นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้

องค์ประกอบของหลักสูตร

ในการพิจารณาหลักสูตรนั้น นอกจากจะพิจารณาความหมายและความสำคัญของหลักสูตรแล้ว องค์ประกอบของหลักสูตรก็เป็นสิ่งสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพราะหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ดังนั้นหลักสูตรจึงมีองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรหลายคนได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

ทาบา (Taba, 1962, p. 10) กล่าวว่าหลักสูตรควรมีองค์ประกอบ 4 อย่าง ได้แก่ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะรายวิชา เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงสำหรับการสอนแต่ละวิชา กระบวนการเรียนการสอนหรือการนำหลักสูตรไปใช้ และโครงการประเมินผลหลักสูตร

ไทเลอร์ (Tyler, 1969, pp. 11-13) กล่าวว่า หลักสูตรควรมีองค์ประกอบหลักสูตร
ครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนเกิดผล
2. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่โรงเรียนจัดให้ผู้เรียน เพื่อให้จุดมุ่งหมายบรรลุผล
3. วิธีจัดประสบการณ์ เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ
4. วิธีการประเมิน เพื่อตรวจสอบการเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

แซส (Zais, 1976, p. 439) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

- 1) เป้าหมาย 2) ความมุ่งหมายและจุดประสงค์ 3) เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียน และ 4) การประเมินผล
- ธำรง บัวศรี (2532, หน้า 8) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรและขาดไม่ได้
มีอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum aims)
2. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional objectives)
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ (Content and experiences)
4. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional strategies)
5. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน (Instructional media and materials)
6. การประเมินผล (Evaluation)

สังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 189) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของหลักสูตรไว้ว่า
หลักสูตรที่ดีควรกล่าวถึงสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรซึ่งควรมีทั้งจุดหมายทั่วไปและจุดหมายเฉพาะ
3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์
4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิชาการในชุมชน
6. การประเมินผล

สุนทร บำเรอราช (2549, หน้า 25-26) กล่าวว่าไว้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตร
ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. เอกสารหลักสูตร
2. หนังสือเรียนหรือเอกสารประกอบการเรียน
3. ระบบการประเมินผลการศึกษา
4. แนวการสอน หรือคู่มือการสอนวิชาต่าง ๆ

5. ครูหรือผู้สอน
6. กิจกรรมและการจัดประสบการณ์
7. สื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน

การจำแนกองค์ประกอบของหลักสูตรอาจจะแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด หากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตรโดยทั่วไปนั้น ตามแนวคิดของสูนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 18-19) สามารถแยกองค์ประกอบที่สำคัญได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum aims) หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่เด็ก ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนใช้เป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีอยู่หลายระดับ ได้แก่ 1) จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตร ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ 2) จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา ในรายวิชาแต่ละกลุ่มวิชาจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้นแต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดหมายไว้ต่างกัน และ 3) จุดมุ่งหมายของรายวิชา เป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียดเฉพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบท โดยผู้สอนจะกำหนดในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม แต่จุดมุ่งหมายทุกระดับย่อมสอดคล้องกัน และนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2. เนื้อหาวิชา (Content) เมื่อมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว และในกิจกรรมขั้นต่อไปคือ การเลือกเนื้อหาประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งเนื้อหาวิชาจะเป็นสาระสำคัญที่มีการกำหนดไว้ในหลักสูตรอย่างชัดเจน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยการดำเนินการเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม ทั้งนี้ เนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ต้องผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกันเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความทัศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะ แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุดคือ กิจกรรมการเรียนการสอน หรือ อาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้” ดังนั้น ครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการเรียนรู้ หลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ การวัดและการประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดจนปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) คือ การหาคำตอบว่า หลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่มากนักน้อยเพียงใดและอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานใหญ่และมีขอบเขตกว้างขวาง ผู้ประเมินจำเป็นต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้าจากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ คือ 1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) เนื้อหา 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินผลหลักสูตร

ลักษณะของหลักสูตรที่ดี หลักสูตรควรมีแนวทาง วิธีการสอน และอุปกรณ์สื่อการสอน เนื้อหาสาระที่จะสอน ตลอดจนหลักสูตรควรยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ความคิดริเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ หลักสูตรที่ดีย่อมประเมินผลอยู่ตลอดเวลาเพื่อทราบข้อบกพร่องในอันที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าว หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการศึกษาและเป็นเรื่องซึ่งนำถึงความเจริญของชาติ ถ้าประเทศใดมีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพแล้วนั้น คนในประเทศนั้นย่อมมีความรู้ มีคุณภาพและมีศักยภาพในการที่จะพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มที่ จะเห็นได้ว่าจากรายละเอียดที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของหลักสูตรหรือส่วนรายละเอียดในหลักสูตร จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปไม่ได้เพราะทุกสิ่งมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ส่วน ซึ่งหลักสูตรเปรียบเสมือนแผนที่การเดินทาง โดยมีจุดหมายปลายทางของการเดินทางที่เปรียบได้กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพราะในการจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นการเดินทางให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเช่นกัน เมื่อมีการกำหนดจุดมุ่งหมายแล้ว ในกิจกรรมขั้นต่อไปคือ การกำหนดเนื้อหาวิชาซึ่งก็เปรียบได้กับการกำหนดเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ต้องเรียนรู้ระหว่างการเดินทางให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ส่วนประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งขององค์ประกอบของหลักสูตรคือ การนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ การสอนจึงเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้ และองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตรแปลงไปสู่การปฏิบัตินั้นเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ องค์ประกอบของหลักสูตรส่วนนี้ก็คือ การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ในยุคโลกาภิวัตน์นี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง หลักสูตรที่ดีต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้

ทันสมัยสอดคล้องกับพลวัตรของสังคม เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีการค้นพบความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้ผู้เรียนได้เตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของสังคม หลักสูตรมีลักษณะคล้ายกับสิ่งมีชีวิตจะต้องมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งให้นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

สังด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า “การพัฒนา” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Development” ซึ่งมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น
2. การสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน

ทาบา (Taba, 1962) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การจัดเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือเปลี่ยนแปลงทั้งหมด โดยเปลี่ยนแปลงตั้งแต่จุดมุ่งหมายและวิธีการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรนี้ จะมีผลกระทบทางด้านความคิดและความรู้สึกของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งนี้ การปรับปรุงหลักสูตรจะหมายถึง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเพียงบางส่วนโดยไม่เปลี่ยนแปลงแนวคิดพื้นฐาน หรือรูปแบบของหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรซึ่งถือเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะสมกับโรงเรียนหรือระบบของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุอุปกรณ์ วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่าเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้มีความแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนขึ้นใหม่

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1974, p. 7) ได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมอยู่ก่อน ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรนี้อาจหมายรวมถึง การสร้างเอกสารอื่น ๆ สำหรับนักเรียนด้วย

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การพยายามวางโครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ ระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำราแบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ การวัดและการประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหารและการบริการหลักสูตร

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 159) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนของการตัดสินใจเลือกหาทางเลือกทางการเรียนการสอนที่เหมาะสม หรือเป็นที่รวบรวมของทางเลือกที่เหมาะสมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน จนเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้

กาญจนา कुमारักษ์ (2540, หน้า 334) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนการวางแผนประเมินผลเพื่อให้ทราบชัดว่าพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงนั้น ตรงตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์จริงหรือไม่ เพื่อผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะได้พัฒนาปรับปรุงในโอกาสต่อไป

จากความหมายของการพัฒนาหลักสูตรที่นักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้สามารถอธิบายสรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) หมายถึง การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่หรือการจัดทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม และท้องถิ่น ซึ่งการจัดทำหลักสูตรนี้มีได้มีขอบเขตจำกัดอยู่เฉพาะในระดับชาติหรือเฉพาะในกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น แต่กระจายต่อไปในระดับต่าง ๆ ได้ถึง 3 ระดับ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรระดับชาติหรือที่เรียกว่าหลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรแกน 2) หลักสูตรระดับท้องถิ่นหรือระดับโรงเรียน เป็นการนำหลักสูตรระดับชาติมาพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา และ 3) หลักสูตรระดับห้องเรียน เป็นการนำหลักสูตรมาพัฒนาสู่การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

รูปแบบของหลักสูตร

รูปแบบของหลักสูตรหรือประเภทของหลักสูตรที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประเภทหลายแนวคิด แต่ละประเภทแต่ละแนวคิดมีจุดมุ่งหมายต่างกัน ซึ่งในการแยกประเภทของหลักสูตรจึงขึ้นอยู่กับแนวคิด จุดมุ่งหมายหรือเกณฑ์ที่นักการศึกษาหรือนักพัฒนาหลักสูตรนำมากำหนด สันต์ ธรรมบำรุง (2527, หน้า 9) ได้สรุปเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการจำแนกรูปแบบหลักสูตรไว้ถึง 6 ประเด็น ดังนี้

1. มีปรัชญาการศึกษาที่แตกต่างกัน
2. ความมุ่งหมายเน้นในเรื่องที่แตกต่างกัน
3. เนื้อหาที่นำมาบรรจุในหลักสูตรใช้เกณฑ์ในการเลือกที่แตกต่างกัน
4. การจัดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ผิดพลาดต่างกัน
5. เน้นวิธีการสอนและการเรียนที่แตกต่างกัน
6. เน้นการประเมินผลการเรียนในประเด็นต่างกัน ตามความมุ่งหมายของแต่ละประเภท

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 49-62) ได้กล่าวว่า รูปแบบของหลักสูตรมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไป ทั้งนี้ เนื่องจากอิทธิพลของความคิด ปรัชญา และทฤษฎีทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งรูปแบบของหลักสูตรสามารถจำแนกออกไปได้เป็น 9 รูปแบบ ดังนี้

1. หลักสูตรรายวิชา (Subjective curriculum) เป็นรูปแบบหลักสูตรที่เก่าแก่ที่สุด จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแบบนี้ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจโลกรอบ ๆ ตัวผู้เรียน ซึ่งมีลักษณะดังนี้ คือ

1.1 หลักสูตรรายวิชาจะมีเนื้อหาสาระของแต่ละวิชาจะแยกจากกันโดยเด็ดขาด เช่น แยกเป็นวิชาประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ฯลฯ และในการสอนก็แยกกันตามรายวิชานั้น ๆ เช่น สอนประวัติศาสตร์แยกจากวิชาอื่นที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ภูมิศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

1.2 หลักสูตรรายวิชาในแต่ละวิชาจะมีลำดับ (Orderliness) มีหลักเหตุผล (Logic) มีการจัดเรียงเนื้อหาสาระ และวิธีการค้นคว้าของตนเอง หลักสูตรรายวิชาจะมีขอบเขตที่ตายตัวของความรู้ในวิชานั้น ๆ ไม่มีการพาดพิงหรือแสดงความสัมพันธ์เกี่ยวกับวิชาอื่น

1.3 หลักสูตรรายวิชาไม่มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ใน ๆ กับการปฏิบัติในสถานการณ์จริง

1.4 หลักสูตรรายวิชาจะมีการเลือกเนื้อหาเพื่อสอน ซึ่งจะยึดคุณค่าที่มีอยู่ในตัวของเรื่องที่จะสอน โดยสันนิษฐานว่านักเรียนจะสามารถนำเอามาใช้ได้เมื่อต้องการ

2. หลักสูตรสหสัมพันธ์ (Correlated curriculum) ในหลักสูตรแบบนี้ จะมีการนำเอาเนื้อหาวิชาอื่นที่สัมพันธ์กันมาผนวกเข้าไว้ด้วยกันตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไป โดยไม่ทำลายขอบเขตเอกลักษณ์ของวิชาเดิม แต่จะแสดงให้เห็นว่าแต่ละวิชาเสริมกันอย่างไร เช่น การจัดเนื้อหานั้น ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์บางอย่างในประวัติศาสตร์ไทยกับวรรณคดีในยุคนั้น

3. หลักสูตรผสมผสาน (Fused curriculum) เป็นการจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นรายวิชา โดยการสร้างวิชาที่มีการสอนแยกกันตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไป นำมารวมกันเป็นวิชาเดียวแต่ยังคงรักษาเนื้อหาวิชาเดิมมากกว่า ในระดับมัธยมศึกษาจะพบการจัดหลักสูตรแบบนี้ในวิชาวิทยาศาสตร์และในวิชาสังคมศึกษา เช่น การรวมวิชาสัตววิทยาและวิชาพฤกษศาสตร์รวมเข้ากันเป็นวิชาชีววิทยา เป็นต้น

4. หลักสูตรหมวดวิชา (Board field curriculum) เป็นรูปแบบหลักสูตรที่ขยายจากหลักสูตรแบบสหสัมพันธ์และแบบผสมผสาน เป็นการนำเอาเนื้อหาวิชาจากหลาย ๆ วิชามาจัดเป็นวิชาทั่วไปกว้าง ๆ แต่มีความแตกต่างกันคือ แนวความคิดในการจัดทำหลักสูตร เน้นความสัมพันธ์ระหว่างวิชาต่าง ๆ กับความเข้าใจโน้ตทัศน์ (Concept) เช่น มนุษย์กับสังคม การจัดหลักสูตรแบบนี้

ได้แก่ วิชาสังคมศึกษา ภาษาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ทั่วไป หลักสูตรแบบนี้มุ่งรักษาคุณค่าของความรู้ที่มีเหตุผลและมีระบบ

5. หลักสูตรวิชาแกน (Core curriculum) ลักษณะของหลักสูตรแบบนี้ คือ มีวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นวิชาแกนของวิชาอื่น มุ่งให้ผู้เรียนเป็นประชากรที่ดีในระบอบประชาธิปไตย เน้นหาเน้นการแก้ปัญหาและความต้องการของสังคม แต่ไม่มีขอบเขตเนื้อหาวิชาที่นำมารวมกัน สอนทักษะที่ยึดตามความต้องการ มีการแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ใช้เวลาสอนมากกว่า 1 คาบเรียนปกติ เช่น การรวมวิชาสังคมศึกษากับภาษาศาสตร์เข้าด้วยกัน

6. หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ (Process skills curriculum) ลักษณะของหลักสูตรแบบนี้ คือ หลักสูตรที่เน้นทักษะเกี่ยวกับกระบวนการในการเรียนรู้ เช่น กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Science process skills) ประกอบไปด้วย การสังเกต การจัดประเภท การตีความ และการทดลอง โดยมีเนื้อหาจากวิทยาศาสตร์ด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการเหล่านี้ เป็นต้น หลักสูตรเหล่านี้จะเน้นทักษะกระบวนการมากกว่าโครงสร้างที่ตายตัวของความรู้ โดยมีแนวทางในการจัดหลักสูตร ดังนี้

6.1 หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ จะเป็นหลักสูตรควรเน้นในสิ่งที่น่าสนใจได้

6.2 หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ ควรนำกระบวนการที่มีประโยชน์ไปใช้ให้เกิดความรู้ และถือว่ากระบวนการเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่เป้าหมายปลายทาง

6.3 หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการจะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ธรรมชาติของกระบวนการ ว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร อุดหนุนไปใช้เมื่อใด ในอนาคตจะนำไปใช้เมื่อใด การนำไปใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์ของผู้เรียน และการประเมินผลการใช้กระบวนการเหล่านั้น

7. หลักสูตรที่เน้นสมรรถฐาน (Competency or performance-based curriculum) รูปแบบของหลักสูตรแบบนี้ คือ เป็นหลักสูตรที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติมีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างจุดมุ่งหมาย กิจกรรมการเรียนรู้ และความสามารถในการปฏิบัติของผู้เรียน โดยจะต้องกำหนดความสามารถในการปฏิบัติที่ต้องการไว้เป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์ด้านความสามารถ จากนั้นจึงวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุแต่ละจุดประสงค์ มีการตรวจสอบการปฏิบัติของผู้เรียนก่อนที่จะผ่านไปเรียนตามจุดประสงค์ถัดไป

8. หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาทางสังคม (Social activities and problem curriculum) หลักสูตรแบบนี้จะมีวิชาแกนที่เน้นกิจกรรมหรือปัญหาทางสังคมมากกว่าเน้นวิชาการ เช่น หลักสูตรการป้องกันและอนุรักษ์ชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติ การติดต่อสื่อสาร การขนส่ง การศึกษา ฯลฯ โดยมีความแตกต่างกันไปตามทฤษฎีที่ยึดถือ ซึ่งมี 3 ฝ่าย คือ

8.1 หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาทางสังคม ควรเป็นหลักสูตรที่ตรงกับการดำรงชีวิตในสังคมจริง การสร้างหลักสูตรจึงควรยึดรากฐานของหน้าที่ทางสังคม การดำรงชีวิต สถานการณ์ในชีวิตจริง

8.2 หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาทางสังคม ควรเป็นหลักสูตรที่เน้นเกี่ยวกับปัญหาหรือเรื่องต่าง ๆ ของชีวิตในสังคม ในชุมชน ซึ่งเป็นแนวคิดของโรงเรียนชุมชน

8.3 หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาทางสังคม ควรเป็นหลักสูตรที่มีเป้าประสงค์สำคัญ คือ การปรับปรุงสังคมโดยใช้โรงเรียนเป็นที่อบรมนักเรียนโดยตรง

9. หลักสูตรที่เน้นความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล (Individual and interest curriculum) ซึ่งเป็นรูปแบบของหลักสูตรที่มีลักษณะหลักสูตรที่ถูกสร้างขึ้นตามความรู้ ความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน ซึ่งได้มาโดยการวินิจฉัยจากความต้องการหลักสูตร มีความยืดหยุ่น มีทางเลือกที่หลากหลาย ผู้เรียนได้รับคำปรึกษาและการสอนเป็นรายบุคคลตาม จุดที่เหมาะสมในหลักสูตรและกระบวนการสอนนั้น เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดวิชาต่าง ๆ และกิจกรรมพิเศษที่น่าสนใจ เพื่อสำรวจความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้ได้มีโอกาส เรียนลึกลงไปในวิชาที่ตนสนใจในระดับอุดมศึกษาที่มีอยู่ในรูปมหาวิทยาลัยเปิดที่สมบูรณ์ก็จะมี วิชาให้เลือกเรียนอย่างมากภายในต่างประเทศ ได้แก่ โรงเรียนซัมเมอร์ฮิลล์ (Summer hill) ที่ประเทศอังกฤษสร้างขึ้น โดยถือว่าทำโรงเรียนให้สอดคล้องกับเด็ก การใช้หลักสูตรแบบนี้ยังมี อีกหลายรูปแบบ เช่น การจัดชั้นเรียนแบบเปิด (Open classroom) ชั้นเรียนแบบไม่แบ่งชั้นและ การศึกษาอิสระ (Independent study)

9.1 หลักสูตรมนุษยนิยม (Humanistic curriculum) แนวความคิดด้านมนุษยนิยม (Humanistic) เห็นว่า หลักสูตรเป็นกระบวนการที่สามารถทำให้บุคคลบรรลุความต้องการทาง ความงอกงามและความสมบูรณ์ส่วนตัว หน้าที่ของหลักสูตร คือ เตรียมจัดให้ผู้เรียนได้พบประสบการณ์ ที่เป็นแรงจูงใจภายใน อันเป็นเสรีภาพและพัฒนาการส่วนบุคคลของผู้เรียน จุดสำคัญของหลักสูตรแบบนี้ อยู่ที่การบูรณาการ คือ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดบูรณาการอารมณ์ ความคิดและการกระทำ หลักสูตรแบบนี้ ใช้หลักส่วนรวม (Wholeness) ของจิตวิทยาเกสตัลท์ (Gestalt psychology) เพื่อให้หลักสูตรกระตุ้น ผู้เรียนให้มีประสบการณ์ที่กว้างขวางในการสอนตามหลักสูตรแบบนี้

9.2 หลักสูตรประสบการณ์ (Experience curriculum) หลักสูตรประสบการณ์ มีชื่อเรียกอย่างอื่น ได้แก่ หลักสูตรกิจกรรม (Activity curriculum) และหลักสูตรยึดเด็กเป็น ศูนย์กลาง (Child-centered curriculum) หลักสูตรแบบนี้ยึดหลักการที่ว่า มนุษย์เรียนรู้จาก ประสบการณ์ เรียนรู้จากการกระทำด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่มีความหมาย คือ การเรียนจาก

ประสบการณ์ที่เป็นจริงในชีวิต จุดมุ่งหมายของหลักสูตรแบบนี้ คือ มุ่งเน้นให้เป็นประชากรที่มีส่วนร่วมในวัฒนธรรมของคนอย่างฉลาด หลักสูตรมีลักษณะดังนี้

9.2.1 หลักสูตรประสบการณ์เป็นหลักสูตรที่มีวิธีการตรงกันข้ามกับวิธีการของหลักสูตรแบบรายวิชา ปรัชญาที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนของหลักสูตรแบบนี้ มองการศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกับชีวิต เป็นความมอกงามทั้งตัวของแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อมของเขา

9.2.2 หลักสูตรประสบการณ์ จะเริ่มจากความสนใจและความต้องการของเด็ก

9.2.3 หลักสูตรประสบการณ์ควรมีการจัดเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่ยืดเอากิจกรรมและประสบการณ์เป็นหลัก และจัดเนื้อหาสาระของเรื่องที่เรียนเป็นหน่วยประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น ชีวิตในบ้าน การปรับปรุงชุมชน เป็นต้น

9.2.4 หลักสูตรประสบการณ์มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการแก้ปัญหาให้ผู้เรียนได้วางแผนลงมือกระทำ เพื่อหาประสบการณ์อันเกิดจากการแก้ปัญหานั้น ๆ ด้วยตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 27-29) กล่าวถึงการแบ่งประเภทของหลักสูตรไว้ว่า ประเภทของหลักสูตร การแบ่งประเภทของหลักสูตรเป็นการแบ่งตามแนวคิด ปรัชญา และทฤษฎีของการศึกษา โดยสามารถแบ่งประเภทของหลักสูตรออกได้จำนวน 9 แบบ ดังนี้

1. หลักสูตรรายวิชา (Subjective curriculum) เป็นรูปแบบหลักสูตรดั้งเดิม โดยเน้นเนื้อหาสาระ ซึ่งลักษณะหลักสูตรแบบนี้ก็เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจเนื้อหาสาระ ซึ่งลักษณะหลักสูตรรายวิชาจะมีลักษณะดังนี้

1.1 หลักสูตรรายวิชา จะมีเนื้อหาสาระในแต่ละรายวิชาที่แยกจากกัน เช่น วิชาเลขคณิต ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา สามารถสอนแยกออกจากกันเป็นรายวิชา

1.2 หลักสูตรรายวิชาในแต่ละวิชาจะมีลำดับของเนื้อหาสาระ มีขอบเขตของความรู้ที่เรียงลำดับความยากง่ายและไม่เกี่ยวข้องถึงวิชาอื่น ๆ

1.3 หลักสูตรรายวิชา ในรายวิชาแต่ละวิชาไม่สามารถโยงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับการปฏิบัติในสถานการณ์จริง

1.4 หลักสูตรรายวิชา จะมีการเลือกเนื้อหาสาระและการจัดเนื้อหาสาระ โดยยึดคุณค่าที่มีอยู่ในตัวของเรื่องที่สอนนั้น โดยมีแนวคิดว่าผู้เรียนสามารถนำไปใช้เมื่อต้องการ

2. หลักสูตรสหสัมพันธ์ (Correlated curriculum) เป็นหลักสูตรที่มีการนำเอาเนื้อหาของวิชาอื่นที่มีความสัมพันธ์กันมารวมเข้าด้วยกัน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของ 2 วิชา โดยไม่ทำลายขอบเขตของวิชาเดิม คือ ไม่ได้มีการผสมผสานเนื้อหาเข้าด้วยกัน เช่น การจัดเนื้อหา เน้นให้เห็น

ความสัมพันธ์ ระหว่างระบบอิเล็กทรอนิกส์และโทรทัศน ความสัมพันธ์ระหว่างการเลี้ยงหมูและการปลูกพืช โดยแสดงให้เห็นแต่ละวิชาจะเสริมกันได้อย่างไร

3. หลักสูตรผสมผสาน (Fused curriculum) เป็นการจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นรายวิชา โดยสร้างจากเนื้อหาวิชาที่เคยแยกสอนให้เป็นวิชาเดียวกัน แต่ยังคงรักษาเนื้อหาพื้นฐานของแต่ละวิชาไว้ หลักสูตรแบบนี้จะแตกต่างจากหลักสูตรสหสัมพันธ์ที่มีการบูรณาการระหว่างวิชา คือ การสอนวิชาเหมือนสอนวิชาเดียว

4. หลักสูตรหมวดวิชา (Board field curriculum) เป็นรูปแบบหลักสูตรที่มีลักษณะของการนำเอาหลายหลักสูตรมาผสมผสานกัน ได้แก่ หลักสูตรสหสัมพันธ์และหลักสูตรแบบผสมผสาน โดยการนำเนื้อหาวิชาหลายๆ วิชามาจัดเป็นวิชาทั่วไปที่กว้างขวางขึ้น โดยเน้นถึงการรักษาคุณค่าของความรู้ที่มีเหตุผลมีระบบ เช่น มนุษย์กับเทคโนโลยี มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น

5. หลักสูตรวิชาแกน (Core curriculum) เป็นหลักสูตรที่มีวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นแกนของวิชาอื่น ๆ โดยเน้นเนื้อหาด้านสังคมและหน้าที่พลเมือง เพื่อการแก้ปัญหา เช่น ประชากรและมลภาวะ การดำรงชีวิตในเมืองและชนบท

6. หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ (Process skills curriculum) เป็นหลักสูตรที่มุ่งให้เกิดทักษะกระบวนการ เช่น ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการในการแก้ปัญหา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้มีความสามารถในด้านทักษะกระบวนการดังนี้

6.1 หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ เป็นหลักสูตรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้

6.2 หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการ สามารถใช้กระบวนการให้เป็นสื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

6.3 หลักสูตรที่เน้นทักษะกระบวนการสามารถทำให้ได้เรียนรู้ธรรมชาติของกระบวนการ

7. หลักสูตรที่เน้นสมรรถฐาน (Competency or performance base curriculum) เป็นหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างจุดมุ่งหมาย กิจกรรม การเรียนการสอน และความสามารถในการปฏิบัติของผู้เรียน ในการจัดหลักสูตรแบบนี้จะต้องกำหนดความสามารถในการปฏิบัติที่ต้องการไว้เป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์ด้านความสามารถ จากนั้นก็วางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุแต่ละจุดประสงค์และมีการตรวจสอบการปฏิบัติของผู้เรียนก่อนที่จะผ่านไปเรียนตามจุดประสงค์ถัดไป เช่น การฝึกสอนแบบจุลภาค การสอนพิมพ์ดีด

8. หลักสูตรที่เน้นกิจกรรมและปัญหาสังคม (Social activities and problem curriculum) หลักสูตรแบบนี้จะแตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละกลุ่ม เช่น ผู้ที่มีแนวคิดว่าการควรตรงกับการดำรงชีวิตในสังคมจริง ในการสร้างหลักสูตรจึงยึดรากฐานของหน้าที่ทางสังคม หากมีแนวความคิดว่า

หลักสูตรควรเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัญหา หรือเรื่องต่าง ๆ ของชีวิตในสังคม ชุมชน เช่น การป้องกันมลภาวะ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

9. หลักสูตรที่เน้นความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล (Individual needs and interest curriculum) เป็นหลักสูตรที่เน้นความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เช่น การเน้นที่ผู้เรียน การเน้นที่ประสบการณ์ โดยหลักสูตรที่สร้างขึ้นตามความรู้และความสนใจของผู้เรียนมีความยืดหยุ่นสูง และผู้เรียนสามารถเรียนได้เป็นรายบุคคล เช่น หลักสูตรของโรงเรียน Summer hill ที่ประเทศอังกฤษ ซึ่ง นิล (Niel) สร้างขึ้น โดยทำโรงเรียนให้สอดคล้องกับเด็ก เป็นต้น

ทาบ (Taba, 1962) ได้รวบรวมรูปแบบหลักสูตรไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. หลักสูตรแบบรายวิชา (The subject matter curriculum)
2. หลักสูตรแบบหมวดวิชา (The broad fields curriculum)
3. หลักสูตรแบบที่ยึดกระบวนการทางสังคมและการดำเนินชีวิต (Curriculum brods on and life function)
4. หลักสูตรที่ยึดกิจกรรมและประสบการณ์ (The activity and experience curriculum)
5. หลักสูตรแบบแกน (Core curriculum)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2521, หน้า 7 อ้างถึงใน บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 132) ได้แบ่งรูปแบบหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตรแบบรายวิชา (The subject matter curriculum)
2. หลักสูตรแบบหมวดวิชา (The broad fields curriculum)
3. หลักสูตรเน้นหลักวิชาการทางชีวิตและสังคม (Curriculum based on social and life function)
4. หลักสูตรแบบกิจกรรมและประสบการณ์ (The activity and experience curriculum)
5. หลักสูตรแบบแกน (Core curriculum)

6. หลักสูตรแบบเอกัตภาพ (The individual curriculum)
7. หลักสูตรแบบส่วนบุคคล (The personalized curriculum)

สมิท สแตนเลย์ และชอร์วี่ (Smith, Stanley & Shore, 1950, p. 37) กล่าวว่าไว้ว่า รูปแบบหลักสูตรสามารถแบ่งออกได้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. หลักสูตรแบบรายวิชา (The subject matter curriculum) สามารถแบ่งออกได้ 2 แบบ ประกอบด้วย
 - 1.1 หลักสูตรแบบหมวดวิชา (The broad fields curriculum)
 - 1.2 หลักสูตรสหสัมพันธ์ (Correlated curriculum)

2. หลักสูตรแบบกิจกรรม (Activity curriculum)

3. หลักสูตรแบบแกนกลาง (Core curriculum)

จากรูปแบบหลักสูตรที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าหลักสูตรบางรูปแบบมีลักษณะและรูปแบบที่เหมือนกัน จะต่างกันตรงชื่อที่ใช้เรียก ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ส่วนรายละเอียดเนื้อหาสาระ และแนวคิดนั้นเหมือนกัน บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554, หน้า 133) ได้จำแนกรูปแบบที่สำคัญของหลักสูตรได้ดังนี้

1. หลักสูตรเนื้อหาวิชาหรือหลักสูตรรายวิชา (The subject matter curriculum) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหลักสูตรสหสัมพันธ์ (Correlated curriculum) หลักสูตรผสมผสาน (Fused curriculum) และหลักสูตรหมวดวิชาแบบกว้าง (Broad fields curriculum)

2. หลักสูตรเพื่อชีวิตและสังคม (Social process and life function curriculum)

3. หลักสูตรกิจกรรมหรือประสบการณ์ (Activity and experience curriculum)

4. หลักสูตรแบบแกน (Core curriculum)

5. หลักสูตรบูรณาการ (Integrated curriculum)

จากรูปแบบของหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ที่นักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรได้กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้ทราบถึงวิวัฒนาการตามลำดับแนวคิดและลักษณะของหลักสูตรแต่ละประเภท รูปแบบหลักสูตรแต่ละประเภทอาจได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ความนิยมและทฤษฎีทางการศึกษาหรือปรัชญาการศึกษา หลักสูตรแต่ละประเภทสามารถสะท้อนให้เห็นถึงข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละประเภทแตกต่างกันไป ไม่มีหลักสูตรประเภทใดดีที่สุดหรือเหมาะสมมากที่สุด เพราะหลักสูตรประเภทใดประเภทหนึ่งไม่สามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น จึงควรหันมาเลือกเอาหลักสูตรหรือแนวปฏิบัติที่ดีของทุก ๆ แบบมาผสมผสานกัน เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีข้อบกพร่องน้อยที่สุด ทั้งนี้ การมีหลักสูตรที่ดีแต่ถ้าผู้นำหลักสูตรไปใช้ไม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายแล้วนั้น ก็ไม่สามารถทำให้การศึกษาของชาติบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ ดังนั้น โรงเรียนและครูผู้สอนจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาให้หลักสูตรที่จัดทำขึ้นสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

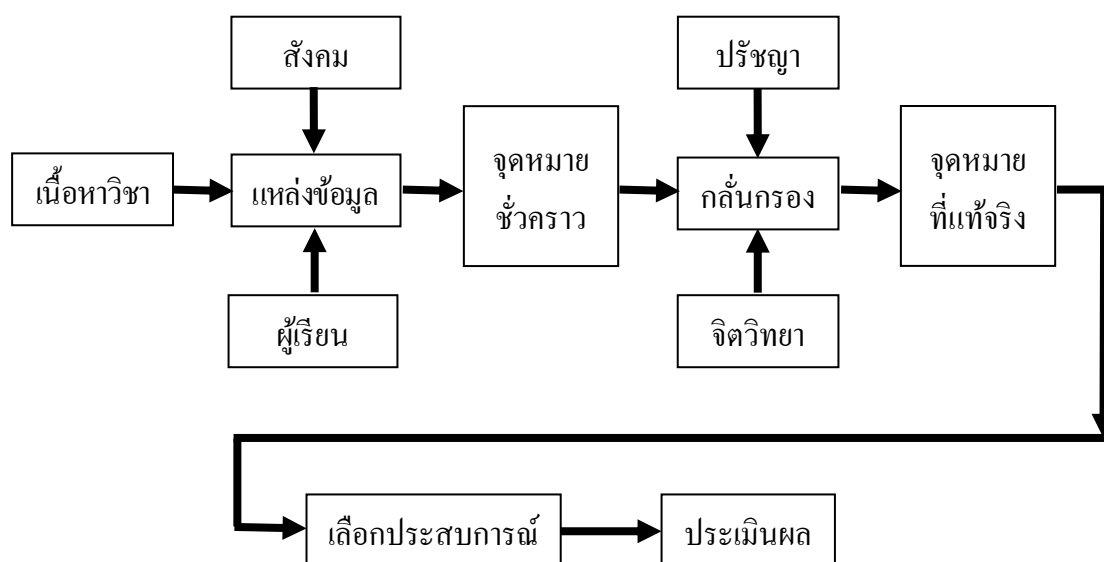
รูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

งานพัฒนาหลักสูตรเป็นงานที่ต้องทำอย่างเป็นระบบระเบียบตามขั้นตอนกระบวนการที่กำหนด โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดทำหลักสูตรร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย การเลือกรูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจะเป็นแนวทางเพื่อให้การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปอย่างราบรื่น การพัฒนาหลักสูตรได้มีนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรได้กำหนดกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการไว้ เช่น

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler, 1949, p. 3) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นต้นแบบที่นักการศึกษาหลายท่านนำไปประยุกต์ปรับปรุง โดยแนวคิดของไทเลอร์จะมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา ประสบการณ์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษา และการประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ไทเลอร์ได้วางแบบโครงสร้างของหลักสูตรโดยให้หลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา (Educational purposes) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. การจัดประสบการณ์ทางการศึกษา (Educational experiences) อะไรบ้างที่โรงเรียนต้องการจะจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เพื่อช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. การประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไร จึงจะทราบได้ว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

จากพื้นฐานทั้ง 4 ข้อ สามารถชี้ให้เห็นว่า การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์ทางการศึกษา การจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้ผู้เรียน และการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรด้วย รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (จรียา ศรีเพชร, 2550, หน้า 25-26)

จากภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ จีเรีย ศรีเพช (2550, หน้า 25-26) แสดงให้เห็นถึงแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์นี้ ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มต้นด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว (Tentative objectives) โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งกำเนิด (Sources) ที่จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ 3 แหล่งด้วยกัน คือ

1. ศึกษาจากสังคม
2. ศึกษาจากตัวผู้เรียน
3. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา

ข้อมูลที่ได้จากทั้งหมดนี้จะเป็นเครื่องช่วยในการตั้งจุดมุ่งหมายอย่างคร่าว ๆ จุดมุ่งหมายที่ได้ในขั้นนี้บางครั้งมีมากเกินไปที่จะจัดไว้ในหลักสูตรได้ทั้งหมด จึงควรมีการเลือกจุดมุ่งหมายข้อที่สำคัญและสอดคล้องกันให้เหลือน้อยลง เพื่อนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติขั้นต่อไป ไทเลอร์ได้เสนอว่า การเลือกจุดมุ่งหมายควรผ่านการถ่วงดุลเพื่อคัดข้อที่ไม่สำคัญและไม่สอดคล้องออก 2 ขั้นตอน คือ

1. พิจารณาหลักจิตวิทยาการเรียนรู้
2. พิจารณาหลักปรัชญา

จุดมุ่งหมายที่ผ่านการถ่วงดุลแล้วนี้ เรียกว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริง (Precise objectives)

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning experience) ในการวางโครงสร้างของหลักสูตร ไทเลอร์ได้ตั้งคำถามข้อที่ 2 ไว้ว่าจะเลือกประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะช่วยให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ จุดมุ่งหมายที่ระบุทั้งพฤติกรรมและเนื้อหา นั้น เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการไปถึง (Ends) แต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ นั้น เป็นวิธีการที่จะให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายของแนวคิดในการจัดสร้างหลักสูตรของไทเลอร์ เป็นขั้นที่จะทำให้ผู้วางแผนจัดทำหลักสูตรรู้ว่าประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba, 1962) ซึ่งทาบเป็นนักการศึกษาที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนคล้ายกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ (Diagnosis of needs) สํารวจสภาพปัญหา ความต้องการ ตลอดจนความจําเป็นต่าง ๆ ของสังคม และผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) ควรมีการกำหนด จุดประสงค์ให้ชัดเจนหลังจากที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการแล้ว

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ (Selection of content) จุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วจะมี ส่วนช่วยในการเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งเนื้อหาสาระจะต้องมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย วย และ ความสามารถของผู้เรียนแล้ว ทั้งนี้ ยังต้องมีความเชื่อถือได้ และมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ด้วย

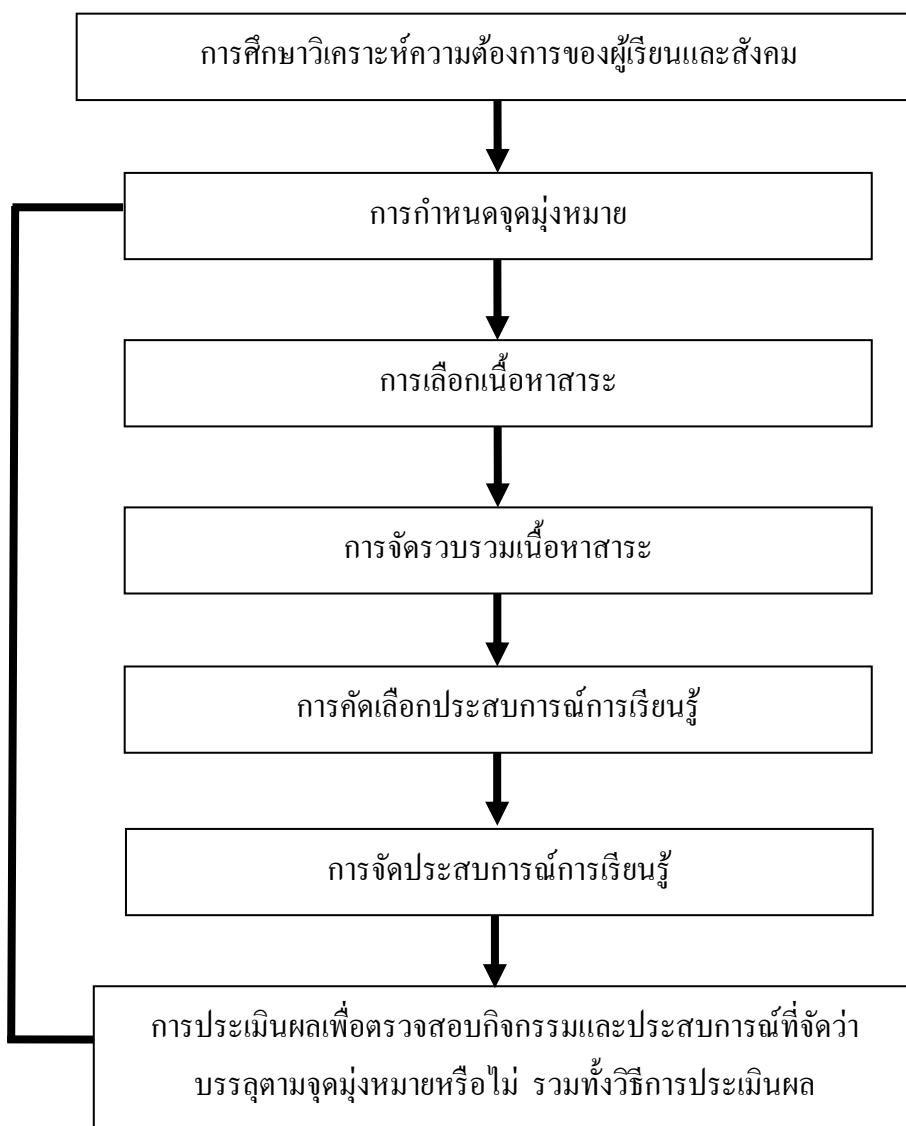
ขั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ (Organization of content) เนื้อหาสาระที่เลือกได้ยัง ต้องนำมาจัดอันดับ โดยคำนึงถึงความต่อเนื่อง และความยากง่ายของเนื้อหา วุฒิภาวะ ตลอดจน ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับ เนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organization of learning experiences) ประสบการณ์การเรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระและความต่อเนื่องด้วย

ขั้นที่ 7 กำหนดสิ่งที่ประเมินและวิธีการประเมินผล (Determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) คือ การตัดสินใจว่าจะต้องประเมินอะไร เพื่อตรวจสอบผลว่าบรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และกำหนดด้วยว่าจะใช้ วิธีประเมินผลอย่างไร และใช้เครื่องมืออะไร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 167-168)

จากการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบาจะเห็นว่าแนวคิดมีลักษณะคล้ายกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ในขณะที่ไทเลอร์ให้ความสำคัญต่อการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งจะเป็นหลักในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และประเมินผล ทาบากลับให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกและการจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ และเชื่อว่าผู้สอนซึ่งเป็นผู้ใช้หลักสูตรควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

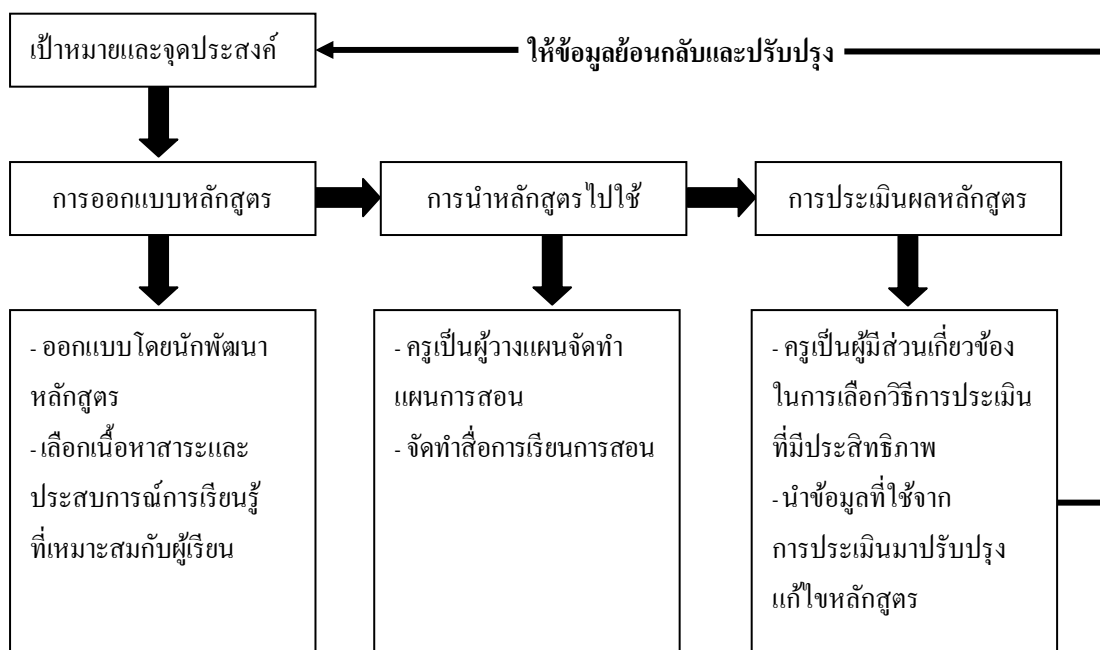
การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis, 1981, pp. 28-39) โดยเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นแผนการในการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้น หลักสูตรจึงต้องมีการกำหนดไว้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน (Curriculum system) ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Goals, objectives and domains) การพัฒนาหลักสูตรควรกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายหลักสูตรเป็นสิ่งแรก เป้าหมายแต่ละประเด็นจะบ่งบอกถึงขอบเขตหนึ่ง ๆ ของหลักสูตร ซึ่งเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิสได้เสนอไว้ว่ามี 4 ขอบเขตที่สำคัญ คือ พัฒนาการส่วนบุคคล (Personal development) สมรรถภาพทางสังคม (Social competence) ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continued learning skills) และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) นอกจากนี้ ยังอาจมีขอบเขตอื่น ๆ ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรอาจจะพิจารณาตามความเหมาะสมกับผู้เรียนและลักษณะทางสังคม เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย และขอบเขตต่าง ๆ ของหลักสูตร ซึ่งจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากตัวแปรภายนอก (External variables) เช่น ทัศนคติและความต้องการทางสังคม ข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐ ข้อค้นพบจากงานวิจัยต่าง ๆ ปรัชญาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตร เป็นต้น

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เมื่อกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว สิ่งที่ต้องทำในขั้นต่อไปคือ การวางแผนออกแบบหลักสูตร เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกและการจัดเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกแล้ว

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบหลักสูตรแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การนำหลักสูตรไปใช้ โดยครูผู้สอนต้องวางแผนและจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ (Instructional plans) รวมทั้ง การจัดทำสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา แบบเรียน วัสดุการเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ การประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) นักพัฒนาหลักสูตรและครูผู้สอนต้องเลือกวิธีการประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของหลักสูตร ซึ่งเป็นทั้งการประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative evaluation) และการประเมินรวม (Summary evaluation) ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้

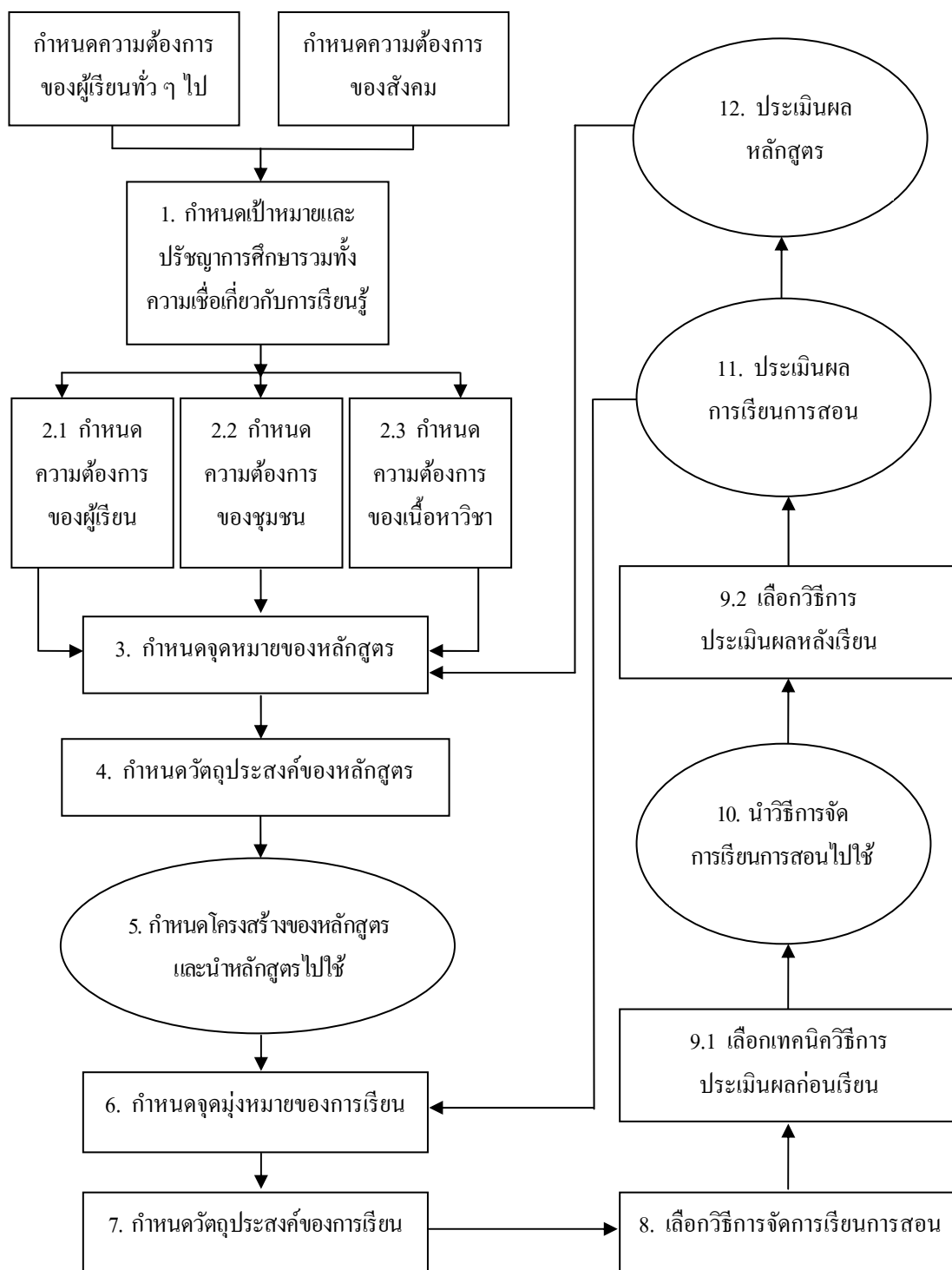


ภาพที่ 4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส
(บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 189)

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโอลิวา (Oliva, 1992, pp. 171-175) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา ปรัชญา และจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งเป้าหมายนี้เป็นความเชื่อที่ได้มาจากความต้องการของสังคมและผู้เรียน
2. วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ผู้เรียน และเนื้อหาวิชา
3. กำหนดจุดหมายของหลักสูตร
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
5. จัดโครงสร้างของหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้
6. กำหนดจุดหมายของการเรียนการสอน
7. กำหนดจุดประสงค์การเรียนการสอน
8. เลือกยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอน
9. เลือกวิธีการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน
10. นำยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนไปใช้
11. ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
12. ประเมินผลหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโอลิวา (Oliva) สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโอลิวา (ฉันท ชาติทอง, 2550, หน้า 40)

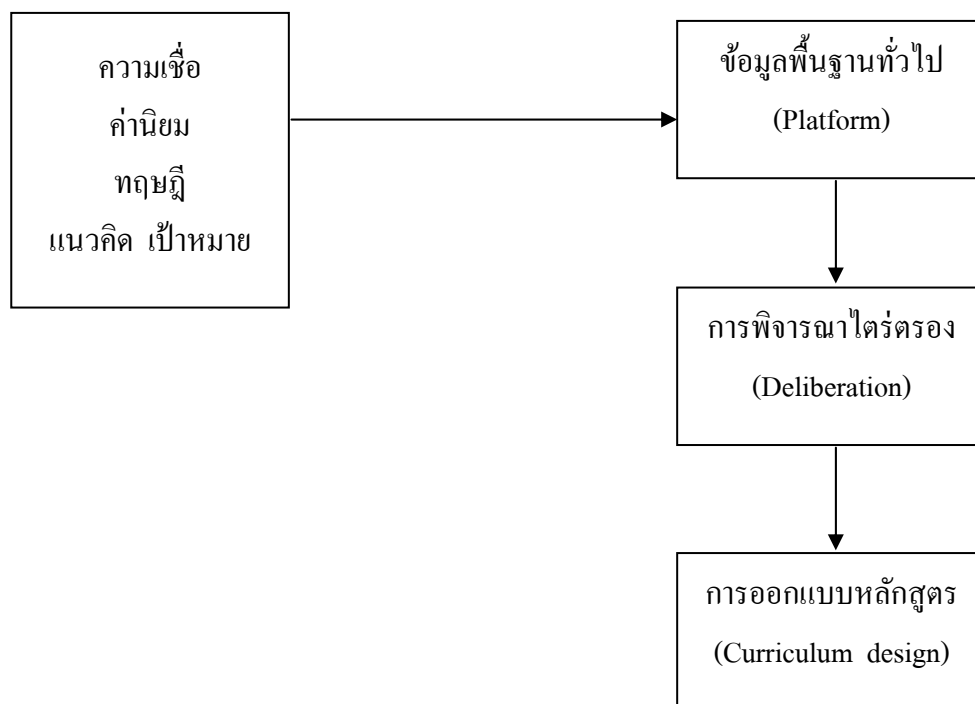
การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์ (Walker, 1971, pp. 58-59) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ได้จากมุมมองต่าง ๆ ตลอดจนความเชื่อ ค่านิยม ทฤษฎี แนวคิด เป้าหมาย เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาสร้างหลักสูตรต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ มีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นประโยชน์ในการดำเนินการขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาไตร่ตรอง (Deliberates) เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ นำเข้ามาสู่กระบวนการปรึกษาหารือหรืออภิปราย การวิพากษ์วิจารณ์เพื่อพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ก่อนที่จะดำเนินการออกแบบหลักสูตร โดยการถ่วงน้ำหนักทางเลือกต่าง ๆ (Weight alternatives) ในทุก ๆ ด้านอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในเชิงต้นทุน ค่าใช้จ่าย และประโยชน์ที่ได้รับมา การพิจารณาทางเลือกนี้จะก่อให้เกิดความไม่แน่ใจว่าเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ดังนั้นจึงสามารถที่จะยอมรับหรือปฏิเสธได้อย่างเต็มที่ก่อนการกำหนดทิศทางที่ถูกต้องในการออกแบบหลักสูตรต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบหลักสูตร (Curriculum design) เป็นการวินิจฉัยเกี่ยวกับสาระสำคัญของหลักสูตรก่อน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบอย่างรอบด้านของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งไม่กำหนดรูปแบบหลักสูตรไว้ล่วงหน้า แต่ใช้การแสวงหาความเหมาะสมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของสถานการณ์ เป็นวิธีการเลือกที่ผ่านการกลั่นกรองมาแล้ว และมีความชัดเจนในองค์ประกอบต่าง ๆ โดยสามารถชี้เฉพาะเจาะจงความต้องการหลักสูตรของชุมชนได้อย่างชัดเจนมากกว่ารูปแบบของหลักสูตรเชิงวัตถุประสงค์ การออกแบบหลักสูตรเชิงพลวัตเป็นการพรรณนาความเชื่อมโยงจากข้อมูลพื้นฐาน โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาสู่กระบวนการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ (Deliberations) ซึ่งเป็นการเลือกวิธีการที่ดีที่สุด จากนั้นเริ่มต้นก้าวไปสู่จุดสุดท้าย คือ การออกแบบหลักสูตรที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์ (Walker) สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของวอล์คเกอร์ (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 189)

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 19) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจรได้ 3 ระบบ โดยเริ่มต้นจากกระบวนการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร ซึ่งแต่ละระบบมีรายละเอียดและขั้นตอนดังนี้

1. ระบบการร่างหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดหลักสูตร รูปแบบหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนการนำไปใช้

1.1 การกำหนดหลักสูตร คือ การเตรียมการข้อมูลพื้นฐานที่นำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

1.2 รูปแบบหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดหลักการ โครงสร้าง องค์ประกอบหลักสูตร วัตถุประสงค์ เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล

1.3 การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตร ทั้งนี้ การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร โดยผ่านผู้เชี่ยวชาญหรือการสัมมนา และมีการทดลองนำร่อง พร้อมทั้งรวบรวมผลการวิจัย

1.4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรก่อนการนำไปใช้ จะต้องจัดทำระบบข้อมูลที่ชัดเจน รวมทั้งสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ

2. ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ ประกอบด้วย การขออนุมัติหลักสูตร การวางแผน การใช้หลักสูตร การบริหารหลักสูตรหรือการดำเนินการใช้หลักสูตร

2.1 การขออนุมัติหลักสูตร จะต้องขออนุมัติจากหน่วยงานหรือกระทรวง

2.2 การวางแผนการใช้หลักสูตร จะกระทำควบคู่ไปกับการขออนุมัติหลักสูตร เมื่อหลักสูตรได้รับการอนุมัติเรียบร้อยแล้ว จึงจะดำเนินการใช้หลักสูตรได้

2.3 การบริหารหลักสูตรหรือการดำเนินการใช้หลักสูตร จะเริ่มจากการประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมของบุคลากร จัดงบประมาณและวัสดุหลักสูตร การดำเนินการตามแผนกิจกรรมการเรียนการสอน แผนการสอน คู่มือการสอน คู่มือการเรียน

3. ระบบการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย การวางแผนการประเมินผลการใช้หลักสูตร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานข้อมูล

3.1 การวางแผนการประเมินผลการใช้หลักสูตร เป็นการวางแผนว่าจะประเมินหลักสูตรส่วนใดบ้าง ทั้งการประเมินย่อย การประเมินรวบยอด การประเมินระบบหลักสูตร ระบบการบริหารและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ควรกำหนดว่ามีข้อมูลอะไรบ้างที่สำคัญในการตัดสินใจ การจัดทำระบบข้อมูลช่วยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ และสังเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.4 การรายงานข้อมูล การจัดทำรายงานและการเสนอข้อมูลจะช่วยให้พิจารณาว่าหลักสูตรนี้มีค่าตรงตามวัตถุประสงค์หรือว่าจะปรับปรุงแก้ไขระบบพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร ในจุดที่บกพร่องส่วนใดบ้าง

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 7 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2533, หน้า 19)

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของสังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 31-35) ได้เสนอแนะขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องศึกษา วิเคราะห์ สํารวจ วิจัย สภาพพื้นฐานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างเพียงพอที่จะใช้สนับสนุนอ้างอิงในการตัดสินใจ ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่ดีและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่จะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้

กระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร เริ่มต้นจากการจัดทำหลักสูตรจนหลักสูตรเสร็จสมบูรณ์ มีการนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรและเป็นพลวัตร ดังนั้น สามารถสรุปกระบวนการพัฒนาหลักสูตรได้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การจัดวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจะเป็นการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ เพราะเป็นกระบวนการทำงานที่มีการวิเคราะห์ตลอดแนว เป็นกระบวนการคิดที่รอบคอบ หาทางเลือกที่หลากหลายแนวทางที่มีประโยชน์สูงสุดสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นหรือการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ เพราะสภาพปัญหาและความต้องการที่ได้จากศึกษา และวิเคราะห์เป็นข้อมูลสำคัญที่หลักสูตรจะต้องการพัฒนาขึ้น เพื่อแก้ปัญหาและสนองความต้องการเหล่านั้น ทั้งนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาชุมชน ข้อมูลทางด้านประวัติศาสตร์ ปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน ล้วนแล้วแต่เป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรทั้งสิ้น โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณาและตัดสินใจเพื่อนำไปใช้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น ซึ่งการรวบรวมข้อมูลสามารถรวบรวมข้อมูลได้ทั้งทางตรงโดยการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง การสังเกต สำหรับทางอ้อม ทำได้โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร การรับฟังความคิดเห็นจากแหล่งต่าง ๆ

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ชัดเจนจะช่วยให้มองเห็นภาพของงาน โดยจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานซึ่งเป็นการวางแผนอย่างมียุทธศาสตร์ เพราะเป็นกระบวนการทำงานที่มีการวิเคราะห์ตลอดแนว คณะกรรมการดำเนินงานจะต้องร่วมกันพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรจะ

ระบุดนสมบัติของผู้ที่จบหลักสูตรนั้น ๆ ซึ่งมุ่งพัฒนาผู้เรียนทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัยและ ทักษะพิสัย โดยกำหนดทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะแต่ละรายวิชา ซึ่งจะเน้น การปฏิบัติมากขึ้น โดยคำนึงถึงพัฒนาการทางร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนปลูกฝังนิสัยที่ดีงาม เพื่อให้เป็นพลเมืองดี

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระและประสบการณ์

การกำหนดเนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ หลังจากได้กำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรแล้ว ก็ถึงขั้นการเลือกสาระความรู้ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพื่อความสมบูรณ์ให้ได้วิชาความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม กระบวนการขั้นนี้ จึงครอบคลุมถึงการคัดเลือกเนื้อหาวิชาแล้วพิจารณาจัดลำดับเนื้อหาเหล่านั้นว่า เนื้อหาสาระใด ควรเป็นพื้นฐานของเนื้อหาใดบ้าง ควรให้เรียนอะไรก่อนอะไรหลัง แล้วแก้ไขเนื้อหาที่ถูกต้อง สมบูรณ์ทั้งแง่สาระและการจัดลำดับที่เหมาะสม ตามหลักจิตวิทยาการเรียนรู้

ขั้นที่ 4 การกำหนดมาตรการวัดและประเมินผล

ในการพัฒนาหลักสูตรระดับนี้ จะมีลักษณะเฉพาะที่สนองผู้เรียนเฉพาะกลุ่ม ดังนั้น การกำหนดเกณฑ์และวิธีการวัดและประเมินผล ควรให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร ควรมิวิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย การตัดสินผลการเรียนควรสอดคล้องกับแนวการวัด และประเมินผล ของหลักสูตรแม่บท

ขั้นที่ 5 การนำหลักสูตรไปใช้

การนำหลักสูตรไปใช้ เป็นขั้นของการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความ สำคัญ และเกี่ยวข้องกับครูผู้สอน หลักสูตรจะประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนจะต้องศึกษาทำความเข้าใจ และมีความชำนาญในการใช้หลักสูตร ซึ่งครอบคลุมถึงการเตรียมการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายใน โรงเรียนเพื่อเสริมหลักสูตร การนิเทศการศึกษา และการบริหารการบริการหลักสูตร ฯลฯ นอกจากนี้ ในขั้นนี้ยังครอบคลุมถึงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ก่อนนำไปเผยแพร่ด้วย

ขั้นที่ 6 การประเมินผลการใช้หลักสูตร

การประเมินหลักสูตรมีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการจัดการศึกษา เป็นเครื่องมือ ที่จำเป็นสำหรับการควบคุมคุณภาพ การประกันคุณภาพของการศึกษาหลาย ๆ ระดับ ตั้งแต่ระดับ ห้องเรียน ระดับโรงเรียน ระดับเขตจนถึงระดับชาติ ผู้ที่มีบทบาทในการประเมินทั้งในระดับ ผู้จัดทำนโยบายการศึกษา ผู้กำกับดูแล จนถึงระดับผู้ปฏิบัติ จึงควรทำความเข้าใจกับประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินหลักสูตรให้ชัดเจน เพื่อจะได้กำหนดวางแผน

การประเมินหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการประเมิน และสามารถนำผลการประเมินหลักสูตรไปใช้ได้จริง

การประเมินผลหลักสูตร เป็นการประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรว่าเมื่อได้นำหลักสูตรไปใช้แล้วนั้น ผู้ที่จบหลักสูตรนั้น ๆ ไปแล้ว มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรกำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณค่าสูงขึ้น อันเป็นผลในการนำหลักสูตรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินหลักสูตรควรทำให้ครอบคลุมระบบหลักสูตรทั้งหมด และควรประเมินให้ต่อเนื่องกัน ดังนั้นการประเมินหลักสูตร จึงประกอบด้วย การประเมินสิ่งต่อไปนี้ คือ

6.1 การประเมินเอกสาร หลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ว่ามีความเหมาะสมดี และถูกต้องตามหลักการพัฒนาหลักสูตรเพียงใด หากมีสิ่งใดบกพร่องก็จะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนจะได้นำไปประกาศใช้ในโอกาสต่อไป

6.2 การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่าหลักสูตร สามารถนำไปใช้ได้ดี ในสถานการณ์จริงเพียงใด มีส่วนไหนที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้หลักสูตร โดยมากหากพบข้อบกพร่อง ในระหว่างการใช้หลักสูตรก็มักได้รับการแก้ไขโดยทันที เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

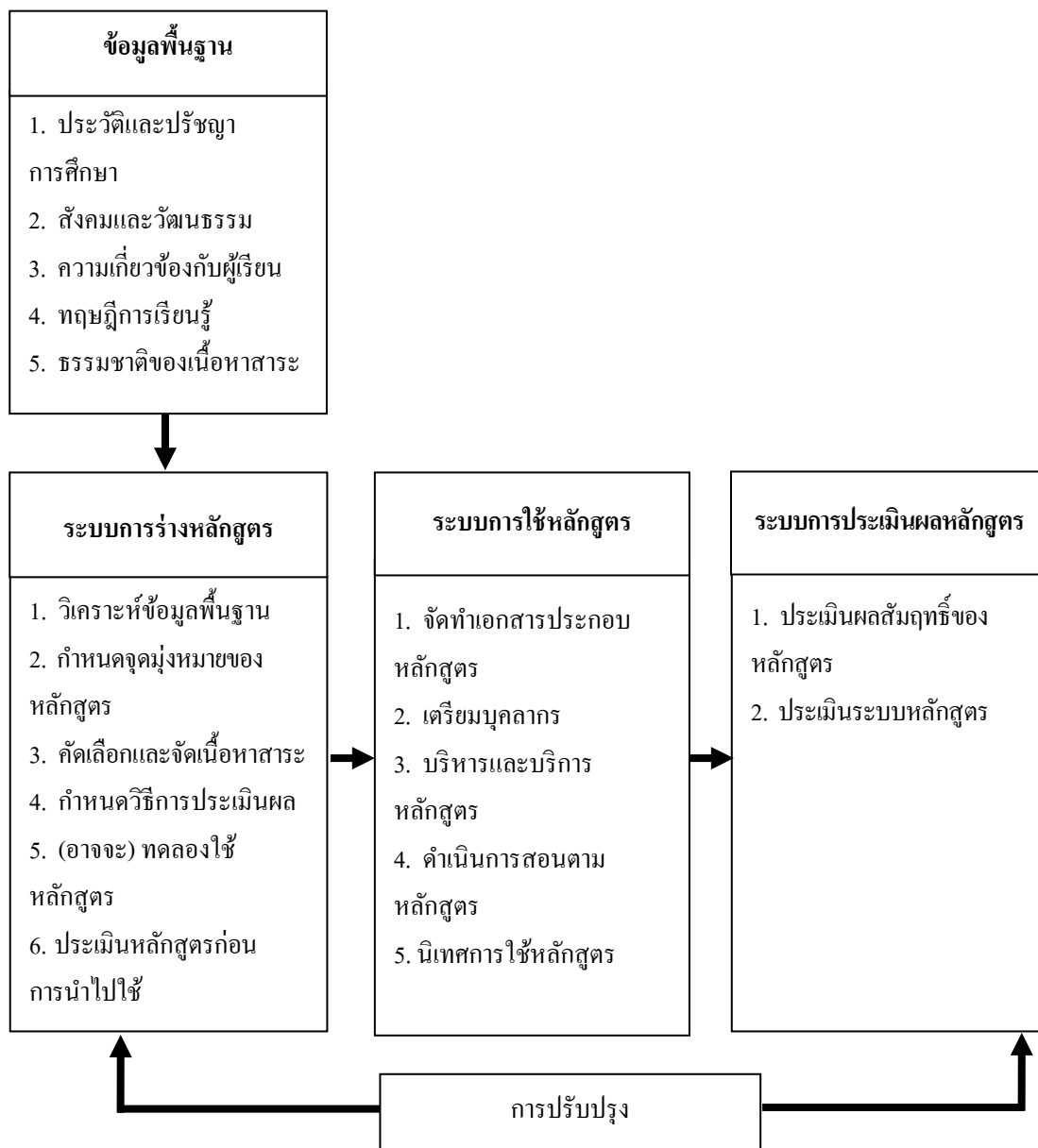
6.3 การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร โดยทั่วไปจะดำเนินการหลังจากได้มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรไปแล้ว การประเมินหลักสูตร ในลักษณะนี้มักจะทำการติดตามความก้าวหน้าของผู้สำเร็จการศึกษาว่าสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานเพียงใด

6.4 การประเมินระบบหลักสูตร เป็นการประเมินหลักสูตรในลักษณะที่มีความสมบูรณ์และสลับซับซ้อนมาก กล่าวคือ การประเมินระบบหลักสูตรจะมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบอื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักสูตรด้วย เช่น ทรัพยากรที่ต้องใช้ ความสัมพันธ์ของระบบหลักสูตรกับระบบบริหาร โรงเรียน ระบบการจัดการเรียนการสอน และระบบการวัดและประเมินผล การเรียนการสอน เป็นต้น

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

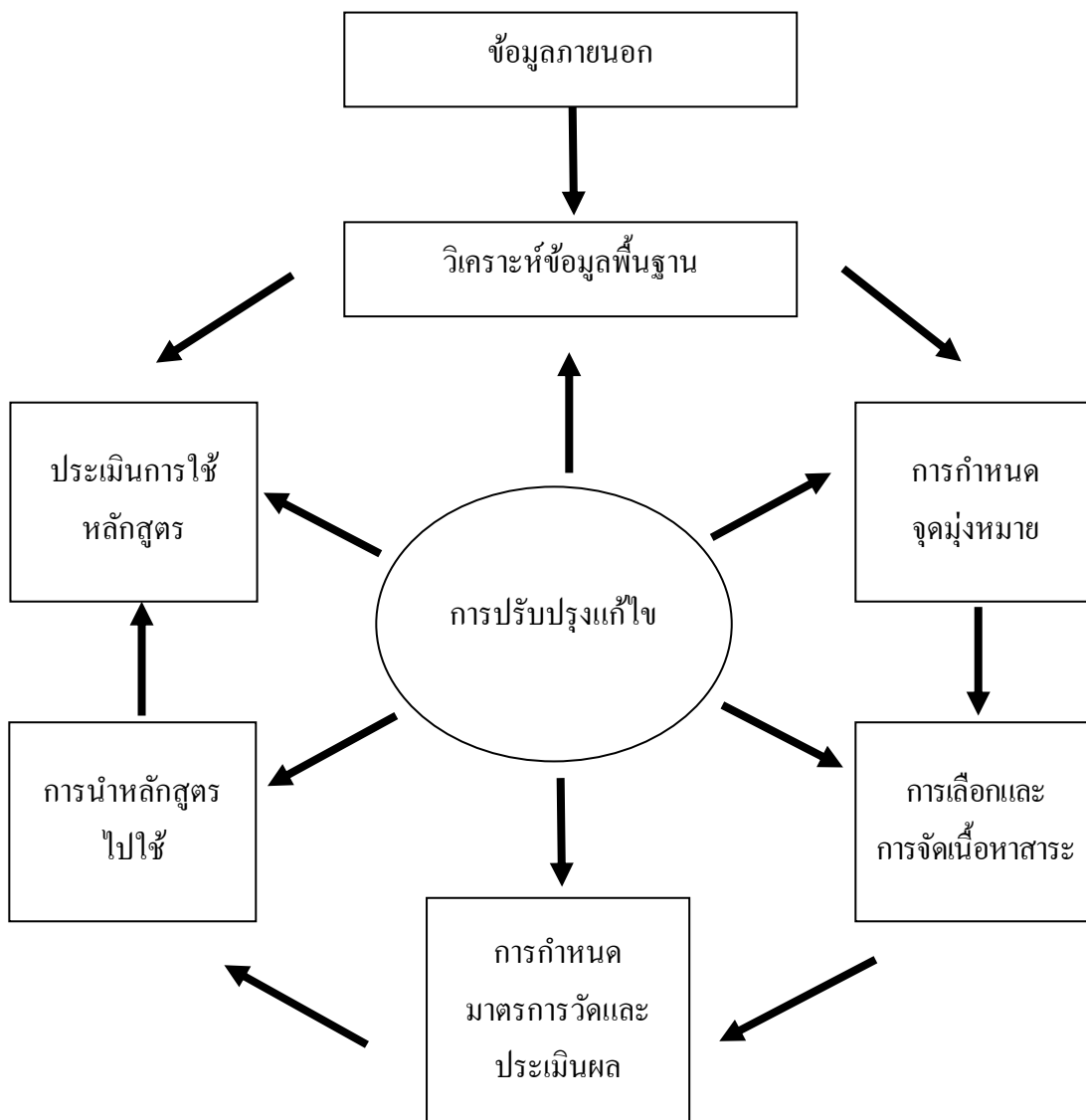
การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินผลหลักสูตรแล้ว ซึ่งเมื่อมีการใช้หลักสูตรไประยะหนึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงทางสถานะแวดล้อมและสังคม จนทำให้หลักสูตรขาดความเหมาะสม จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของสจด์ อุทรานันท์ สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 8 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสจด์ อุทรานันท์ (2532, หน้า 31-43)

การดำเนินการตามกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้จัดได้ว่าเป็นวัฏจักรที่มีความต่อเนื่องกัน ซึ่งหากขาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งไปแล้วการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะขาดความสมบูรณ์



ภาพที่ 9 แสดงวัฏจักรของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดสังัด อุทรานันท์ (2532, หน้า 31-43)

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของซำรง บัวศรี (2542, หน้า 152) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา

ขั้นตอนที่ 5 การเลือกเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดกลยุทธ์การเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 9 การประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 10 การจัดทำวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของมณฑิชา ชนะสิทธิ์ (2539, หน้า 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหลักสูตร

1.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

1.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

1.3 การกำหนดเนื้อหาสาระ

1.4 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้

1.5 การกำหนดวิธีการวัดผลและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 การนำหลักสูตรไปใช้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

เมื่อพิจารณารูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่านักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรได้เสนอรูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในหลายลักษณะ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปตามแนวความคิดและรายละเอียด ดังนั้น ในภาพรวมสามารถสรุปรูปแบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน สังคม และปรัชญาการศึกษา

2. การกำหนดจุดหมายของหลักสูตร

3. การจัดเนื้อหาของหลักสูตร

4. การนำหลักสูตรไปใช้

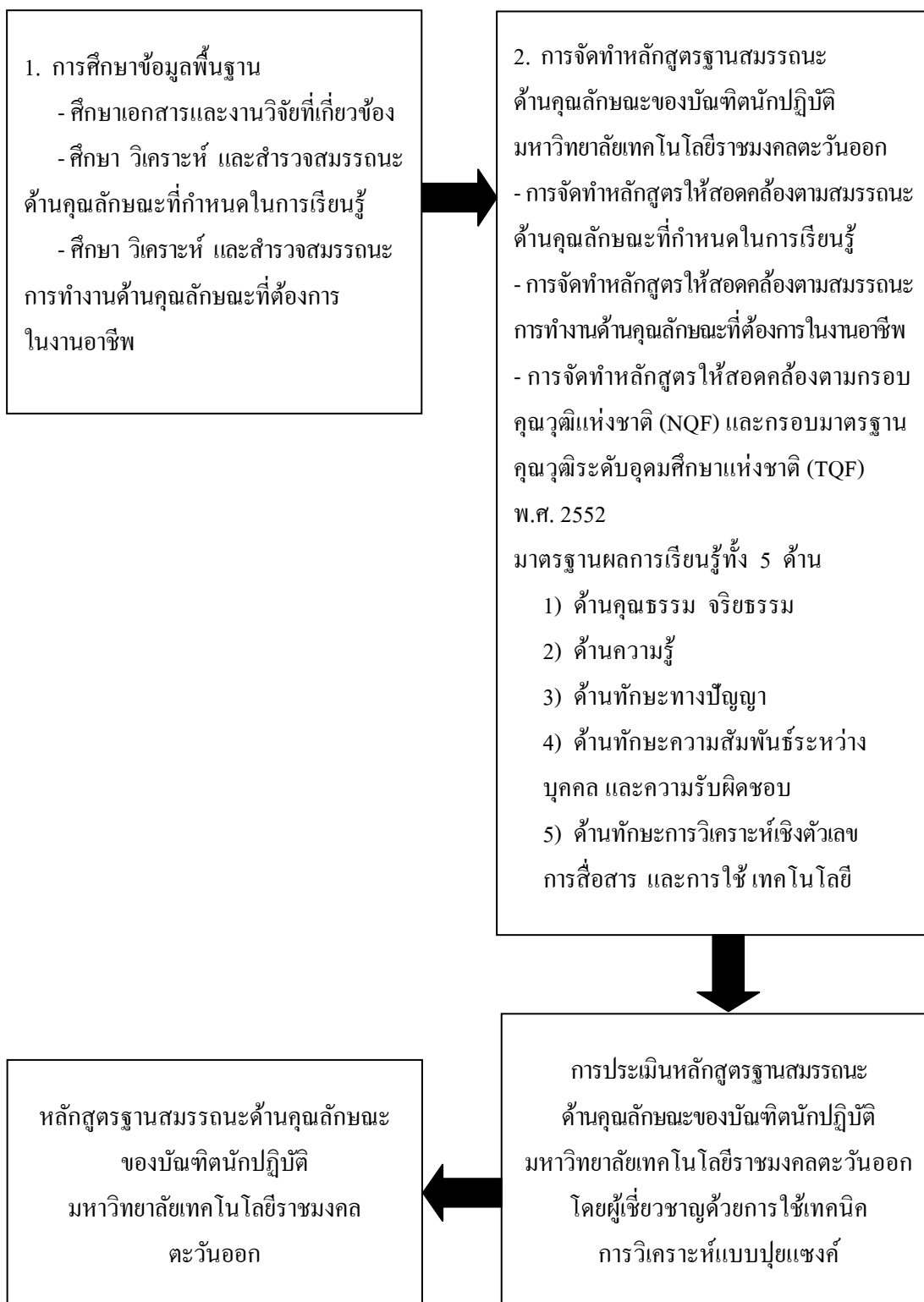
5. การประเมินผลหลักสูตร

6. การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติ เพราะฉะนั้น การพัฒนาหลักสูตรจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้อง เล็งเห็นถึงความสำคัญและทำหน้าที่ในจุดนี้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มี ประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือที่ดีในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาประเทศตาม จุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นจะต้องมีการวางแผนเพื่อการพัฒนา นับตั้งแต่การศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาหลักเกณฑ์และขั้นตอนการเลือกรูปแบบที่เหมาะสม กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่ายอย่างกว้างขวาง ที่สามารถพัฒนาได้ทั้งกระบวนการ นับตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การประเมินผลหลักสูตรและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หรือพัฒนา หลักสูตรเฉพาะส่วนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขไม่ว่าจะเป็นการพัฒนารายวิชา หรือพัฒนาในส่วนของ การนำหลักสูตรไปใช้ หรือการจัดการเรียนการสอนก็ตาม จุดประสงค์สำคัญก็คือการให้ได้มาซึ่ง หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียนสังคมและประเทศชาติ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญทั้งด้านความรู้ความคิ ดสติปัญญา และสามารถรับผิดชอบตนเองและสังคมได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบา (Taba, 1962) ซึ่งทาบาเป็นนักการศึกษาที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์และปรับกระบวนการ เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร
- ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพหลักสูตร



ภาพที่ 10 กระบวนการดำเนินการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตร เพื่อให้ทราบว่า หลักสูตรนั้นได้ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้างที่จะได้แก้ไขปรับปรุงพัฒนาต่อไป ความหมายของการประเมินหลักสูตรตามทัศนะของนักการศึกษา และนักพัฒนาหลักสูตร โดยได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

กู๊ด (Good, 1945, p. 209) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การประเมินผลของกิจกรรมการเรียนภายในขอบข่ายของการสอน โดยเน้นเฉพาะจุดประสงค์ของการตัดสินใจในความถูกต้องของจุดมุ่งหมาย ความสัมพันธ์ และความต่อเนื่องของเนื้อหา และผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนการจัดโครงการต่อเนื่อง และการหมุนเวียนของกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้มีขึ้น

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 248-249) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ ว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

บุญชม ศรีสะอาด (2546, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาเปรียบเทียบและตัดสินเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบหลักสูตรว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร มีความสอดคล้องระหว่างมาตรฐาน ความมุ่งหวัง และการปฏิบัติจริงเพียงใด หลักสูตรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด มีผลกระทบอย่างไร ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรนั้นให้ดีขึ้น

สุจริต เพียรชอบ (2548, หน้า 64) กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สำคัญเพราะเป็นการหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่ได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด อะไรเป็นสาเหตุ ผู้ประเมินหลักสูตรจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดีทั้งด้านหลักสูตรและด้านการประเมินผล ซึ่งจะต้องเน้นการประเมินทั้งโปรแกรมการศึกษา มิใช่เพียงแต่ผลการเรียนปีสุดท้ายเท่านั้น แต่ควรประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนด้วย

เซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis, 1981, p. 317) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร เพื่อพิจารณาว่าหลักสูตรนั้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และจุดมุ่งหมายนั้นมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนพิจารณาถึงความเหมาะสมของหลักสูตรว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนหรือไม่

รวมถึงการพิจารณาถึงการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อและอุปกรณ์ โดยวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เลือกใช้นั้น เป็นวิธีที่ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ สื่อและอุปกรณ์ที่นำมาใช้มีความเหมาะสมหรือไม่ นอกจากนี้ การประเมินหลักสูตรยังไม่รวมถึง การประเมินการบริหารหลักสูตร และการบริหารวิชาการของสถาบันการศึกษาด้วย

ประยูร บุญใช้ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่องหรือปัญหา เพื่อหาทางแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น หรือตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam Daniel L. et al.,1971, p.128) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการหาข้อมูล การเก็บข้อมูล เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม

ครอนบาช (Cronbach, 1970) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง การรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูล เพื่อตัดสินใจในเรื่องโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา

สุมิตร คุณานุกร (2520, หน้า 198) กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรคือ การหาคำตอบว่าหลักสูตรสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในความมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินหลักสูตรเพื่อตัดสินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรนั้นมีขอบเขตรวมถึง 1) การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร 2) การวิเคราะห์กระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ 3) การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียน 4) การวิเคราะห์โครงการประเมินหลักสูตร

ชมพันธุ์ ฤกษ์ธร ณ อุษยา (2540, หน้า 39-40) ได้สรุปว่าการประเมินหลักสูตรเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ องค์ประกอบของหลักสูตรในด้านต่าง ๆ เช่น จุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน อุปกรณ์ สื่อการเรียน การประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งการบริหารหลักสูตรและการบริการวิชาการ เพื่อดูว่าหลักสูตรนั้นได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และจะปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนให้ดีที่สุดอย่างไร

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 191-192) ได้สรุปความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจหาข้อบกพร่องหรือปัญหา เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขส่วนประกอบทุกส่วนของหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น หรือตัดสินใจคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ

สันต์ ธรรมบำรุง (2527, หน้า 138-139) ได้อธิบายสรุปว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาคูณค่าของหลักสูตรโดยอาศัยการรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลจากการวัดผลในแง่ต่าง ๆ ของสิ่งที่ประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกันและสรุปว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นมีคุณค่าประการใด

มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงใด หรือได้รับผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือมีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป และนำเสนอผู้บริหารผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการดำเนินต่อไป หรือการประเมินหลักสูตรหมายถึง กระบวนการในการศึกษาส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร อันได้แก่ หลักสูตร จุดมุ่งหมาย โครงสร้างจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนการสอน วิธีสอนและการวัดผลว่า สัมพันธ์กันหรือไม่

จากการที่นักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรหลายท่านได้ให้คำนิยามหรือให้ความหมายดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อมาวิเคราะห์ความเหมาะสม และตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงไร บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วจึงนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นขั้นตอนหนึ่งที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการประเมินหลักสูตรจึงต้องมีขอบเขต เนื่องจากการประเมินหลักสูตรแต่ละจุดแต่ละขั้นตอนจะมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปในรายละเอียด แต่โดยทั่วไปแล้วจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรโดยส่วนใหญ่จะมีจุดมุ่งหมาย เพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงไร จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรตามทัศนะของนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตร ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้ดังนี้

ทาบา (Taba, 1962) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรกระทำขึ้นเพื่อศึกษากระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อทำให้ทราบว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา การประเมินดังกล่าวจะครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของหลักสูตรและกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ จุดประสงค์ ขอบเขตของเนื้อหาสาระ คุณภาพของผู้ใช้บริหารและผู้ใช้หลักสูตร สมรรถภาพของผู้เรียน ความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ ตลอดจน การใช้สื่อและวัสดุการสอน ฯลฯ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 218-219) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรโดยตรวจสอบดูว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมานั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่
2. การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดผลดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบของหลักสูตรรวมทั้งวัสดุประกอบหลักสูตร และการบริหารและกบริการหลักสูตรเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องแล้วหรือไม่

3. การประเมินหลักสูตรจากผู้เรียนเองหรือการประเมินผลผลิตเพื่อตรวจสอบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 192-193) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร โดยทั่ว ๆ ไป จะจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินหลักสูตรที่คล้ายคลึงกันซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร
2. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปอีกหรือยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด
4. เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหวังของหลักสูตรหลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่อย่างไร

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 33) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินการในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน กำลังดำเนินการอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไร จะได้เป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันที่

2. การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนิเทศกำกับดูแล และการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตรไปใช้ จะได้ช่วยปรับปรุงหลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารว่า ควรใช้หลักสูตรต่อไปอีก หรือควรยกเลิกการใช้หลักสูตรเพียงบางส่วน หรือยกเลิกทั้งหมด การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึงประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินใจว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดมากน้อยเพียงใด สอดคล้องความต้องการของสังคมเพียงใดและเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

4. การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อต้องการทราบคุณภาพของผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของหลักสูตรว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหมายของหลักสูตร หลังจากผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วหรือไม่อย่างไร การประเมินผลในลักษณะนี้จะดำเนินการในขณะที่มีการนำหลักสูตร ไปใช้หรือหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่งก็ได้

จากการที่นักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรหลายท่าน ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการประเมินหลักสูตรนี้ จะเป็นตัวตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่าหลักสูตรมีคุณภาพมากน้อยเพียงไร ซึ่งในการประเมินหลักสูตรแต่ละครั้ง จะต้องมีการกำหนดขอบเขตเนื่องจากการประเมินหลักสูตรแต่ละจุดแต่ละขั้นตอนจะมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ไปในรายละเอียด ดังนั้น ในการประเมินหลักสูตรควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและมีความเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลการประเมินหลักสูตรที่ถูกต้อง ชัดเจน และได้ข้อมูลตรงตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการทราบ

ระยะของการประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรควรมีการดำเนินการประเมินหลักสูตรเป็นระยะ ๆ เพื่อลดปัญหาอันเนื่องมาจากข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดของหลักสูตรที่จะเกิดขึ้นอันมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความไม่สอดคล้องของหลักสูตร ระหว่างหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียน สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การประเมินหลักสูตรจะแบ่งการประเมินหลักสูตรออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การประเมินหลักสูตรก่อนการนำไปใช้ (Project analysis)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 43) กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรก่อนการนำไปใช้ หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการใช้หลักสูตรจริง ๆ การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามสำคัญ ๆ ได้แก่

1. หลักสูตรมีส่วนประกอบครบถ้วน ชัดเจนหรือไม่ และส่วนประกอบมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด
2. หลักสูตรมีความสอดคล้องหรือมีความสัมพันธ์กันในแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรที่พัฒนาหรือจัดทำขึ้นหรือไม่ เพียงใด
3. หลักสูตรสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือองค์กร โดยแท้จริงหรือไม่ เพียงใด
4. หลักสูตรมีความเป็นไปได้ คุ่มทุน ทุนเวลาในการนำไปดำเนินการหรือนำไปใช้หรือเพียงใด
5. หลักสูตรมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องมากน้อย เพียงใด เมื่อมีการนำไปทดลองใช้ จากวัตถุประสงค์ของการประเมินที่แตกต่างกันข้างต้นนี้ มีผลทำให้การใช้เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการประเมินแตกต่างกันตามไปด้วย

เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้

เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้ ได้แก่

1. การใช้แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) หรือตั้งเป็นข้อคำถามเพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเกณฑ์ในการประเมิน โดยหลังจากที่มีการเขียนหลักสูตรครบถ้วนแล้ว ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล แต่ยังไม่เสร็จสิ้นกระบวนการร่างหลักสูตร ผู้พัฒนาหลักสูตรซึ่งถือว่าเป็นผู้ร่างหลักสูตรควรศึกษาวิเคราะห์และตรวจสอบหลักสูตรที่ได้สร้างขึ้น โดยใช้แบบตรวจสอบรายการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การประเมินโครงสร้างหลักสูตรโดยใช้แบบตรวจสอบรายการ

หัวข้อที่ประเมิน	มี	ไม่มี	ชัดเจน	ไม่ชัดเจน	หมายเหตุ
ก. การตั้งจุดมุ่งหมาย					
- มีจุดมุ่งหมายทั่วไป					
- มีจุดมุ่งหมายเฉพาะที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทั่วไป					
- มีจุดมุ่งหมายเฉพาะที่เขียนในเชิงพฤติกรรม					
ข. เนื้อหา					
- การกำหนดความคิดรวบยอด					
- การเรียงลำดับ					
ค. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
-					
ง. สื่อการเรียนการสอน					
-					
จ. การวัดผล					
-					

มี หมายถึง ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
 ชัดเจน หมายถึง สามารถสื่อความหมายให้เข้าใจตรงกัน ทำให้มองเห็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติได้

นอกจากการใช้แบบตรวจสอบรายการแล้ว เราสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตร โดยนำมาใช้เป็นแนวทางหรือเกณฑ์ในการประเมินหลักสูตรได้ดังนี้

แพรตต์ (Pratt, 1980) ได้กล่าวถึง คำถามเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางหรือเกณฑ์ในการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายทั่วไป

- มีการกล่าวถึงลักษณะของผลผลิตที่มุ่งหวังจากหลักสูตรไว้ชัดเจนหรือไม่
- จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพียงพอหรือไม่
- จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ครอบคลุมความมุ่งหวังที่สำคัญทั้งหมดหรือไม่

2. หลักการและเหตุผล

- มีการกล่าวถึงความจำเป็นเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรหรือไม่
- ได้นำเอาข้อสรุปที่สำคัญเกี่ยวกับหลักสูตรมากล่าวไว้หรือไม่
- ข้อสรุปเหล่านั้นเป็นความจริงหรือใช้ได้ไหม
- ได้มีการคาดการณ์เกี่ยวกับการคัดค้านอันอาจเกิดขึ้นหรือไม่
- ถ้าหากมีการศึกษาถึงความจำเป็น (Needs assessment) วิธีการศึกษาค้นคว้าและการบรรยายเกี่ยวกับผลการค้นคว้ามีความสมบูรณ์เพียงพอไหม

3. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

- มีการระบุจุดมุ่งหมายเฉพาะหรือไม่
- ได้มีการชี้ให้เห็นว่าผู้เรียนจะมีความเปลี่ยนแปลงโดยหลักสูตรอย่างไร
- ได้มีการบอกประเภทหรือความสำคัญของจุดมุ่งหมายเฉพาะแต่ละข้อหรือไม่
- จุดมุ่งหมายเฉพาะแต่ละข้อมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือไม่
- จุดมุ่งหมายเฉพาะมีความชัดเจน ยึดหยุ่น นำไปใช้ได้ มีความสำคัญ

และมีความเหมาะสมเพียงใด

- จุดมุ่งหมายทุกข้อสามารถปฏิบัติได้ และตอบสนองจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือไม่

4. เกณฑ์ในการวัด

- ผลที่ได้จากหลักสูตรได้รับการประเมินอย่างมีหลักเกณฑ์หรือไม่
- เกณฑ์ในการพิจารณามีความเหมาะสม ชัดเจน เชื่อถือได้ และมีประสิทธิภาพเพียงใด

5. การแบ่งระดับของคะแนน

- ระบบการจัดลำดับคะแนนมีความชัดเจนเพียงใด
- การจัดลำดับของคะแนนสะท้อนให้เห็นความสำคัญของจุดมุ่งหมายเฉพาะหรือไม่

- ระบบการจัดลำดับของคะแนนสนับสนุนให้จุดมุ่งหมายเฉพาะบรรลุผลสำเร็จ
อย่างเพียงพอหรือไม่

6. สภาพแวดล้อม

- มีการอธิบายเกี่ยวกับสภาพสังคมและชุมชนที่หลักสูตรจะนำไปใช้หรือไม่
- มีการระบุถึงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาอย่างชัดเจนหรือไม่
- หลักสูตรมีความเหมาะสม ชัดเจนและมีความเกี่ยวเนื่องกับโครงการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา และกับนักเรียนหรือไม่

- มีสถาบันอื่นใดสามารถใช้หลักสูตรนี้หรือไม่
- มีการกล่าวถึงผลกระทบเกี่ยวกับหลักสูตร รายวิชา และครูหรือไม่

7. ลักษณะของผู้เรียน

- มีการกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่เรียนตามหลักสูตรนี้หรือไม่
- ได้มีการกล่าวถึงกระบวนการคัดเลือกผู้เรียนหรือไม่
- มีการกำหนดความรู้พื้นฐานหรือไม่
- ผู้ที่ไม่สามารถเข้าเรียนในหลักสูตรนี้จะสามารถตรวจสอบได้ด้วยวิธีใด

8. การเรียนการสอน

- แผนการสอนมีรายละเอียดเพียงพอหรือไม่
- มีคุณค่าใหม่
- เนื้อหาสาระน่าสนใจใหม่
- มีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายหรือไม่
- วิธีการสอนมีความเหมาะสม ใช้หลายลักษณะ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ใหม่
- จุดมุ่งหมายเฉพาะสามารถชี้แนวทางการคัดเลือกวิธีสอน รวมทั้งกิจกรรมที่
เหมาะสมหรือไม่

9. การจัดการเกี่ยวกับความแตกต่างของผู้เรียน

- มีการประเมินผลระหว่างการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลเพื่อการวินิจฉัยหรือไม่
- มีการเตรียมการเพื่อสอนซ่อมเสริมหรือไม่ และการสอนซ่อมเสริมมีความเหมาะสม
- มีหลายรูปแบบ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
- มีการส่งเสริมผู้เรียนเก่งหรือไม่

10. การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติ

- มีการระบุจำนวนผู้เรียนหรือจำนวนกลุ่มขั้นต่ำสุดและสูงสุดไว้หรือไม่
- มีการวางแผนแก้ปัญหาสำหรับผู้เรียนจำนวนมากหรือน้อยกว่าที่กำหนดไว้หรือไม่

- มีการระบุถึงวัสดุและเครื่องมือต่าง ๆ ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนหรือไม่
- สื่อและเครื่องมือเหล่านั้นมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักสูตรหรือไม่
- สื่อและเครื่องมือเหล่านั้นสามารถหาซื้อได้ง่ายหรือจัดทำขึ้นได้เองหรือไม่
- มีการกล่าวถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนหรือไม่
- ได้มีการคิดคำนวณถึงเวลาที่จะใช้ทั้งหมดหรือไม่
- ได้กล่าวถึงคุณสมบัติ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอนหรือไม่

11. การทดลองใช้หลักสูตร

- มีการทดลองใช้หลักสูตรแบบนำร่อง หรือภาคสนามหรือไม่
- รายงานผลการทดลองใช้น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

12. การประเมินโครงการใช้หลักสูตร

- มีการประเมินโครงการใช้หลักสูตร ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับกันหรือไม่
- มุ่งองค์ประกอบหรือส่วนใดของหลักสูตรที่จำเป็นต้องมีการประเมิน โดยเฉพาะหรือไม่
- มีการปรับปรุงและพัฒนาส่วนใดหรือไม่

13. การนำหลักสูตรไปใช้

- มีแนวทางและกำหนดเวลาการใช้หลักสูตรหรือไม่
- บทบาทหน้าที่ของผู้ใช้หลักสูตร ได้ระบุไว้ชัดเจนหรือไม่
- ทรัพยากรและสิ่งจูงใจสำหรับการใช้หลักสูตรเพียงพอหรือไม่
- แผนการใช้หลักสูตรมีความชัดเจน และเป็นไปได้เพียงใด

14. ผลผลิต

- หลักสูตรมีรูปแบบที่เป็นอิสระในตัวเองหรือไม่
- ผลผลิตจากหลักสูตรเป็นที่น่าพอใจ และมีความสนใจในวิชาชีพ

2. การใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงก์ (Puissance analysis technique)

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 276-283) กล่าวถึง ปุยแซงก์เทคนิค เป็นวิธีการประเมินหลักสูตร อีกวิธีหนึ่ง การประเมินหลักสูตร โดยใช้เทคนิคปุยแซงก์นี้เหมาะสมกับหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ ซึ่งเป็นวิธีการประเมินผลหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรในด้านองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural objective) 2) กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional activity) 3) การประเมินผล (Assessment task) โดยองค์ประกอบทั้งสามต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน เมื่อนำมาวิเคราะห์และคิดคำนวณ โดยใช้สูตรของปุยแซงก์แล้ว ผลที่ได้รับจะทำให้รู้ว่าหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใดเพื่อใช้ในการตัดสินคุณภาพของหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรจะต้องรวบรวมจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน วัสดุประกอบการสอน และเทคนิคการวัดผลต่าง ๆ ของหน่วยย่อย ๆ ทั้งหมดในหลักสูตร เพื่อใส่ลงใน ตารางวิเคราะห์ที่ปูแยงก์ (The puissance analysis matrix) ผลการวิเคราะห์จะเป็นตัวเลขชี้ให้เห็นว่า หลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใด

องค์ประกอบการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่และบริกส์ (Gagne & Briggs, 1974) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่ 1 ความรู้ที่ให้แก่มือเรียน (Condition of learning) และ มิติที่ 2 มิติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ (Performanced verb)

มิติที่ 1 ความรู้ที่ให้แก่มือเรียน (Condition of learning) มี 6 รูปแบบด้วยกัน ซึ่งแต่ละรูปแบบจะให้ค่าของความรู้แตกต่างกันตามลำดับ ดังนี้

1. ความรู้แบบลูกโซ่ (Chaining) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนได้รับความรู้ โดยทำให้ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เป็นลำดับขั้นต่อเนื่องและระดับความยากสูงขึ้นตามลำดับ เช่น การท่อง การบรรยาย (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1)

2. ความรู้แบบเชื่อมโยงโดยใช้คำพูด (Verb association) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนรู้จักลำดับขั้นตอน และอธิบายความเชื่อมโยงให้เห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความรู้ในแต่ละขั้นตอนด้วยคำพูดได้ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 2)

3. ความรู้แบบผสมผสาน (Multiple discrimination) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้จากสิ่งที่ได้เรียนมาผสมผสานกันได้ เกิดการจำแนกแยกแยะ การเปรียบเทียบความแตกต่างได้ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 3)

4. ความรู้แบบความคิดรวบยอด (Concept) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่างถูกต้อง โดยสามารถนำเอาความรู้แบบผสมผสานมาทำให้เกิดแนวคิดหรือสามารถชี้ประเด็นสำคัญของเรื่องที่เรียนได้ถูกต้อง (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4)

5. ความรู้แบบหลักการ (Rule of principle) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานแนวคิดหลาย ๆ แนวคิดเข้าด้วยกัน จนทำให้เกิดหลักการใหม่ ๆ รู้กฎเกณฑ์เกิดความสนใจ สามารถสรุปหลักการได้ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 5)

6. ความรู้แบบแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 6)

มิติที่ 2 มิติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ (Performanced verb) มีผลมาจากความรู้ที่ได้ทั้ง 6 ขั้น ระดับของพฤติกรรมนี้สามารถแบ่งออกได้ 3 ระดับ 9 ขั้นตอน คือ

ระดับที่ 1 เป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ง่ายที่สุด ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ขั้น ซึ่งพฤติกรรมแต่ละขั้นมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

1. การบอกชื่อ (Name) หรือการชี้ เพื่อแสดงถึงความสามารถที่จำสิ่งที่เรียนได้ เช่น การเรียกชื่อสิ่งของ ครูชี้แล้วเด็กสามารถบอกชื่อได้
 2. การเลือกหรือการบอกลักษณะ (Identify) บอกลักษณะของสิ่งของได้ บอกลักษณะของสัตว์ได้
 3. การบอกกฎเกณฑ์ (State and rule) บอกกฎเกณฑ์ที่ท่องไว้ได้ เช่น การท่องสูตรคูณ โดยมากแล้วเป็นความรู้ชั้น Fact, Concept และ Principle ซึ่งเป็น Cognitive domain เป็นส่วนใหญ่
- ระดับที่ 2 เป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้มีค่าปานกลาง ซึ่งเป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ยากกว่าระดับที่ 1 ประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ชั้น ซึ่งพฤติกรรมแต่ละชั้นมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1. การลำดับ (Order) หมายถึง การเรียงลำดับ ได้ถูกต้อง การเรียงสิ่งของต่าง ๆ หรือเรียงลำดับเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น การเรียงลำดับกษัตริย์ที่ทรงเป็นมหาราชของไทยได้ การเรียงลำดับตัวอักษรไทยได้

2. การสาธิต (Demonstration) แสดงเป็นตัวอย่าง การแสดงวิธีการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ถูกต้องตามขั้นตอน เช่น การสาธิตการไหว้

ระดับที่ 3 เป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีค่ามากที่สุด ซึ่งเป็นระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ยากกว่าทุกระดับ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ชั้น ซึ่งพฤติกรรมแต่ละชั้นมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

1. การสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Construction) เช่น การสร้างรูปแบบ การกำหนดจุดประสงค์
2. การอธิบายหรือบรรยาย (Description) สามารถบรรยายได้ถูกต้องตามที่กำหนด เช่น
3. บรรยายคุณลักษณะผู้ที่มีลักษณะเป็นนักบริหาร นักประชาธิปไตย นักแนะแนว เป็นต้น
4. การจำแนกหรือแยกแยะ (Distinction) ให้จำแนกแยกแยะประเภทของสิ่งของได้ เช่น สัตว์น้ำ สัตว์บก สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ สัตว์มีกระดูกสันหลัง สัตว์ไม่มีกระดูกสันหลัง เป็นต้น
5. การประยุกต์ใช้กฎเกณฑ์ (Applying a rule) คือ การเรียนรู้กฎเกณฑ์แล้วนำไปใช้ได้ ตามหลักการเรียนรู้ของกาเย่ ความรู้หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ยากหรืออยู่ในอันดับสูง ๆ มากเท่าใด ก็จะเป็นความรู้หรือพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและสามารถนำสิ่งที่เรียนไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น หลักสูตรใดที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนมีความรู้และแสดงพฤติกรรม การเรียนรู้ขั้นสูงขึ้นไป แสดงว่าหลักสูตรนั้นนับได้ว่าเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพดี

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรโดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบปุยแซงค์

ขั้นที่ 1 นำจุดมุ่งหมายกิจกรรมการสอนและการวัดผลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดจากหลักสูตร มาวิเคราะห์ว่า แต่ละหัวข้อเป็นความรู้ที่อยู่ในลักษณะหรือแบบใด และพฤติกรรมการเรียนรู้ นั้น อยู่ในลำดับหรือขั้นไหน

ขั้นที่ 2 นำวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural objective) 2) กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional activity) และ 3) การประเมินผล (Assessment task) ที่วิเคราะห์แล้ว มาใส่ในตารางการวิเคราะห์แบบปูยแซงค์

ตารางการวิเคราะห์ของปูยแซงค์ ผลการวิเคราะห์ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ แบบของการเรียนรู้ (Types of learning) กับระดับพฤติกรรมที่เป็นการปฏิบัติหรือแสดงออก (Performance classes)

ตารางที่ 2 ตารางวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตรแบบปูยแซงค์ (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2556, หน้า 100)

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบเชื่อมโยง โดยใช้คำพูด (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบความคิด รวบยอด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
การบอกชื่อ (น.น. = 1)						
การเลือกหรือ การบอกลักษณะ (น.น. = 1)						
การบอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)						
การลำดับ (น.น. = 2)						
การสาธิต (น.น. = 2)						
การสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (น.น. = 3)						
การอธิบายหรือบรรยาย (น.น. = 3)						
การจำแนกหรือแยกแยะ (น.น. = 3)						
การประยุกต์ใช้ กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)						

ขั้นที่ 3 คำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่องตามตารางวิเคราะห์โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{น้ำหนักของแต่ละช่อง} = \text{น้ำหนักของรูปแบบการเรียนรู้} \times \text{น้ำหนักของพฤติกรรมการเรียนรู้} \times \text{จำนวนข้อในช่องนั้น}$$

ขั้นที่ 4 หลังจากได้คะแนนในแต่ละช่องแล้ว ขั้นต่อไปคือ ขั้นให้คุณค่าของหลักสูตร โดยใช้สูตรปุยแซงค์เพื่อคำนวณหาค่าคุณภาพของหลักสูตร (The Puissance Measure ใช้ตัวย่อ P.M. หลังจากการคิณน้ำหนักของแต่ละช่องเสร็จแล้ว) แล้วจึงมาเข้าสู่สูตร ดังนี้

$$\text{P.M.} = \frac{\text{น้ำหนักของทุกช่องในตารางวิเคราะห์ปุยแซงค์รวมกัน}}{\text{จำนวนข้อที่นำมาวิเคราะห์}}$$

ขั้นที่ 5 ขั้นแปลผล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลที่คำนวณได้มีดังนี้

ค่า P.M. ตั้งแต่ 1-4 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพต่ำ

ค่า P.M. ตั้งแต่ 5-10 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพปานกลาง

ค่า P.M. ตั้งแต่ 11-18 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพสูง

จากรูปแบบการประเมินหลักสูตรโดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบปุยแซงค์สามารถสรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคปุยแซงค์เป็นวิธีที่ใช้ประเมินหลักสูตรโดยรวม คือ มีการประเมินองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนรวมกัน คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) กิจกรรมการสอน และ 3) การวัดผลการประเมินผลหลักสูตรด้วยเทคนิคปุยแซงค์นี้ อาจจะดำเนินการวิเคราะห์ส่วนใดส่วนหนึ่งของหลักสูตรเพียงส่วนเดียว เช่น การวิเคราะห์เฉพาะจุดมุ่งหมายเฉพาะกิจกรรมการเรียนการสอน หรือ

การวิเคราะห์เฉพาะการวัดผลการเรียนการสอน เพื่อดูว่าแต่ละส่วนของหลักสูตรมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดหรืออยู่ในระดับใด

3. การตัดสินพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert judgement)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 55-59) กล่าวถึง การประเมินหลักสูตรก่อนการนำไปใช้ ด้วยวิธีการตัดสินพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ นิยมใช้สำหรับการพิจารณาตัวหลักสูตร โดยจะต้องดำเนินการส่งเอกสารหลักสูตรที่ร่างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนพิจารณา เพื่อดูว่าหลักสูตรที่มีการพัฒนาขึ้นนั้น ในแต่ละหลักสูตรมีความสอดคล้องหรือสัมพันธ์กันหรือไม่ มีความเป็นเหตุเป็นผลกันเพียงใด ซึ่งโดยทั่วไปแล้วส่วนประกอบของหลักสูตรมักจะประกอบด้วย เป้าหมาย จุดมุ่งหมายทั่วไป จุดมุ่งหมายเฉพาะของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม การเรียนการสอน และการวัดประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญจะช่วยพิจารณาตัดสินว่าส่วนประกอบดังกล่าวนี้สอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่จะทำการประเมินหลักสูตรควรประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรและเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในหลักสูตร

ในการประเมินหลักสูตรด้วยวิธีการตัดสินพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อดี คือ มีความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ เป็นการใช้ความสามารถทางปัญญาแบบบูรณาการของมนุษย์ และเป็นการยอมรับและยกย่องความเชี่ยวชาญชำนาญพิเศษของบุคคล แต่อย่างไรก็ตาม ในทางตรงกันข้ามหากมีข้อดีก็ยังมีข้อจำกัดให้เห็น การประเมินหลักสูตรด้วยวิธีการตัดสินพิจารณา โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อจำกัด ดังนี้ การประเมินหลักสูตรด้วยวิธีการนี้จะไม่สามารถตรวจสอบซ้ำได้ กล่าวคือ การประเมินใหม่อีกครั้ง อาจมีผลการประเมินแปรเปลี่ยนไปได้ เนื่องด้วยการประเมินหลักสูตรด้วยวิธีการตัดสินพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นอัตนัยสูง ดังนั้น ในการประเมินหลักสูตรโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องของส่วนประกอบของหลักสูตร จึงต้องใช้การหาดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ $\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาให้คะแนนดังนี้	
ข้อใดมีความเห็นว่าสอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น 1
ข้อใดมีความเห็นว่าไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
ข้อใดมีความเห็นว่าไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น -1

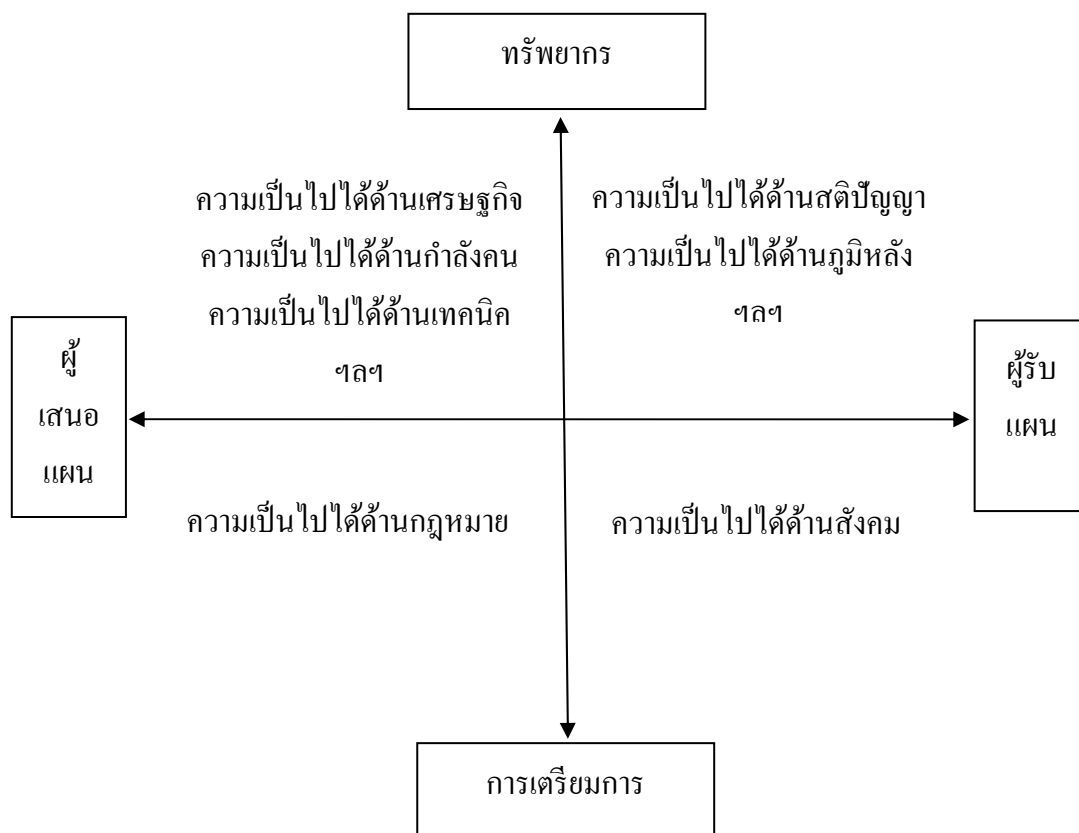
ค่า IOC นี้ จะมีค่าอยู่ระหว่าง +1 ถึง -1 โดยที่ค่าเป็นบวกจะหมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นร่วมกันว่ารายการข้อคำถามข้อนั้นมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ซึ่งโดยทั่วไปหากค่า IOC มีค่าเท่ากับ 0.50 หรือมากกว่า แสดงว่า ส่วนประกอบที่เป็นรายการข้อคำถามในข้อนั้นมีความสอดคล้องกัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หากค่า IOC มีค่าน้อยกว่า 0.50 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นร่วมกันว่า รายการข้อคำถามหรือส่วนประกอบของหลักสูตรในข้อนั้นนั้นไม่สอดคล้องกัน

การประเมินความจำเป็น (Needs assessment)

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 286) การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร หมายถึง การศึกษาว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเป็นหลักสูตรที่สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้รับผลหรือรับบริการ โดยแท้จริงเพียงใดประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งเป็นการศึกษาว่า หลักสูตรที่จัดทำขึ้น เป็นความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานองค์กรนั้นโดยตรง และเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายในด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมหรือไม่ นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็น ยังเป็นกระบวนการสำหรับการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบแน่ชัดลงไปว่าปัญหาและความต้องการใด เป็นปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ปัญหาและความต้องการใดที่มีความสำคัญกว่ากัน การประเมินความจำเป็น เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานซึ่งเป็นขั้นตอนขั้นแรกของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และมีวิธีดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การทดสอบ การประชุมสัมมนาและการศึกษาจากเอกสาร เป็นต้น

การศึกษาความเป็นไปได้ (Feasibility study)

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 286-288) การศึกษาความเป็นไปได้เป็นการประเมินที่ใช้ผลสรุปเพื่อการตัดสินใจก่อนเริ่มกิจกรรมหรือโครงการ การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการด้านการศึกษาจะต้องพิจารณาแยกเป็น 2 มิติ คือ มิติของ “ผู้เสนอ” โครงการ และมิติของผู้ได้รับผลจากการดำเนินงานตามโครงการซึ่งเรียกว่า “ผู้รับ” การวิเคราะห์ในแต่ละมิติ ให้คำนึงถึงความเป็นไปได้ของทรัพยากรที่จำเป็นต้องมีหรือต้องใช้ และการเตรียมการเพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดซึ่งสามารถเขียนเป็นภาพได้ดังนี้ เวิร์ดลิน (Werdelin, 1977, p. 281 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, หน้า 286-288)



ภาพที่ 11 การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการจัดทำแผนทางด้านการศึกษา
(ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2556, หน้า 286-288)

จากแผนภาพการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการจัดทำแผนทางด้านการศึกษสามารถแสดงให้เห็นถึง รูปแบบและปัจจัยที่ศึกษาตามแนวความคิดของเวอร์เดลลิน (Werdelin, 1977, p. 281) โดยได้มีการกล่าวถึง ความเป็นไปได้ของการจัดทำแผนทางด้านการศึกษา ประกอบไปด้วย 7 ด้านด้วยกัน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านกำลังคน ด้านเทคนิค ด้านกฎหมาย ด้านสติปัญญา ด้านภูมิหลัง และด้านสังคม เมื่อพิจารณาจากผู้เสนอแผนก็ต้องมองใน 2 มุมมอง คือ มุมมองความเป็นไปได้ด้านทรัพยากร เช่น เศรษฐกิจ กำลังคน และเทคนิควิธี เป็นต้น อีกมุมมองหนึ่ง คือ ด้านการเตรียมการในด้านกฎหมาย เป็นต้น ถ้าพิจารณาจากผู้รับแผนก็ต้องมองตามความเป็นไปได้ 2 ทาง เช่นเดียวกัน คือ การศึกษาความเป็นไปได้ด้านสังคมที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องกับ โครงการ และการศึกษา ความเป็นไปได้ด้านสติปัญญาและด้านภูมิหลังของผู้เรียน

ในปัจจุบันแต่ละด้าน เวิร์ดเดลิน (Werdelin, 1977, p. 281) ได้เสนอแนะให้ดำเนินการศึกษาตัวแปรดังนี้

1. ความเป็นไปได้ด้านเศรษฐกิจ โดยดำเนินการศึกษาค่าใช้จ่ายของโครงการในด้านต่าง ๆ เช่น เงินเดือนครู อาคารสถานที่ สื่อ เครื่องมือ อาหาร ยา และสุขภาพอนามัย การปรับปรุงระบบขององค์กร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สิ่งดังกล่าวนี้ต้องคาดคะเนออกมาเป็นวงเงิน ค่าใช้จ่ายที่มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด และสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นทางเศรษฐกิจมากที่สุด และจะต้องมีระบบทดสอบความคลาดเคลื่อนได้

2. ความเป็นไปได้ด้านกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์ โดยดำเนินการศึกษาความพร้อมของผู้สอน บุคลากรที่เข้าร่วมในโครงการ เช่น ผู้มีคุณสมบัติที่จะสร้างสื่อ และการผลิตวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนนักเรียน และการฝึกอบรมครู ครูใหญ่ ศึกษานิเทศก์ หรือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรให้สามารถทำงานได้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินการให้มีความรอบคอบ เนื่องจากในบางเรื่องหรือทั้งหมดจำเป็นต้องมีการตรวจสอบหรือทดลองก่อน

3. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคจะต้องมีการตรวจสอบหรือทดลองว่าสิ่งต่าง ๆ เช่น เครื่องถ่ายวิทยุหรือโทรทัศน์ เครื่องพิมพ์ โรงงานที่จะผลิตวัสดุหรืออุปกรณ์ และบริษัทรับเหมาก่อสร้างอาคาร ฯลฯ มีความพร้อมสามารถดำเนินการได้ตามโครงการ

4. ความเป็นไปได้ทางด้านกฎหมาย การศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงและสัญญาต่าง ๆ รวมทั้งกลไกการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามโครงการหรือสิทธิของครู อำนาจและหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน และเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาที่จะดำเนินการ หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ

5. ความเป็นไปได้ทางสังคม ศึกษาบุคคลที่เกี่ยวข้องและได้รับผลจากโครงการ เช่น ผู้เรียน ครู และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อจะดูว่าจะยอมรับความเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เพียงใด วิธีการศึกษา คือ สุ่มกลุ่มตัวอย่างมาให้แสดงความคิดเห็นหรือเจตคติเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือผลที่ได้จากโครงการ โดยใช้เครื่องมือวัดทางสังคมที่เหมาะสม มีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้

6. ความเป็นไปได้เกี่ยวกับภูมิหลัง รวมถึงสติปัญญาของผู้เรียนและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาจได้ข้อมูลเก่าที่มีอยู่แล้ว หรือบางกรณีอาจจำเป็นต้องรวบรวมใหม่จากกลุ่มตัวอย่าง ข้อจำกัดของการศึกษาในเรื่องนี้คือ ไม่สามารถวัดภูมิหลังหรือความสามารถของบุคคลได้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง ผลการคาดคะเนอาจคลาดเคลื่อนไปบ้าง

จากปัจจัยในแต่ละด้านที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ทราบถึงการศึกษความเป็นไปได้ของโครงการหรือการใช้หลักสูตรว่าจะต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากโครงการหรือรับผลจากหลักสูตร และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องที่เป็น

ผู้ปฏิบัติโครงการหรือจัดหลักสูตร ทั้งนี้ อาจใช้การสัมภาษณ์ การสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและการสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

6. การทดลองนำร่อง (Pilot study)

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556, หน้า 286-288) ได้กล่าวถึงว่า การทดลองนำร่องเป็นอีกวิธีหนึ่งในการตรวจสอบและประเมินหลักสูตรก่อนที่จะนำไปใช้จริง การทดลองนำร่องหรือการทดลองใช้หลักสูตร หมายถึง การนำหลักสูตรนั้น ๆ ไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริงของหลักสูตร แต่ลดขนาดและจำนวนกลุ่มเป้าหมายลง โดยเหลือเพียงจำนวนน้อยและระยะเวลาสั้นลง ตลอดจนเลือกมาเฉพาะตอนใดตอนหนึ่งของหลักสูตรมาทำการทดลอง วัตถุประสงค์ในการใช้นำร่องในการประเมินผลหลักสูตรก่อนดำเนินการก็เพื่อที่จะรู้ว่าหากมีการดำเนินการหลักสูตรแล้วจะมีผลอะไรเกิดขึ้นบ้าง มีอุปสรรคข้อจำกัดอะไรที่อาจจะทำให้วัตถุประสงค์ของหลักสูตรไม่ได้รับการตอบสนอง นอกจากนี้ การทดลองนำร่องยังทำให้ผู้พัฒนาหลักสูตรได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่สร้างขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการทดลองนำร่องสำหรับประเมินผลหลักสูตรนี้จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดออกแบบแผนการทดลอง (Experimental design) ในลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) โดยนิยมใช้แบบทดสอบ แบบสอบถาม และการสังเกตเป็นเครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร (Formative evaluation)

การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบว่าหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ดีเพียงใด และมีส่วนใดบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้หลักสูตร หรือหากพบข้อบกพร่องระหว่างการใช้หลักสูตร จะได้รับการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 75-93) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร หรือเรียกชื่อ “การประเมินกระบวนการหลักสูตร หรือ การประเมินกำกับควบคุมหลักสูตร หรือ การประเมินผลย่อยของหลักสูตรซึ่งตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Process evaluation, Monitoring evaluation และ Formative evaluation ซึ่งชื่อเรียกจะแตกต่างกันไป แต่ความหมายของคำว่า การประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตรนั้น หมายถึง การประเมินผลหลักสูตรที่กำลังอยู่ในช่วงดำเนินการหรืออยู่ในช่วงการใช้หลักสูตรโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ การประเมินผลหลักสูตรขณะดำเนินการ จึงเป็นการประเมินผลหลักสูตรที่ยังไม่สิ้นสุดหรือยังไม่ครบตามระยะเวลาการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ

จากวัตถุประสงค์ของการประเมินผลหลักสูตรตามที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่าผลที่ได้จากการประเมิน โดยทั่วไปการประเมินผลหลักสูตรขณะดำเนินการจะเริ่มทำการประเมินก็ต่อเมื่อหลักสูตรนั้น ๆ ได้มีการนำไปปฏิบัติแล้วช่วงระยะเวลาหนึ่ง หลังจากนั้นก็จะทิ้งช่วงระยะเวลาให้หลักสูตรดำเนินการต่อไป จึงทำการประเมินอีกเป็นช่วง ๆ จนกว่าจะเป็นที่ยุติหรือตามระยะเวลาที่กำหนด การเว้นช่วงระยะเวลาการประเมินผลหลักสูตรขณะดำเนินการ จะมีระยะเวลาถี่หรือห่าง หรือมีจำนวนครั้งการประเมินไม่เท่ากันก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่าหลักสูตรที่ทำการประเมินนั้น เป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาการดำเนินงานระยะสั้นหรือระยะยาว ซึ่งผู้ประเมินจะต้องพิจารณาให้เหมาะสม วัตถุประสงค์ของการประเมินผลหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร

การประเมินผลหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตรมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อปรับปรุงหลักสูตรในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้ผลของการใช้หลักสูตรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้การใช้หลักสูตรปราศจากอุปสรรค ตลอดจนเพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประเมินผลหลักสูตรขณะดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตอบคำถามใหญ่ 2 คำถาม ได้แก่

1. หลักสูตรที่ดำเนินการนั้น นำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
2. หลักสูตรที่ดำเนินการนั้น กิจกรรมการใช้หลักสูตรมีการนำไปปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาตามที่กำหนดหรือออกแบบไว้ในหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร

นอกจากนี้ ยังมีเหตุผลบางประการที่ต้องดำเนินการประเมินผลหลักสูตรขณะดำเนินการ ซึ่งได้แก่

ประการแรก ทำให้ผู้ดำเนินการใช้หลักสูตรได้รับข้อมูลที่สำคัญ อันจะใช้สำหรับการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ หรือเปลี่ยนแปลงจากกิจกรรมการใช้หลักสูตรที่ดำเนินอยู่ในขณะนั้น

ประการที่สอง ช่วยให้เกิดการพิจารณาตรวจสอบวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยสมมติว่าจะได้รับการตอบสนองหรือบรรลุผลหรือไม่

ประการที่สาม บางครั้งอาจจะใช้ผลการประเมินเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจดำเนินการขยายหลักสูตรให้ต่อเนื่องหรือระงับล้มเลิกหลักสูตร

เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 75-93) เทคนิคและวิธีการในการประเมินผลหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร ได้แก่

1. การทดลอง (Experiment)

ในการประเมินหลักสูตรระหว่างการดำเนินการใช้หลักสูตร โดยการตรวจสอบคุณภาพด้วยการทดลองนั้น เป็นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับจัดการเรียนการสอนในสภาพการจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากประชากรที่เป็นผู้ที่เรียนในหลักสูตร แล้วมีการประเมินหลักสูตรและติดตามผลเพื่อนำผลการทดลองมาปรับปรุงหลักสูตรให้เกิดประสิทธิภาพหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การใช้การทดลองเพื่อประเมินผลหลักสูตรมีรูปแบบหรือแบบแผนการทดลอง (Experimental design) ดังนี้

1.1 สองกลุ่มสุ่มทดลองก่อน-หลัง (Randomized two group pretest-posttest design)

	เวลาที่ทดสอบ			
		ก่อน		หลัง
กลุ่มทดลอง	R	O ₁	X	O ₂
กลุ่มควบคุม	R	O ₁		O ₂

ภาพที่ 12 รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มสุ่มทดลองก่อน-หลัง
(ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2555, หน้า 75-93)

รูปแบบที่ 1 จัดกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยวิธีสุ่ม (R) หน่วยการสุ่มอาจเป็นนักเรียน ห้องเรียน หรือโรงเรียน แล้วแต่วัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งสองกลุ่มได้รับการสอบก่อน (O₁) แล้วกลุ่มทดลองก็ได้รับการทดลองหรือเรียนตามหลักสูตร กลุ่มควบคุมไม่ได้รับ และหลังจากนั้นเมื่อทดลองเสร็จแล้ว ก็มีการสอบวัดหลังจากการทดลอง (O₂) อีกครั้งหนึ่ง โดยวัดทั้งสองกลุ่มแล้วก็เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น

การใช้รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มสุ่มทดลองก่อน-หลังมีข้อดี คือ ผู้ประเมินหลักสูตรจะทราบถึงผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นผลจากการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรโดยตรง เมื่อเปรียบเทียบกับอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งไม่ได้รับกิจกรรมตามโครงการ แต่ในข้อดีก็ยังมีข้อจำกัด คือ การใช้รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มสุ่มทดลองก่อน-หลังนี้ไม่สามารถนำไปใช้ได้ ถ้าหากไม่มีจำนวนกลุ่มบุคคลเพียงพอต่อการเลือกสุ่มหรือในกรณีมีกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอยู่แล้ว

1.2 สองกลุ่มสุ่มทดลองเฉพาะหลังการทดลอง (Randomized two group posttest only design)

	เวลาที่ทดสอบ		
	ก่อน		หลัง
กลุ่มทดลอง	R	X	O
กลุ่มควบคุม	R		O

ภาพที่ 13 รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มผู้ทดลองเฉพาะหลังการทดลอง
(ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2555, หน้า 75-93)

รูปแบบที่ 2 นี้ กลุ่มนักเรียนหรือชั้นเรียนหรือโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยวิธีการสุ่ม ซึ่งจัดให้กลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มทดลองเข้ารับหลักสูตร อีกกลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มควบคุม ซึ่งไม่ได้รับ ไม่มีการทดสอบทั้งสองกลุ่มก่อนการทดลอง แต่จะมีการทดสอบเฉพาะเมื่อเสร็จสิ้นการทดลองเท่านั้น

1.3 สองกลุ่มเปรียบเทียบทดสอบก่อน-หลัง (Two group pretest-posttest design)

	เวลาที่ทดสอบ		
	ก่อน		หลัง
กลุ่มทดลอง	O	X	O
กลุ่มควบคุม	O		O

ภาพที่ 14 รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มเปรียบเทียบทดสอบก่อน-หลัง
(ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2555, หน้า 75-93)

รูปแบบที่ 3 นี้ มีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “รูปแบบกึ่งการทดลอง” (Quasi-experimental design) กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมิได้จัดโดยวิธีการสุ่ม ดังนั้น จึงต้องมีการจัดกลุ่มควบคุมให้มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มทดลองให้มากที่สุด

การใช้รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มเปรียบเทียบทดสอบก่อน-หลังนี้มีข้อดี คือ มีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มและมีการเปรียบเทียบระหว่างก่อน-หลังการรับหลักสูตร แต่การใช้รูปแบบการทดลองดังกล่าวนี้มีข้อจำกัด คือ การเลือกกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอาจเกิดความลำเอียงได้ นั่นคือ กลุ่มทดลองอาจมีความสนใจ ความพร้อม ตลอดจนความกระตือรือร้นมากกว่ากลุ่มควบคุม

1.4 กลุ่มเดียวอนุกรมเวลา (One group time series design)

	เวลาที่ทดสอบ						
	1	2	3	4	5	6	
กลุ่มทดลอง	O	O	O	X	O	O	O

ภาพที่ 15 รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวอนุกรมเวลา (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2555, หน้า 75-93)

รูปแบบที่ 4 นี้ ใช้กลุ่มทดลองเป็นกลุ่มควบคุมภายในตัวของมันเอง การวัดกลุ่มทดลองจึงกระทำตามช่วงเวลาปกติเป็นระยะ ๆ ทั้งก่อนและหลังการทดลอง

การใช้รูปแบบการทดลองกลุ่มเดียวอนุกรมเวลาจะใช้กลุ่มทดลองมีข้อดี คือ ทำให้ทราบถึงพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มทดลองหรือกลุ่มเป้าหมายทั้งก่อนและหลังการรับหลักสูตร นอกจากนี้ การใช้รูปแบบดังกล่าวยังมีความเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้กับหลักสูตรที่มีกลุ่มเป้าหมายอย่างเฉพาะเจาะจงเพียงกลุ่มเดียว และเป็นหลักสูตรที่มีลักษณะการดำเนินการกิจกรรมระยะยาว แต่การใช้รูปแบบการทดลองดังกล่าวนี้มีข้อจำกัด คือ ไม่เหมาะสำหรับหลักสูตรที่มีช่วงการดำเนินการหรือช่วงระยะเวลาดำเนินงานสั้น ๆ

1.5 สองกลุ่มอนุกรมเวลา (Control group time series design)

	เวลาที่ทดสอบ						
	1	2	3	4	5	6	
กลุ่มทดลอง	O	O	O	X	O	O	O
กลุ่มควบคุม	O	O	O	O	O	O	O

ภาพที่ 16 รูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มอนุกรมเวลา (ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2555, หน้า 75-93)

รูปแบบที่ 5 เป็นรูปแบบการทดลองแบบสองกลุ่มอนุกรมเวลา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่มทดลองที่รับหลักสูตร อีกกลุ่มเป็นกลุ่มควบคุม ซึ่งทั้งสองกลุ่มทดลองนี้ต้องมีการจัดกลุ่มให้มีความคล้ายคลึงกันซึ่งต้องมีได้มาด้วยวิธีการสุ่ม แต่จะมีลักษณะคล้ายกับรูปแบบการทดลองกลุ่มเดียวอนุกรมเวลา เพียงแค่มีการเพิ่มกลุ่มควบคุมอีก 1 กลุ่มเท่านั้น

1.6 กลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง (One group pretest-posttest design)

	เวลาที่วัด		
	ก่อน	หลัง	
กลุ่มทดลอง	O	X	O

ภาพที่ 17 รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลัง

(ศักดิ์ศรี ปาณะกุล, 2555, หน้า 75-93)

รูปแบบที่ 6 คือ รูปแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลังเป็นรูปแบบที่มีความสมบูรณ์น้อยมาก จึงเสนอแนะให้ใช้เป็นรูปแบบสุดท้ายของการเลือกใช้ แต่รูปแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลังนี้มีข้อดี คือ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เมื่อหลักสูตรได้รับการจัดทำขึ้นเพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีการเจาะจงเฉพาะ โดยกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวนั้นไม่อาจจะทำการเลือกกลุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้ารับหลักสูตรได้ และรูปแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลังเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับหลักสูตรที่มีระยะเวลาอันสั้น ทั้งนี้ ยังสามารถช่วยแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบผลระหว่างการดำเนินการก่อนหลักสูตรและการดำเนินการหลังหลักสูตร ส่วนข้อจำกัดของรูปแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อน-หลังนี้ คือ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการคัดเลือกให้รับหลักสูตรจะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจมาจากการเลือกโดยขาดการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น ผลที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายจึงไม่สามารถกล่าวได้อย่างชัดเจนว่าได้ผลดี หากมีการนำไปเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ

การวิเคราะห์หลักสูตร

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 75-93) กล่าวว่า การวิเคราะห์หลักสูตร หมายถึง การให้ความสนใจต่อรายละเอียดของหลักสูตรอย่างเป็นระบบและมีเกณฑ์ โดยมีกระบวนการและเทคนิคการวิเคราะห์ที่เป็นเหตุเป็นผลชัดเจน ขั้นตอนการวิเคราะห์จะทำทั้งในระดับลึกและระดับกว้างให้ได้ข้อมูลเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ การวิเคราะห์หลักสูตรเป็นการประเมินหลักสูตรภาคปฏิบัติ เป็นการประเมินย่อยหรือการประเมินหลักสูตรที่อยู่ในระหว่างการใช้ ซึ่งครูสามารถประเมินการใช้หลักสูตรของตนเอง หรืออาจจะร่วมมือกับเพื่อนครูที่สอนร่วมกันเพื่อทำการประเมิน จึงถือเป็นการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

การวิเคราะห์หลักสูตรสามารถดำเนินการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของรายวิชา และจุดประสงค์การเรียนรู้
2. การวิเคราะห์เนื้อหา
3. การวิเคราะห์กิจกรรม
4. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อประเมินผลการเรียน
5. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนจัดทำเพิ่มสะสมงานนักเรียน

1. การวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของรายวิชา และจุดประสงค์การเรียนรู้ มีรูปแบบการวิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของจุดมุ่งหมายหลักสูตรกับวัตถุประสงค์รายวิชา

จุดมุ่งหมายหลักสูตร	วัตถุประสงค์รายวิชา	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
1.	1.		
2.	2.		
3.	3.		
4.	4.		
5.	5.		

ผลการวิเคราะห์: จุดมุ่งหมายหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา จำนวน.....ข้อ
จุดมุ่งหมายหลักสูตรไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา จำนวน.....ข้อ
เหตุผลที่ไม่สอดคล้อง.....
.....

1.2 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์รายวิชากับจุดประสงค์การเรียนรู้

วัตถุประสงค์รายวิชา	จุดประสงค์การเรียนรู้	สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง
1.	1.		
2.	2.		
3.	3.		
4.	4.		
5.	5.		

ผลการวิเคราะห์: วัตถุประสงค์รายวิชาสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวน.....ข้อ
วัตถุประสงค์รายวิชาไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จำนวน.....ข้อ
เหตุผลที่ไม่สอดคล้อง.....

1.3 การวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของจุดประสงค์การเรียนรู้ว่ามีความชัดเจนในด้านการกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังและเกณฑ์ที่ยอมรับเพียงใด

จุดประสงค์การเรียนรู้	สถานการณ์เงื่อนไข	พฤติกรรมที่คาดหวัง	เกณฑ์ที่ยอมรับ
นักเรียนสามารถอธิบายมารยาทในการรับประทานอาหารได้อย่างถูกต้อง		✓	✓

ผลการวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ข้อนี้ คือ มีพฤติกรรมที่คาดหวังและระบุเกณฑ์ไว้ ส่วนสถานการณ์เปิดกว้างไว้ เพื่อให้ผู้สอนสามารถเลือกใช้ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและธรรมชาติของผู้เรียน

การวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนในการเขียนจุดประสงค์ อาจทำได้อีกลักษณะหนึ่ง ดังนี้

พฤติกรรมที่ระบุในจุดประสงค์การเรียนรู้	เกณฑ์	มี	ไม่มี
นักเรียนสามารถอธิบายมารยาทในการรับประทานอาหารได้อย่างถูกต้อง	1. ใครมีพฤติกรรมที่ระบุ 2. พฤติกรรมที่ระบุในจุดประสงค์ชัดเจน 3. สามารถประเมินผลได้	✓ ✓ ✓	

2. การวิเคราะห์เนื้อหา

สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากคำอธิบายรายวิชาของหลักสูตรและการวิเคราะห์เนื้อหาจากหนังสือเรียนและหนังสืออ่านประกอบ

การวิเคราะห์เนื้อหาจากคำอธิบายรายวิชาเพื่อนำไปวางแผนการสอน จะต้องดำเนินการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์รายวิชากับความคิดรวบยอดหลักของเนื้อหา

เกณฑ์ ประเด็น หลักขอเนื้อหา	ความ ถูกต้องของ ความรู้	ความ ทันสมัย เป็นจริง ในสังคม	มีความ สมดุลใน ด้านกว้าง และด้านลึก	ช่วยให้บรรลุ จุดประสงค์ การเรียนรู้	ผู้เรียน สามารถ เรียนรู้ได้	ผู้เรียน สนใจและ กระตือรือร้นให้ ค้นคว้าต่อ
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

3. การวิเคราะห์กิจกรรม

การวิเคราะห์กิจกรรมการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามลำดับเป็นระบบ ถ้าการออกแบบกิจกรรมดี ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรม เกิดการเรียนรู้ก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้ การวิเคราะห์กิจกรรมอาจทำได้ดังตารางวิเคราะห์ต่อไปนี้

เกณฑ์ ลักษณะ กิจกรรม	สอดคล้อง กับเนื้อหา	สอดคล้อง กับ จุดประสงค์	ผู้เรียนมี ส่วนร่วม ในกิจกรรม	มีลำดับ ขั้นตอน	เหมาะสมกับ เวลา	ผู้เรียนได้ คิดวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อประเมินผลการเรียน

การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อประเมินผลการเรียน ควรจะทำการวิเคราะห์เป็นกลุ่ม ๆ ละประมาณ 6-9 คน จะทำให้ผลการวิเคราะห์เชื่อถือกว่าการวิเคราะห์เพียงคนเดียว ขั้นตอนการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อประเมินผลการเรียนมีดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสารหลักสูตรทั้งด้านจุดประสงค์และเนื้อหาว่าเน้นพฤติกรรม การเรียนรู้ด้านใด

4.2 วิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตร กำหนดประเด็นสำคัญ ๆ และเรียงลำดับความสำคัญ พิจารณาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในแต่ละประเด็น เพื่อปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติจริง

4.3 นิยามพฤติกรรมแต่ละด้านให้ชัดเจน เพื่อความเข้าใจตรงกัน การนิยาม พฤติกรรมควรสอดคล้องกับลักษณะวิชา เช่น วิชาคณิตศาสตร์เน้นการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ 4 ด้าน คือ ความรู้ความจำเกี่ยวกับทักษะการคิดคำนวณ ความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์

4.4 นำหัวข้อของพฤติกรรมและเนื้อหาที่ได้จากการวิเคราะห์ได้จากข้อ 4.2 และ ข้อ 4.3 มาบรรจุลงในตาราง

4.5 สมาชิกแต่ละคนร่วมกำหนดความสำคัญของแต่ละหัวข้อเนื้อหาและพฤติกรรม โดยพิจารณาจากจุดประสงค์การเรียนรู้และเวลาที่ใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการดังนี้

คะแนนรวมของหัวข้อพฤติกรรม X คะแนนรวมของหัวข้อเนื้อหา

100

ถ้าผลเฉลี่ยมีเศษเกิน .5 ขึ้นไป ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม

4.6 สมาชิกช่วยกันพิจารณาทบทวนและปรับคะแนนอีกครั้งเพื่อความเหมาะสมกับ ความสำคัญของพฤติกรรมในหัวข้อเนื้อหานั้น โดยพิจารณาถึงการปฏิบัติ เวลา และความสำคัญ ของจุดประสงค์

4.7 ตรวจสอบดูความถูกต้องของคะแนนในตารางเฉลี่ยโดยรวม คะแนนในแต่ละ ช่วงของพฤติกรรม (แนวตั้ง) และรวมคะแนนในแต่ละหัวข้อของเนื้อหา (แนวนอน) เป็นช่อง ๆ ไป ซึ่งรวมเรียกว่า คะแนนรวมย่อย นำคะแนนรวมย่อยมารวมทั้งหมดอีกครั้ง คะแนนรวมครั้งนี้ จะต้องได้คะแนนเท่ากันทั้งแนวตั้งและแนวนอน ทั้งนี้ เพื่อจัดอันดับความสำคัญของพฤติกรรมและ เนื้อหาและใช้เวลาในการเรียนการสอน รวมการประเมินผลว่า ควรใช้วิธีการประเมินแบบใด จะได้สร้างเครื่องมือในการประเมินผลต่อไป

5. การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนจัดทำแฟ้มสะสมงานนักเรียน

การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อวางแผนจัดทำแฟ้มสะสมงานนักเรียน จัดเป็นการวิเคราะห์ หลักสูตรเพื่อนำไปสู่การประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน ซึ่งเป็นการวางแผนออกแบบการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลของวิชา/ กลุ่มประสบการณ์ที่จะสอน จากการศึกษา

เนื้อหาวิชา จุดประสงค์การเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้จากคำอธิบาย/ คำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยจัดทำตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและทำความเข้าใจหลักการ จุดหมาย โครงสร้างและแนวดำเนินการของหลักสูตรของระดับชั้นที่สอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการสอนตลอดจนการประเมินผล โดยใช้เพิ่มสะสมงาน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์คำอธิบาย/ คำอธิบายรายวิชาจากหลักสูตร เพื่อกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล โดยการวิเคราะห์ “คำอธิบาย/ คำอธิบายรายวิชา” จากหลักสูตรในแต่ละวิชา/ กลุ่มประสบการณ์ จะพบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. กิจกรรม/ กระบวนการ เป็นแนวทางให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด เช่น สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ จำแนก ทดลอง อภิปราย บันทึก รายงานผล ฯลฯ

2. เนื้อหาสำคัญ เป็นแนวทางให้ครูผู้สอนทราบเนื้อหาหลักที่หลักสูตรกำหนด เพื่อจะวิเคราะห์ ปรับขยายหรือเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับระดับชั้นของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในจุดประสงค์การเรียนรู้

3. จุดประสงค์ จะเขียนไว้ตอนท้ายของคำอธิบายรายวิชา ในลักษณะจุดประสงค์ทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนยึดเป็นหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านการจัดการหรือกระบวนการ

- ด้านพุทธิพิสัย มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระในวิชา/ กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ

- ด้านจิตพิสัย มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณธรรมและยึดมั่นในค่านิยมที่พึงประสงค์

- ด้านทักษะพิสัย มุ่งให้ผู้เรียนมีความสามารถในการปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว

รวดเร็วและแม่นยำ

- ด้านการจัดการหรือกระบวนการ มุ่งให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างสันติสุข ตามบทบาทของตนเอง ออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง ได้มุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ และสามารถนำมาใช้พัฒนาตนเองได้

ระยะที่ 3 การประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร (Summative evaluation)

การประเมินผลของหลักสูตรเพื่อให้ทราบถึงภาพรวมของหลักสูตรนั้น สามารถดำเนินการได้หลังจากที่มีการใช้หลักสูตรไประยะหนึ่งแล้วจนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมของ

หลักสูตร การประเมินนี้จึงเป็นการประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงผลการใช้หลักสูตรว่าเป็นอย่างไร หลักสูตรที่จัดทำขึ้นควรจะมีการดำเนินการใช้ต่อไป หรือควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือควรรยกเลิก

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 97-125) การประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า “Summative evaluation” หรือ “Post evaluation” หรือ “Impact evaluation” ซึ่งหมายถึง การประเมินหลักสูตรภายหลังจากได้นำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายครบวงจร หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

การประเมินหลังการใช้หลักสูตรสามารถดำเนินการได้ 2 ระยะ กล่าวคือ ภายหลังจากหลักสูตรดำเนินงานเสร็จสิ้นก็ทำการประเมินทันที หรือการเว้นระยะการประเมินออกไประยะหนึ่ง แล้วจึงค่อยทำการประเมิน นอกจากนี้ อาจใช้ทั้งสองลักษณะร่วมกัน คือ ทำการประเมินทั้งภายหลังจากหลักสูตรเสร็จสิ้นทันที และเว้นระยะการประเมินออกไปตามความเหมาะสม แล้วนำข้อมูลจากทั้งสองส่วนมาประกอบกัน ซึ่งการประเมินทั้ง 2 ลักษณะ มีวัตถุประสงค์และเทคนิควิธีการประเมินค่อนข้างแตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร

วัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรหลังการใช้หลักสูตร มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

ประการแรก เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานของหลักสูตรที่ผ่านมาทั้งหมดว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่

ประการที่สอง เพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของหลักสูตร ซึ่งผลที่ได้รับจากการดำเนินการของหลักสูตรเพียงพอกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการจากหลักสูตรหรือไม่ การใช้ทรัพยากรในหลักสูตรมีมากน้อยเพียงใด คำนวณค่ากับทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไปหรือไม่

ประการที่สาม เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเป็นผลที่เกิดจากการดำเนินงานของหลักสูตรโดยตรงหรือไม่ หรือเกิดจากผลกระทบ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยมิได้มุ่งหวัง

ประการที่สี่ เพื่อประเมินองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของหลักสูตรทั้งหมด เช่น การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิตของหลักสูตร (Product)

ขอบเขตในการประเมินหลักสูตร

ในการประเมินผลหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ซึ่งการประเมินผลหลักสูตรมิได้ประเมินเฉพาะตัวหลักสูตรที่เป็นเอกสารรูปเล่มหลักสูตรเพียงเท่านั้น

แต่จะต้องประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรทั้งหมด เช่น นักเรียน ครู กระบวนการหรือระบบต่าง ๆ โครงการต่าง ๆ ดังนั้น การประเมินผลหลักสูตรจึงถือได้ว่าเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนและมีความซับซ้อน เพราะการประเมินหลักสูตรจะสามารถบ่งบอกได้ว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่เป็นเช่นไร ควรมีการพัฒนาปรับปรุง หรือควรรุคยุติการใช้ต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าวได้มีนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรหลายท่านได้กล่าวถึง ขอบเขตในการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

โบแชมป์ (Beauchamp, 1975) กล่าวว่า ขอบเขตของการประเมินหลักสูตร ควรดำเนินการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่

1. ประเมินผลการใช้หลักสูตร (Evaluation of teacher use of the curriculum)
2. ประเมินผลรูปแบบของหลักสูตร (Evaluation of the design)
3. ประเมินผลการเรียนของนักเรียน (Evaluation of pupil outcomes)
4. ประเมินผลระบบหลักสูตร (Evaluation of curriculum system)

เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexander, 1981) ได้กล่าวถึง ขอบเขตของการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

1. การประเมินจุดมุ่งหมายของโรงเรียน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเฉพาะวิชา และจุดมุ่งหมายในการสอน เพื่อให้ทราบว่าจุดมุ่งหมายเหล่านั้น มีความเหมาะสมกับตัวผู้เรียน และสภาพแวดล้อมหรือไม่ ตลอดจนมีความเที่ยงตรงและครอบคลุมเพียงใด

2. การประเมินผลโครงการด้านการศึกษาของโรงเรียนทั้งหมด เช่น การเตรียมพร้อมของโรงเรียน การดำเนินงานของกลุ่มโรงเรียน งบประมาณ การเงิน การแนะแนว ห้องสมุด เพื่อให้ทราบถึง การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ มีดำเนินการไปอย่างไร และมีประสิทธิภาพเพียงใด

3. การประเมินผลการเลือกเนื้อหาและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ทราบว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

4. การประเมินผลการสอบ เพื่อให้ทราบว่า การสอนของครูดำเนินไปโดยยึดตัวหลักสูตรหรือไม่ การสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปตามที่ต้องการหรือไม่ เพราะผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน คือผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนของครู

5. การประเมินผลโครงการประเมินผล เพื่อป้องกันการผิดพลาด ซึ่งจะทำการประเมินผล เพื่อตัดสินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรผิดพลาดไปด้วย

สุมิตร คุณานุกร (2520, หน้า 198-202) ได้กล่าวว่า การประเมินผลเพื่อตัดสินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรนั้นควรมีขอบเขตอยู่ 4 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์ตัวหลักสูตร

2. การวิเคราะห์กระบวนการของหารนำหลักสูตรไปใช้

3. การวิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลการเรียนของเด็ก

4. การวิเคราะห์โครงการประเมินผล

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539, หน้า 195-197) กล่าวว่า ในการประเมินหลักสูตร สิ่งที่ต้องประเมิน สามารถแบ่งได้ 4 ประการ ดังนี้

1. การประเมินเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร

2. การประเมินการใช้หลักสูตร เป็นการตรวจสอบว่า หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ดี กับสถานการณ์จริงเพียงใด

3. การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตรเป็นการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน

4. การประเมินระบบหลักสูตร

สันต์ ธรรมบำรุง (2527, หน้า 141-142) ได้กำหนดขอบเขตของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. ประเมินหลักสูตรความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์

2. ประเมินโครงการทั้งหมดของโรงเรียน

3. ประเมินโครงการเฉพาะส่วน

4. ประเมินการเรียนการสอน

5. ประเมินโครงการ การประเมินผล

6. ประเมินโครงการความสัมพันธ์ทางการเรียนของนักเรียนถึงการสอนด้วย

7. ประเมินโครงการของผู้เรียนจบออกไปว่าหางานทำได้หรือไม่

รูปแบบการประเมินหลักสูตร

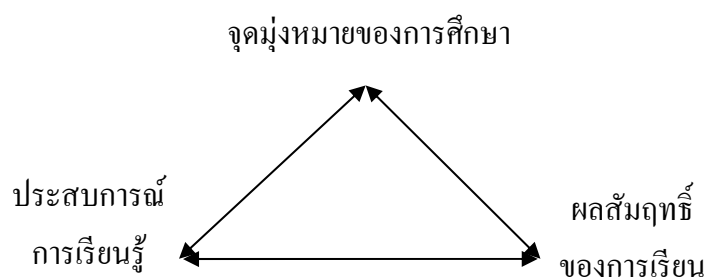
รูปแบบการประเมินหลักสูตรเป็นกรอบความคิด เปรียบเสมือนทฤษฎี หรือแบบแผน ที่เป็นระบบแสดงให้เห็นขั้นตอนหรือกระบวนการของการประเมิน ซึ่งมีนักการศึกษาและนักพัฒนาหลักสูตรหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ มาลินี บุญยรัตพันธุ์ (2551, หน้า 97-122) ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินหลักสูตรการประเมินหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ เป็นการประเมินผลก่อนนำหลักสูตรไปใช้ กลุ่มนี้จะเสนอรูปแบบที่เด่น ๆ คือ เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique)

2. รูปแบบการประเมินหลักสูตรในระหว่างหรือหลังการใช้หลักสูตรสามารถแบ่งออกได้เป็นกลุ่มย่อย ๆ ได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal attainment model) เป็นรูปแบบที่ประเมินว่าหลักสูตรมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ผลที่ได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของแฮมมอนด์ ในที่นี้ขอยกตัวอย่าง รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler model of evaluation) เป็นผู้วางรากฐานการประเมินผลหลักสูตรนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1930 และได้ให้คำนิยามของการศึกษาว่า “การศึกษา” คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น การประเมินผลหลักสูตรจึงเป็นการเปรียบเทียบว่า พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ นอกจากนี้ ไทเลอร์มีความเห็นว่าการบวนการจัดการศึกษานั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้ และการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน ดังแผนภาพที่ 18



ภาพที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการศึกษา (มาลินี บุญยรัตพันธุ์, 2551, หน้า 97-122)

ไทเลอร์มีความเชื่อว่า จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจนรัดกุมและจำเพาะเจาะจงเป็นแนวทางในการประเมินภายหลัง บทบาทของการประเมินหลักสูตรจึงอยู่ที่การดูผลผลิตของหลักสูตรว่า ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่ แนวคิดของไทเลอร์เกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรจึงยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal attainment model)

ไทเลอร์มีความเห็นเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร เพื่อตัดสินว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ในรูปของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมนั้น ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ส่วนใดที่ประสบผลสำเร็จ อาจเก็บไว้ใช้ได้ต่อไป แต่ส่วนใดที่ไม่ประสบผลสำเร็จควรปรับปรุงแก้ไข

2. จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตร เพื่อประเมินค่าความก้าวหน้าทางการศึกษา ของประชากรขนาดใหญ่เพื่อให้สาธารณชนได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเข้าใจปัญหาความต้องการของ การศึกษา และเพื่อใช้ข้อมูลนั้นเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายทางการศึกษาที่คนส่วนใหญ่ เห็นด้วย

จุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ ซึ่งถือว่าการประเมินผลหลักสูตรเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน โดยมีการประเมินผลดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยวิเคราะห์ทรัพยากรของจุดหมาย คือ นักเรียน สังคม และเนื้อหาสาระ ขอบเขตของจุดหมาย คือ จิตวิทยาการเรียนรู้และปรัชญาการศึกษา
2. กำหนดจุดหมายเชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจนเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องการ วัดในภายหลัง
3. กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ได้ตั้งไว้
4. เลือกวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้เนื้อหาสาระหรือประสบการณ์ที่วางไว้ ประสบความสำเร็จ

5. ประเมินผลโดยใช้วิธีการต่าง ๆ หรือการทดสอบผลสัมฤทธิ์ในการเรียน
 6. ถ้าไม่บรรลุจุดหมายที่วางไว้ จะต้องมีการตัดสินใจที่จะยกเลิกหรือปรับปรุงหลักสูตรนั้น แต่ถ้าบรรลุจุดหมายที่วางไว้ก็อาจจะใช้ผลสะท้อนกลับของหลักสูตรนั้นเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณค่าของหลักสูตร
- การประเมินหลักสูตรตามขั้นตอนของไทเลอร์ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับปรุง จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ประเมิน จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงวิธีการในการประเมินด้วย การประเมินผลแบบนี้ จึงเป็นการประเมินผลสรุปมากกว่าการประเมินผลความก้าวหน้าหรือ การประเมินผลย่อย

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ไม่ยึดเป้าหมาย (Goal free evaluation model) เป็นรูปแบบที่มีความเป็นอิสระในการประเมินไม่นำความคิดของผู้ประเมินมาเป็นตัวกำหนดใน โครงการประเมิน ผู้ประเมินจะประเมินตามสภาพความเป็นจริง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตร ของสคริฟเวน โดยสคริฟเวน ได้เสนอลักษณะของการประเมินผลหลักสูตรไว้ 4 ลักษณะ คือ

- 1) การประเมินผลย่อย (Formative evaluation) เป็นการประเมินผลสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในขณะที่ใช้หลักสูตรอยู่เพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน
- 2) การประเมินผลรวบยอด (Summative evaluation) เป็นการประเมินผลสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงเมื่อสิ้นสุดกระบวนการใช้หลักสูตรแล้ว เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตร

3) การประเมินผลภายใน (Intrinsic evaluation) เป็นการประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ภายในตัวของมันเอง เช่น การประเมินเนื้อหา จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร

4) การประเมินผลสำเร็จ (Pay-off evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการหลักสูตร เช่น การประเมินผลที่เกิดจากการสอนของครูที่มีต่อนักเรียน

ข้อดี จุดเด่นการประเมินหลักสูตรของสคริปเวเน คือ การประเมินผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากหลักสูตรทั้งที่คาดหวังไว้และไม่ได้คาดหวังไว้ เป็นการขยายแนวความคิดของไทเลอร์ แต่สคริปเวเนก็ได้เสนอแนะอะไรเกี่ยวกับวิธีการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรว่าเป็นอย่างไร จึงเป็นเพียงการเสนอรูปแบบรวม ๆ ของการประเมินผลตามทัศนะเท่านั้น

2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก (Criterion model) เป็นรูปแบบการประเมินที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าของหลักสูตร โดยเกณฑ์เป็นหลัก เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสเตค โดยสเตคให้ความหมายของการประเมินไว้ว่าเป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าโปรแกรมการศึกษา ซึ่งเป็นการบรรยายสิ่งที่ถูกประเมินโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาตัดสินคุณค่า ดังนั้น จะเห็นว่าการประเมินทางการศึกษาตามแนวคิดนี้ ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 2 ประการ คือ การบรรยายและการตัดสินใจ นั่นคือ การบรรยายจะเป็นการอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมได้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ กัน ส่วนการตัดสินใจจะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานในการเปรียบเทียบ แต่เนื่องจากแหล่งข้อมูลมีมากมายและวิธีการเก็บข้อมูลมีหลายวิธีจึงเป็นหน้าที่ของผู้ประเมินจะต้องรวบรวมข้อมูลที่แท้จริงให้ได้ สเตคจึงเสนอว่าข้อมูลที่ควรพิจารณาในการประเมินผลหลักสูตรมี 3 ชนิดด้วยกัน คือ

1) ด้านสิ่งที่มาก่อน หรือ สภาพก่อนเริ่มโครงการ (Antecedent) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อให้เกิดผลจากหลักสูตรและเป็นสิ่งที่มีอยู่ก่อนการใช้หลักสูตรอยู่แล้ว ประกอบด้วย 7 หัวข้อ คือ บุคลิกและนิสัยของนักเรียน บุคลิกและนิสัยของครู เนื้อหาสาระของหลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน อาคารสถานที่ การจัดโรงเรียน และลักษณะชุมชน เป็นต้น

2) ด้านกระบวนการเรียนการสอน (Instructional process transactions) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะที่มีการเรียนการสอนระหว่างนักเรียนกับนักเรียน นักเรียนกับครู ครูกับผู้ปกครอง ฯลฯ เป็นขั้นตอนของการใช้หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย 5 หัวข้อ คือ การสื่อสาร การจัดแบ่งเวลา การลำดับเหตุการณ์ การให้กำลังใจ และบรรยากาศของสิ่งแวดล้อม

3) ด้านผลผลิต หรือผลที่ได้รับจากโครงการ (Outcomes) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทัศนคติของนักเรียน ทักษะของนักเรียน ผลที่เกิดขึ้นกับครู และผลที่เกิดขึ้นกับสถาบัน เป็นต้น

ฉันท ชาติทอง (2550, หน้า 136-140) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินของสเตคไว้ว่า จากข้อมูลที่รวบรวมมา 3 ชนิด ได้แก่ 1) ด้านสิ่งที่มาก่อน หรือปัจจัยเบื้องต้น 2) ด้านกระบวนการเรียน การสอน และ 3) ด้านผลผลิตหรือผลที่ได้รับจากโครงการ ผู้ประเมินจะต้องแยกข้อมูลเป็น 3 ประเภท โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล (Rationale) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงปรัชญาและจุดมุ่งหมายพื้นฐาน ของโปรแกรม อาจจะเขียนหรือไม่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ หลักการและเหตุผลนี้เป็น พื้นฐานในการกำหนดสิ่งที่คาดหวัง (Intents)

2. เมตริกการบรรยาย (Description matrix) คือ ส่วนที่ใช้บรรยายภาพรวมของข้อมูล ที่ได้จากการประเมิน เมตริกนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ผลที่คาดหวัง (Intents) ซึ่งครอบคลุมนโยบายและองค์ประกอบทั้งหมด

2.2 ผลที่เกิดขึ้นจริง (Observations)

3. เมตริกการตัดสินใจ (Judgment matrix) หมายถึง ส่วนของการตัดสินใจคุณค่า หรือ คุณภาพของโปรแกรมทางการศึกษา โดยนักประเมินจะมีบทบาทในการตัดสินใจซึ่งถือว่าเป็น ผู้เหมาะสมที่สุด เมตริกนี้ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

3.1 มาตรฐานที่ใช้ (Standard) ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ว่า โปรแกรมการศึกษาที่จะประเมิน นั้นมีคุณภาพหรือบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาหรือไม่ และมาตรฐานที่ขึ้น แบ่งได้ 2 ชนิด คือ

3.1.1 มาตรฐานสัมบูรณ์ (Absolute standards) เป็นเกณฑ์ที่ใช้ตั้งขึ้นตามความคิด ของบุคคล ซึ่งอาจใช้มากกว่าหนึ่งเกณฑ์ก็ได้

3.1.2 มาตรฐานสัมพัทธ์ (Relative standards) เป็นเกณฑ์ที่ยึดเอาลักษณะของ โปรแกรมใด โปรแกรมหนึ่งมาเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ

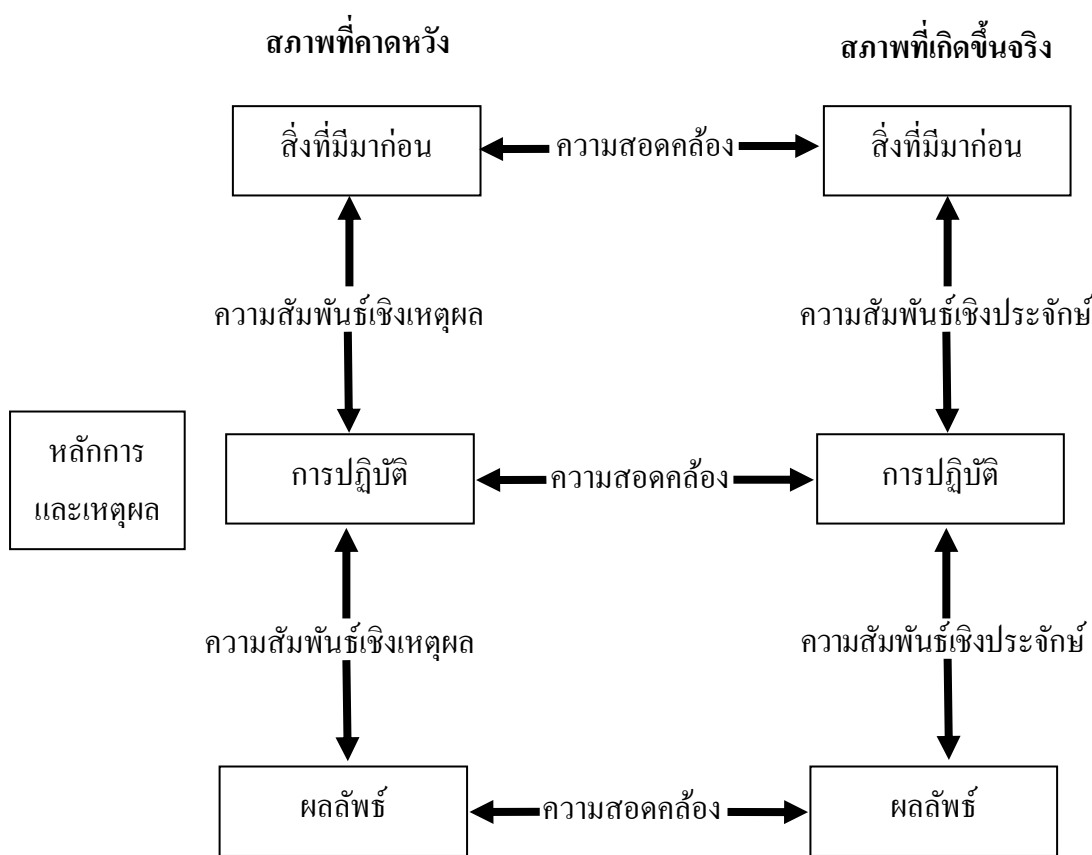
3.1.3 ที่มาของการตัดสินใจ (Judgment) เป็นขั้นที่พิจารณาว่าโปรแกรมทาง การศึกษามีคุณภาพเพียงใด มีข้อดีข้อเสียอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้พัฒนาแก้ไขหรือยกเลิก ซึ่งการตัดสินใจต้องอาศัยการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้กับมาตรฐานที่ใช้ลักษณะของการเปรียบเทียบ จะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

3.1.3.1 การเปรียบเทียบสัมบูรณ์ (Absolute comparison) หมายถึง การเปรียบเทียบ ข้อมูลเชิงบรรยายของ โปรแกรมที่ต้องการประเมินกับมาตรฐานสัมบูรณ์ โดยพิจารณาสิ่งที่เป็นจริง กระบวนการ และผลผลิตตามลำดับ

3.1.3.2 การเปรียบเทียบสัมพัทธ์ (Relative comparison) หมายถึง การเปรียบเทียบ ข้อมูลเชิงบรรยายของ โปรแกรมที่ต้องการประเมินกับข้อมูลเชิงบรรยายของ โปรแกรมที่ใช้เป็น มาตรฐานสัมพัทธ์

สำหรับวิธีการในการประเมินตามแนวนั้น ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการอธิบาย โดยต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างผลที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้นจริงและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้นกับกระบวนการและผลผลิต เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้นแล้วจึงตัดสินใจ

การบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินในเชิงความสัมพันธ์และความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ สเตคได้เสนอในรูปแบบของตารางเมตริก ดังแผนภาพ

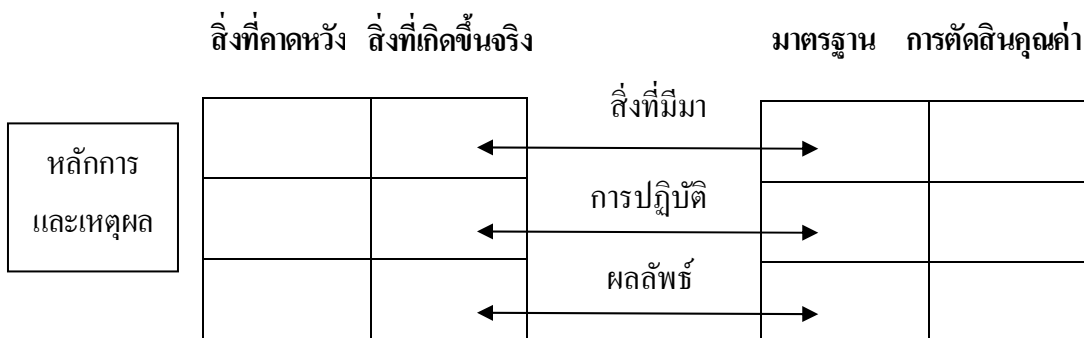


ภาพที่ 19 การบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินตามรูปแบบการประเมินของสเตค (ฉันท ชาติทอง, 2550, หน้า 136-140)

การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมิน ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อจากการบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินในส่วนแรก ในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สเตคเสนอให้เทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งมี 2 ชนิด คือ เกณฑ์มาตรฐานสัมบูรณ์ (Absolute standard) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานแห่งความเป็นเลิศโดยกำหนดจากทฤษฎี ผลงานวิจัย หรือเอกสารอ้างอิงที่เป็นที่ยอมรับหรือ

มีข้อมูลสนับสนุนน่าเชื่อถือต่าง ๆ และเกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative standard) ซึ่งเป็นเกณฑ์การเปรียบเทียบจากโครงการอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ผลการตัดสินโดยการเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับเกณฑ์มาตรฐานจะนำไปสู่การตัดสินคุณค่าทั้งในด้านสิ่งที่มีมาก่อน ด้านการปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 20 การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มุ่งประเมินตามรูปแบบการประเมิน (ฉันท ชาติทอง, 2550, หน้า 136-140)

สเติล (Stake, 1967) ได้เสนอขั้นตอนในการประเมินตามรูปแบบการประเมินไว้ ดังนี้

1. ให้ข้อมูลภูมิหลัง ระบุเหตุผล โดยการบรรยายหลักการและเหตุผล รวมทั้งความต้องการจำเป็นของโครงการหรือสิ่งที่มุ่งประเมิน
2. เขียน/ ระบุสิ่งที่มีมาก่อน (ปัจจัยนำเข้า ทรัพยากร เงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็นอยู่) การปฏิบัติ (กิจกรรม, กระบวนการต่าง ๆ) และผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่คาดหวัง
3. บั๊กทึ่กสิ่งที่มีมาก่อนการปฏิบัติ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการสังเกต รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้ตั้งใจเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้งสามด้วย
4. กำหนดมาตรฐานการประเมินให้ชัดเจน (เกณฑ์, ความคาดหวัง, ผลของโครงการที่ใช้เปรียบเทียบ) เพื่อใช้ตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มีมาก่อนการปฏิบัติ และผลลัพธ์
5. บันทึกผลการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่มีมาก่อน การปฏิบัติ และผลลัพธ์ นักประเมินสามารถวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศในตารางเมตริกการบรรยาย โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสาม คือ สิ่งที่มีมาก่อน การปฏิบัติ และผลลัพธ์ ในส่วนของการตัดสินคุณค่าของแต่ละองค์ประกอบให้เปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบนั้น

2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decision making model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการทำงานอย่างมีระบบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น รูปแบบการประเมินหลักสูตรของโพรวัส (Malcolm provus) รูปแบบการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และรูปแบบการประเมินหลักสูตรของดอริส โกว์ (Doris T. Gow)

รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิล (Stufflebeam, 1973, p.129) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบของการประเมินแบบที่ยึดเป็นหลักในการตัดสินใจ (Decision oriented evaluation) เป็นรูปแบบที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร การประเมินแบบซีพี (The CIPP Model of Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลหรือสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการประเมินทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน คือ

1. การประเมินบริบท (C: Context evaluation) คือ การประเมินสภาพแวดล้อม และความต้องการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะช่วยตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงาน นโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการอื่น ๆ
2. การประเมินตัวป้อนเข้า (I: Input evaluation) คือ การประเมินปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดวิธีการที่จะนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการ เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยต่างๆ ทั้งในด้านกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ตลอดจนการบริหารระบบการจัดการ การประเมินผลในส่วนนี้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจว่าระบบโครงสร้างต่าง ๆ ของหลักสูตร รวมทั้งวิธีการและระบบการบริหารของหลักสูตรมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรจะใช้วิธีการใดที่เหมาะสมกว่า รวมทั้งเพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดกับทรัพยากรที่มีอยู่ และเป็นทางเลือกที่มีโอกาสให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด
3. การประเมินกระบวนการ (P: Process evaluation) คือ การประเมินกระบวนการของหลักสูตรในด้านของการพัฒนาการเรียนการสอนและเนื้อหาวิชาภายในและภายนอกห้องเรียน การประเมินในส่วนนี้จะใช้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้แล้ว
4. การประเมินผลผลิต (P: Product evaluation) คือ การประเมินผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรตามวิธีการและแนวทางดำเนินการสอนตามที่ได้ตัดสินใจแล้ว การประเมินผลส่วนนี้เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงข้อบกพร่องของการวางแผนการบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตร ไปใช้ว่าต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเมื่อดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องทำการประเมินกระบวนการเดิมเช่นนี้อีก เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ

จากแนวความคิดในการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว กรอบความคิดในการประเมินของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam) สามารถเขียนแสดงความสัมพันธ์ของการประเมินได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของการประเมินและการตัดสินใจตามแนวคิดของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

	ความคาดหวัง	ความเป็นจริง
เป้าหมาย	การตัดสินใจในการวางแผนหรือตั้ง ความมุ่งหมาย (ประเมินบริบท) (1)	การตัดสินใจในผลสำเร็จ (ประเมินผลผลิต) (4)
วิธีการ	การตัดสินใจในการออกแบบ ดำเนินการ หรือ โครงสร้าง (ประเมินปัจจัยเบื้องต้น) (2)	การตัดสินใจในการใช้วิธีดำเนินการ (ประเมินกระบวนการ) (3)

จากตารางที่ 3 หลังจากทำการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรจะทำให้ได้สิ่งต่อไปนี้ คือ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ปัจจัยหรือกิจกรรมที่ควรจัดเข้าไปในหลักสูตร กิจกรรมหรือกระบวนการที่นำไปปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นจริงจากการดำเนินการหลักสูตร การประเมินตามแนวความคิดนี้ต้องประเมินต่อเนื่องให้สอดคล้องกัน วิธีการประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ รายละเอียด ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิธีการประเมินองค์ประกอบโดยใช้รูปแบบการประเมินแบบชิปปี้

บริบท	ปัจจัยเบื้องต้น	กระบวนการ	ผลผลิต
1. บรรยาย สภาพแวดล้อม	บรรยายและวิเคราะห์ ทรัพยากรมนุษย์และ	รวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะการตัดสินใจ	กำหนดเกณฑ์การวัดที่ สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์
2. เปรียบเทียบปัจจัย ป้อนเข้า ผลผลิตที่ เป็นจริงกับที่คาดหวัง	วัสดุที่เหมาะสม, ยุทธวิธีการแก้ปัญหา และการออกแบบ	ในโครงการและ กระบวนการที่ เป็นจริง	โดยการเทียบผลการวัด กับเกณฑ์มาตรฐานและ แปลความหมายผลผลิต
3. เปรียบเทียบระบบ การปฏิบัติที่น่าจะเป็น และที่เป็นได้	กระบวนการที่ เป็นไปได้		ในรูปของข้อมูลที่ได้ จากองค์ประกอบ ทั้ง 3 เป็นพื้นฐาน
4. วิเคราะห์สาเหตุที่ ทำให้เกิดความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับ สิ่งที่เป็นจริง			

จากตารางการดำเนินการประเมินเป็นขั้นตอนตามลำดับ คือ ประเมินบริบท เป็นจุดเริ่มต้นของการตัดสินใจ เพื่อการวางแผนตั้งวัตถุประสงค์และดำเนินการประเมินปัจจัยเบื้องต้น เพื่อกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร เลือกรูปแบบที่เหมาะสม และเมื่อนำหลักสูตรไปใช้ประเมินกระบวนการเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ ขั้นตอนสุดท้ายเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการหลักสูตรประเมินผลผลิต

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ไว้ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ซึ่งมีหน้าที่ในการเผยแพร่วัฒนธรรมและข่าวสารต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาให้ชาวต่างประเทศ ทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยได้ว่าจ้าง Mcber ภายใต้การนำของศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด์ David C. Mc Clelland (1975) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. Mc Clelland) ได้ใช้ความรู้เหล่านี้ ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา พัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะในยุคเริ่มต้น เพื่อการสรรหาบุคคลนั้น ต่อมาได้มีการนำระบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency system) มาประยุกต์ใช้ในแง่มุมต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมากขึ้น ดังจะพบว่าระบบบริการความสามารถเชิงสมรรถนะมีการพัฒนามากกว่า 30 ปีแล้ว

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2556, หน้า 39-43) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของประเทศอังกฤษ เป็นแนวคิดที่มองเกี่ยวกับสมรรถนะว่าเป็นพื้นฐานหรือตัวผลักดันทำให้เกิดผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี (Output based) ที่มุ่งเน้นที่ทำงาน (Word-orientated) ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนี้ องค์กรจึงต้องค้นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดหรือปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานในแต่ละอาชีพ เช่น ความยืดหยุ่น การปรับตัว ความมีจริยธรรม เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของทั้งสองประเทศ ได้แก่ ประเทศอังกฤษ และประเทศสหรัฐอเมริกา มีความคล้ายคลึงกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลให้ประสบความสำเร็จนั้น สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องค้นหาให้ได้ว่าสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งนั้นควรมีสมรรถนะอะไรบ้าง

ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Competency มักถูกนิยาม ให้คำจำกัดความ และความหมายแตกต่างกันออกไปตามความเข้าใจของนักวิชาการที่ศึกษาแต่ละคน ซึ่งมีนักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ทั้งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคล สมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมการทำงาน และสมรรถนะ ที่แสดงถึงระดับความสามารถที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน สามารถสรุปเป็นความหมายของ สมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และระดับความสามารถในแต่ละความหมายได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก, หน้า 4-7) โดยสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวถึงคำว่าสมรรถนะดังนี้ “Competency” ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ศักยภาพ หรือ ความสามารถ” ซึ่งสามารถกำหนดคำนิยาม หรือความหมายของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน ได้โดดเด่น กว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้ง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” หากขาด องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจาก คอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อคตทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการตามที่ต้องการได้

พารี (Parry, 1998) ให้คำนิยามคำว่าสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลัก ของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว จะมีความสัมพันธ์กับ ผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และสมรรถนะ ยังเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1975) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตาม เกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547, หน้า 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ คำนิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับ ความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จ

ในการทำงานได้จะต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จอร์จ กอกิลด์ (2550, หน้า 1-3) กล่าวว่า ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนดเป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่าซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนดได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด (David C. McClelland) เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546, หน้า 33) ให้คำนิยามเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หรือ Competency หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษแตกต่างกันออกไป นอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ)

กิตติพงษ์ เกิดผล (2547, หน้า 3) กล่าวว่า สมรรถนะมีความหมายประกอบด้วยกัน 2 ลักษณะ คือ เป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะบอกว่า ทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ควรจะมีคุณลักษณะของความสามารถอย่างไร รวมทั้งเป็นระบบที่จะสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรและความสามารถของบุคคลให้มาบรรจบพบกัน ซึ่งส่วนหนึ่งของสมรรถนะ (Competency) สามารถที่จะบอกได้ว่าจะต้องพัฒนาบุคลากรในด้านใดบ้างในการที่จะทำให้เขามีคุณลักษณะของความสามารถที่จะไปตอบสนองความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2549, หน้า 22-23) กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะหรือ Competency ไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือศักยภาพ สมรรถนะซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก ทั้งนี้ การกำหนดความสามารถหรือสมรรถนะสามารถ

แบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ 1) ความรู้ 2) ทักษะ และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลา เพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ ทักษะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ทักษะด้านการบริหาร/จัดการงาน (Management skills) หมายถึง ทักษะในการบริหาร ควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ

2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

ธีรศักดิ์ กงศาสวัสดิ์ (2549, หน้า 6) กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะดังนี้ สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือ คุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

รวีวรรณ เผ่ากัณฑ์ (2548, หน้า 12) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงถึงความรู้ เจตคติ ทักษะ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานขั้นต่ำที่พึงพอใจได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งที่งานนั้น ๆ ต้องการ คำว่า “สมรรถนะ หรือ Competency” นี้ ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรมแต่จะมองลึกไปถึงความเชื่อทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กรหลายประการ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้สรุปความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1975) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการสรรหาคัดเลือก ประเมิน และพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรได้มากที่สุด

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2556, หน้า 28) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. สมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. สมรรถนะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. สมรรถนะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร
4. สมรรถนะช่วยสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPI) ให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด หรือ KPI แล้วนั้น จะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยจะช่วยป้องกันไม่ให้ผลงานที่เกิดจากการทำงานเกิดขึ้นเพราะ โชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงขึ้นกว่าเป้าที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะ โชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสมรรถนะสามารถช่วยให้เกิดการหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

เอนกลาก สุทธิพันธ์ (2548, หน้า 56) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

1. สมรรถนะเป็นแนวทางการคัดเลือก พัฒนา โยกย้ายบุคลากร
2. สมรรถนะเป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
3. สมรรถนะสามารถช่วยให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมินผลงานของบุคลากร

ในองค์การ

4. สมรรถนะจะช่วยป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
5. สมรรถนะสามารถใช้เป็นแนวทางในการนำไปใช้สร้างขวัญและกำลังใจ

ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ

โดยรวม ดังนี้

1. สมรรถนะมีความสำคัญ คือ สมรรถนะจะช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามที่องค์การต้องการอย่างแท้จริง
2. สมรรถนะสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้น
3. สมรรถนะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การ
4. สมรรถนะจะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการตรวจสอบความสามารถของบุคลากรในองค์การ
6. สมรรถนะจะช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์การให้เป็น

สมรรถนะขององค์การ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กร

โดยสมรรถนะสามารถทำให้ทราบถึงทักษะ คุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการในองค์การ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการหล่อหลอมนำไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ดังนั้น สมรรถนะในการทำงานจึงหมายถึง ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติประจำตัวที่แสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม ผู้ที่มีสมรรถนะต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมต่อ

การเรียนรู้ตลอดจนการปรับตัวให้เหมาะสมกับงาน มีการประเมินตนเองและสิ่งที่เกี่ยวข้องที่อยู่รอบข้างตลอดเวลา สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่าและทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของผลลัพธ์เป็นสำคัญ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ได้มีนักวิชาการแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ดังนี้

แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1973) กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland) ไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะสามารถออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ และความรู้ด้านการบริหารการศึกษา
3. ทักษะคิด ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นที่มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement orientation)

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547, หน้า 79-80) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบที่เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านวิชาชีพ
2. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการให้บริการที่ดี
3. ทักษะคิด ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self concept) หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้
5. แรงขับภายใน (Motives) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

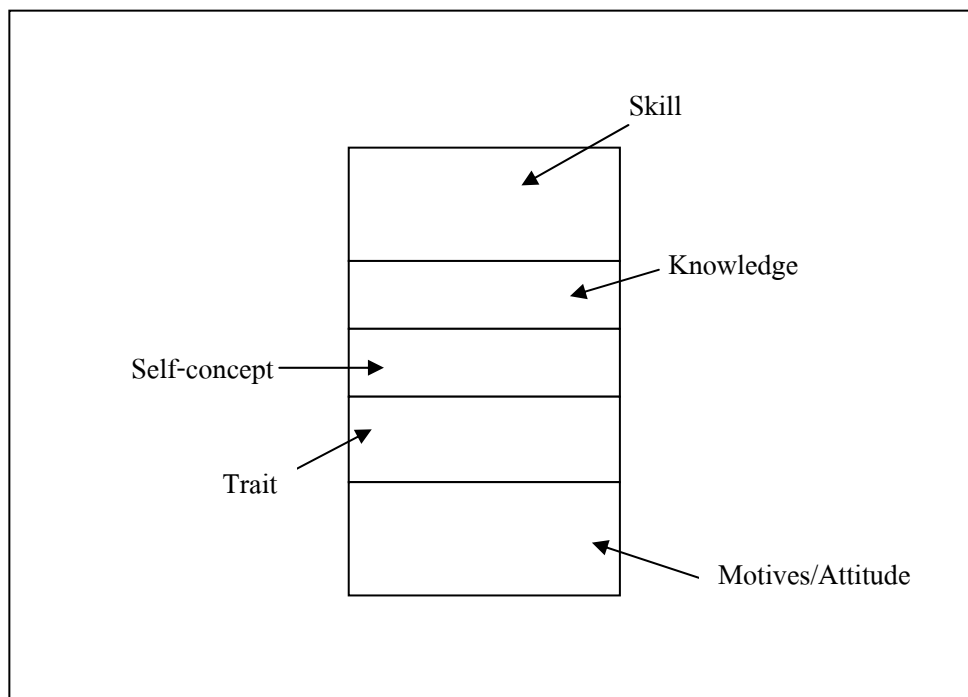
ไรแลท และโลฮาน (Rylatt & Lohan, 1995) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามข้อผูกพันหรือพันธะสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of competency) เป็นการอธิบายถึง รายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน
6. คำแนะนำ (Evidence guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

เท็อน ทองแก้ว (2551, หน้า 3-5) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะตามหลักแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วองไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/ attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ

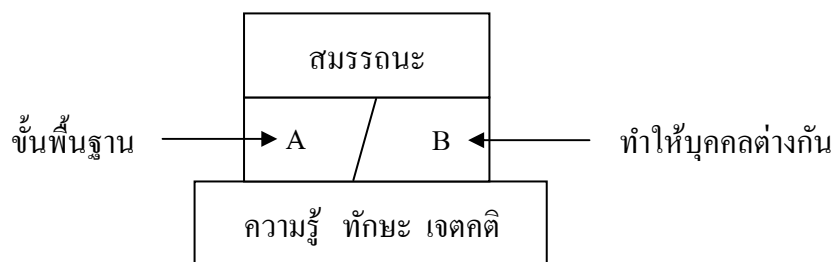


ภาพที่ 21 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) (เทือน ทองแก้ว, 2551, หน้า 3-5)

องค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนที่แสดงความสัมพันธ์ในโมเดลภูเขาน้ำแข็งดังแผนภาพที่ 21 จะเห็นได้ว่า ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) เป็นส่วนที่อยู่ส่วนบนซึ่งหมายความว่า ทั้งทักษะและความรู้สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะเกิดขึ้นโดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือ ประสบการณ์ตรงหรือมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

ตามแนวความคิดของแมคเคลแลนด์เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะนั้น สก็อต บี พารี มีความคิดเห็นว่า ควรจะมีการรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและ แรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งกลุ่มดังกล่าวสามารถเรียกชื่อได้ว่า คุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้น เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งองค์ประกอบของสมรรถนะตามที่เสนอของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1973) กล่าวว่า สมรรถนะมีส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งสามารถเรียกส่วนประกอบนี้ว่า คุณลักษณะ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นส่วนประกอบที่ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังแผนภาพที่ 22



ภาพที่ 22 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
(เทือน ทองแก้ว, 2551, หน้า 3-5)

องค์ประกอบของสมรรถนะตามแผนภาพที่ 22 ได้มีการนำเอาความรู้ ทักษะ และเจตคติ มาจัดเป็นกลุ่มไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้น ความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเร็วกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการแบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

เทียน ทองแก้ว (2551, หน้า 3-5) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับ การทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะ องค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมี สมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มี ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวนบางคน มีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

ประเภทที่ 2 สมรรถนะในงาน (Job competency) ซึ่งคือ ความสามารถเฉพาะบุคคลที่ ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการเพื่อทำให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนด เช่น ความสามารถในการวิจัยในตำแหน่งทางด้านวิชาการ เป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

ประกาศที่ 3 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ซึ่งมักเรียกว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548, หน้า 48) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้ 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) ได้กล่าวถึงสมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ของบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

อากรรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2549, หน้า 32) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ชีตความสามารถหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

ชีตความสามารถชนิดนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักหรือกลยุทธ์ขององค์กร

2. ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการเป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based) ของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงานให้สอดคล้องกับผลกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของงานต่าง ๆ (Job-based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าควรมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชีควรมีความรู้ทางการบัญชี เป็นต้น

เมื่อนำที่งานต่างกันความสามารถในงาย่อมแตกต่างกันตามแต่ละอาชีพ ซึ่งสามารถเรียกชีตความสามารถชนิดนี้ว่า Functional competency หรือ Job competency เป็น Technical competency ก็ได้ ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า ชีตความสามารถชนิดนี้จึงเป็นชีตความสามารถเฉพาะบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่งานที่รับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

พเยาว์ สุตรัก (2553, หน้า 12-14) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ โดยสามารถจำแนกสมรรถนะออกได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะองค์กร (Organization competency)
2. สมรรถนะหลัก (Core competency)
3. สมรรถนะเฉพาะกลุ่มงาน/ งานอาชีพ

1. สมรรถนะองค์กร (Organization competency) เป็นการรวมการเรียนรู้ความสามารถของบุคคลและความสามารถขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งจะเป็น “รากฐาน” สำคัญที่สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร จะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมองค์กร ในการกำหนดสมรรถนะขององค์กรนั้นจะต้องวิเคราะห์องค์กรก่อน ได้แก่ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กรที่องค์กรปรารถนาเป็นต้น

2. สมรรถนะหลัก (Core competency) บางองค์กรอาจเรียกสมรรถนะทั่วไป (General competency หรือ Professional competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ไม่ว่าจะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็ตาม สมรรถนะเปรียบเสมือนตัวบ้าน ทั้งนี้ สมรรถนะเป็นหลักหรือตัวกำหนดหรือผลักดัน (Driver) ในองค์กรบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายในการดำเนินงานที่กำหนดไว้เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กรความใฝ่รู้ การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Share vision) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Our commitment to excellence) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) วิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental model) และการคิดและเข้าใจเชิงระบบ (System thinking)

3. สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional competency) หมายถึง คุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พนักงานองค์กรต่อสายวิชาชีพจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเปรียบเสมือนเสาบ้านแต่ละต้นที่ต้องช่วยพยุงและค้ำยันให้บ้านมีความมั่นคงแข็งแรง แบ่งตามสมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือสายวิชาชีพสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง สมรรถนะด้านการบริหารแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานหรือสายอาชีพ (Common functional competency) หมายถึง คุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่บุคคลทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพหรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะเฉพาะกลุ่มหรือสายวิชาชีพ (Specific functional competency) หมายถึง คุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่บุคลากรทุกตำแหน่งในสายวิชาชีพ หรือกลุ่มงานเดียวกัน (Job families) จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3.3 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial competency) หรือบางองค์กรเรียกว่า (Leadership competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่พนักงานตำแหน่งทางการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง

ขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก พนักงานจำเป็นต้องมีขณะดำรงตำแหน่งหรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career development) กำหนดสมรรถนะนี้ องค์กรบางแห่งอาจกำหนดเพียงสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายอาชีพเท่านั้นก็ได้ โดยนำสมรรถนะด้านบริหารจัดการไปเขียนไว้ในสมรรถนะระดับสูง (ระดับ 3-5 ในกรณีที่มี 5 ระดับ) ในขณะที่บางองค์กรอาจกำหนดสมรรถนะทั้ง 3 ประเภท แล้วแต่ความเหมาะสมและการให้ความสำคัญขององค์กรนั้น ๆ

สมรรถนะขององค์กรนั้นจะต้องวิเคราะห์ทั้งองค์กร กลุ่มงาน สายวิชาชีพสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

การประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร แนวทางในการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการดังนี้

1. การแต่งตั้งหรือการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่มีการนำสมรรถนะมาใช้เป็นฐาน ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core competency)

2. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดสมรรถนะมาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

3. การนำเทคนิคหรือวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า “Critical incident technique” ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

4. การกำหนดสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่างๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร ในการกำหนด สมรรถนะหลัก ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับสมรรถนะ

5. การออกแบบหลักสูตร เพื่อให้รองรับสมรรถนะและนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

6. การกำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจากสมรรถนะเป็นหลัก

7. การนำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

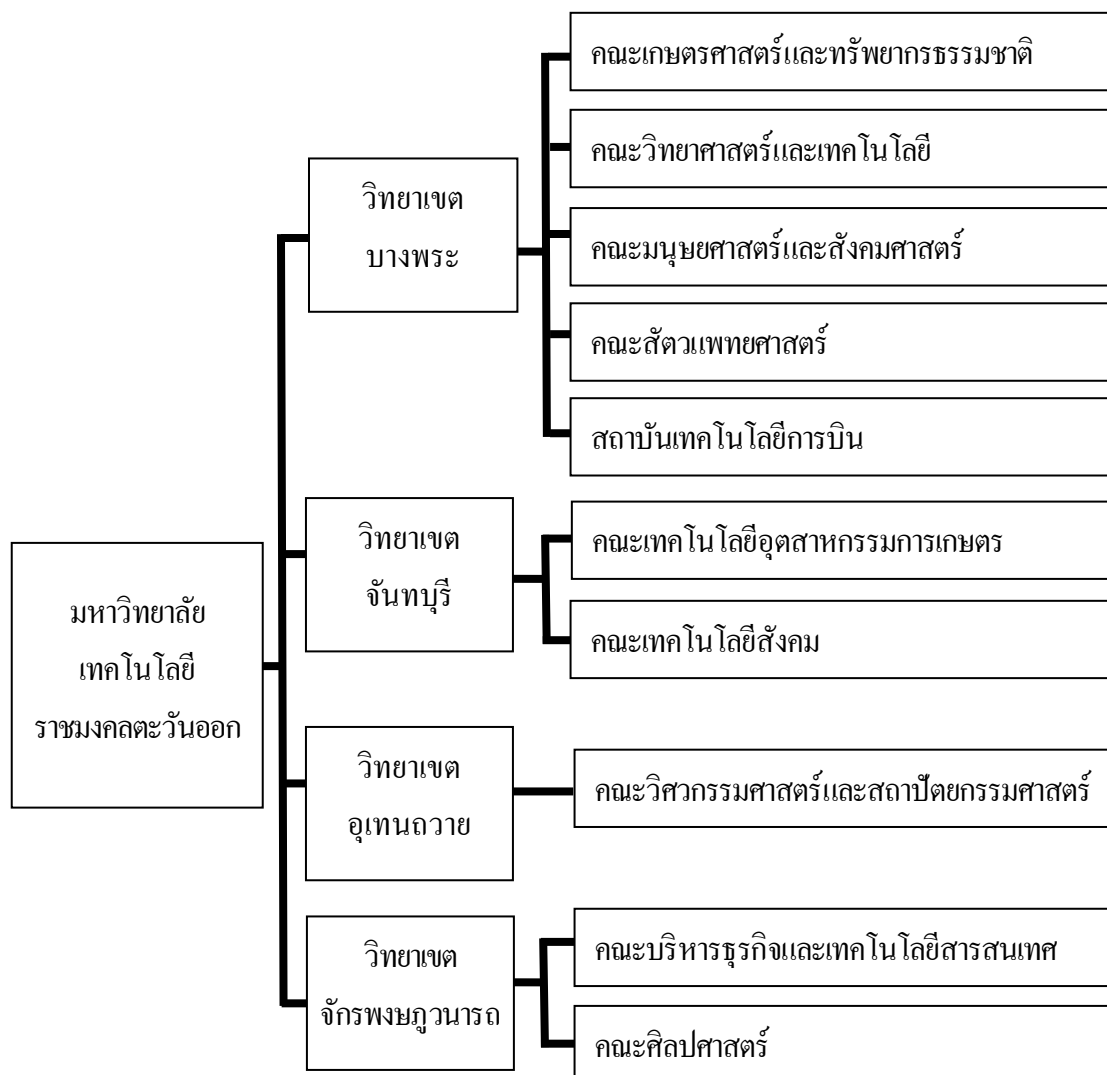
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (Rajamangala University of Technology Tawan-ok) เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เปลี่ยนชื่อและยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้รวมกลุ่มวิทยาเขตประกอบด้วย 4 วิทยาเขต 1. วิทยาเขตบางพระ 2. วิทยาเขตจันทบุรี 3. วิทยาเขตอุเทนถวาย 4. วิทยาเขตจกพงษภูวนารถ ซึ่งวิทยาเขต

ในสังกัดทั้ง 4 แห่งนี้ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งหน่วยงานในแต่ละแห่งของมหาวิทยาลัยล้วนมีชื่อเสียงและเกียรติประวัติ ในด้านการก่อตั้งและด้านการจัดการศึกษาทางวิชาชีพมายาวนานไม่น้อยกว่า 50 ปี ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกจัดเป็นมหาวิทยาลัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 15 แห่ง ที่มีการจัดการศึกษาระดับปริญญาสายวิชาชีพด้วยความเชี่ยวชาญอย่างยาวนานแห่งหนึ่งของประเทศไทย โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกมีการจัดการเรียนการสอนใน 9 คณะ และ 1 สถาบัน ประกอบด้วย 1) คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ 2) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 5) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ 6) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร 7) คณะเทคโนโลยีสังคม 8) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) คณะศิลปศาสตร์ และ 10) สถาบันเทคโนโลยีการบิน



ภาพที่ 23 การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

วิทยาเขตบางพระ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ เดิมจัดตั้งในนาม “วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระจังหวัดชลบุรี” พ.ศ. 2501 สังกัดกรมอาชีวศึกษา ต่อมา พ.ศ. 2518 วิทยาลัยเกษตรกรรมบางพระได้โอนมาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จัดตั้งคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ขณะเดียวกันก็จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คือ หลักสูตรประโยคครูมัธยมเกษตรกรรม (ปมก.) ในนามของวิทยาเขตเกษตรบางพระ จนถึงปีการศึกษา 2522 ต่อมาในปี พ.ศ. 2532 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานนามใหม่

เป็น “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และได้ยกฐานะขึ้นเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 ตะวันออก” ในปี พ.ศ. 2548 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ว่าด้วย
 การงบประมาณในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้า
 ส่วนราชการเช่นเดียวกับอธิการบดีกรมต่าง ๆ โดยวิทยาเขตบางพระมีการจัดการเรียนการสอนใน
 คณะ ฯ/ สถาบัน ฯ ดังนี้ 1) คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ 2) คณะมนุษยศาสตร์และ
 สังคมศาสตร์ 3) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 4) คณะสัตวแพทยศาสตร์ และ 5) สถาบัน
 เทคโนโลยีการบิน ตั้งอยู่เลขที่ 43 หมู่ที่ 6 ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20110
 โทรศัพท์ 0-3835-8201-27 โทรสาร 0-3835-8201-27 ต่อ 8417 เว็บไซต์ www.rmutto.ac.th
 วิทยาเขตบางพระมีเนื้อที่โดยรวมทั้งหมดจำนวน 680 ไร่ 1 งาน 98 ตารางวา

วิทยาเขตอุเทนถวาย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย เดิมมีชื่อว่า “โรงเรียน
 ช่างก่อสร้างอุเทนถวาย” สถาปนาขึ้น เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2477 นับเป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้น
 เพื่อให้การศึกษาด้านวิชาการก่อสร้างเป็นแห่งแรกของประเทศไทย ได้รับการยกระดับและ
 เปลี่ยนชื่อและสังกัดเป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตอุเทนถวาย สังกัดกอง
 สถานศึกษา กรมเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในปี พ.ศ. 2519 ได้รับ
 พระราชทานนามมงคลนามเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตอุเทนถวาย ดำเนินการ
 จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในปี พ.ศ. 2531 และเปิดการสอน
 ในระดับปริญญาตรีต่อเนื่อง จากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในสาขาวิชา
 สถาปัตยกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาการจัดการงานก่อสร้าง สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา และได้รับ
 การยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตอุเทนถวาย มีฐานะเป็น
 นิติบุคคลและส่วนราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยงบประมาณในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมี
 อธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ โดยวิทยาเขตอุเทนถวายนุ่งมั่นที่จะผลิต
 บัณฑิตนักปฏิบัติในสายสถาปัตยกรรมศาสตร์และสายวิศวกรรมศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นบุคลากร
 ที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไปในอนาคต วิทยาเขตอุเทนถวาย มีการจัด
 การเรียนการสอนเพียง 1 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ ซึ่งสำนักงาน
 วิทยาเขตอุเทนถวาย ตั้งอยู่เลขที่ 225 ถนนพญาไท แขวงวังใหญ่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร
 10330 โทรศัพท์ 0-2252-7029, 0-2252-2736-8 โทรสาร 0-2252-7580 เว็บไซต์
www.uthen.rmutto.ac.th วิทยาเขตอุเทนถวายมีเนื้อที่โดยรวมทั้งหมดจำนวน 21 ไร่

วิทยาเขตจักรพงษ์วนารด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์วนารด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2492 มีชื่อเดิมว่า “โรงเรียนบุตรข้าราชการกองทัพบก” ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 ได้เปลี่ยนชื่อและสถานะเป็นวิทยาลัยจักรพงษ์วนารด และในปี พ.ศ. 2520 ได้โอนภาระงานให้ไปสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งสังกัดอยู่ในกรมอาชีวศึกษา ถัดมาในปี พ.ศ. 2527 ได้ทำการเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ต่อมาในปี พ.ศ. 2528 ได้ทำการเปิดสอนระดับปริญญาตรี และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในภาคปกติ และเมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจักรพงษ์วนารด” และในปี พ.ศ. 2537 ได้ทำการเปิดสอนระดับปริญญาตรี (ต่อเนื่อง) ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจักรพงษ์วนารด เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์วนารด” โดยยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการ ตามกฎหมาย ว่าด้วยการงบประมาณในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ โดยมีการจัดการเรียนการสอนใน 2 คณะ ได้แก่ 1) คณะบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 2) คณะศิลปศาสตร์ วิทยาเขตจักรพงษ์วนารด ตั้งอยู่เลขที่ 122/14 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400 โทรศัพท์ 0-2692-2360-4 โทรสาร 0-2277-3693 เว็บไซต์ www.cpc.rmutto.ac.th มีพื้นที่ 12 ไร่

วิทยาเขตจันทบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เดิมมีชื่อว่าโรงเรียนเกษตรกรรมจันทบุรี โดยมีการจัดตั้งครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2492 ที่บริเวณเขาตาบ ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองกับบ้านห้วยปลาตุก ในเขตท้องที่อำเภอท่าใหม่ แต่เนื่องจากการคมนาคมไม่สะดวก จึงได้ระงับการจัดตั้งโรงเรียนไว้ก่อน ต่อมาในปี พ.ศ. 2496 กรมสามัญศึกษาพิจารณาจัดตั้งโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ขึ้นที่ตงกระสือ ตำบลพลวง อำเภอมะขาม และเนื่องจากพื้นที่แห่งนี้มีความเหมาะสมสำหรับจัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรม ทางราชการจึงได้สงวนเนื้อที่สำหรับตั้งโรงเรียนเกษตรไว้ส่วนหนึ่ง หลังจากนั้นจึงส่งเจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญมาสำรวจสถานที่พร้อมกับทำเขตแนวโรงเรียน ถัดมาในปี พ.ศ. 2504 กรมอาชีวศึกษาได้ให้งบประมาณเพื่อบุกเบิกที่ดินที่ได้สงวนไว้ พร้อมซื้อพันธุ์ทุเรียน พันธุ์เงาะลิ้มพู และจ้างคนปลูกพร้อมบำรุงรักษา ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ มีประกาศลงวันที่ 10 เมษายน พ.ศ. 2507 จัดตั้งโรงเรียนเกษตรกรรมในท้องที่ จึงได้มีการเปิดสอนวิชาชีพเกษตรกรรม ในระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสาขาอาชีพที่จังหวัดจันทบุรี โดยรับนักเรียนรุ่นแรกจำนวน 63 คน ในปี พ.ศ. 2517 กระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่าโรงเรียนเกษตรกรรม

จันทบุรีเป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมสมควรจะขยายระดับการศึกษา จึงให้มีการขยายระดับการศึกษา และทำการเปิดสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และยกฐานะเป็นวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2517 โดยมีนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรที่มีความชำนาญในวิชาชีพแขนงต่าง ๆ วิทยาลัยเกษตรกรรมจันทบุรีเป็นสถานศึกษาที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นสถาบันผลิตบุคลากรดังกล่าว ต่อมาในวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2520 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาเขตเกษตรจันทบุรี”

ต่อมาได้มีการยกฐานะจากวิทยาลัยปรับเปลี่ยนเป็นสถาบัน เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2531 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานนามชื่อสถาบันว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเกษตรจันทบุรี” และได้เปลี่ยนการเรียกชื่อเป็น “วิทยาเขตจันทบุรี” ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2532 ในปัจจุบันนี้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจันทบุรี ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรโดยผนวกรวมกับอีก 3 วิทยาเขต ยกฐานะขึ้นเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก” เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ทำการจัดการเรียนการสอนใน 2 คณะ ได้แก่ 1) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการเกษตร และ 2) คณะเทคโนโลยีสังคม วิทยาเขตจันทบุรีมีเนื้อที่ประมาณ 1,567 ไร่เศษ โดยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบดินมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพเกษตร วิทยาเขตจันทบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 131 หมู่ที่ 10 ถนนบาราसनราคร ตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี 22210 โทรศัพท์ 0-3930-7261 โทรสาร 0-3930-7268 เว็บไซต์ www.chan.rmutto.ac.th

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (พ.ศ. 2556-2560)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (พ.ศ. 2556-2560) ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายแผนการบริหารจัดการและแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ ระยะ 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2556-2560 โดยมีเป้าหมายหลักคือ การนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ ดังนั้น เพื่อให้มหาวิทยาลัย ฯ มีทิศทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ ให้สามารถพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนภายใต้สภาวะการแข่งขันในระดับอุดมศึกษา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบันตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งประกอบด้วยปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่มหาวิทยาลัย ฯ ได้กำหนดขึ้นมานั้น จึงเป็นกรอบและทิศทางที่สำคัญซึ่งจะเป็นแนวทางและเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปรัชญา (Philosophy)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พัฒนาคคน พัฒนาชาติ

ปณิธาน (Pledge)

สู่งาน วิชาการดี มีคุณธรรม เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์ (Vision)

มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทั้งในประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน
2. พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าระดับชาติและระดับอาเซียน
3. บริการวิชาการแก่สังคมโดยนำความรู้พสาณภูมิปัญญาและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน สังคม
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
5. บริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาลเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ
6. พัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

ค่านิยมหลัก (Core values)

สร้างความสัมพันธ์และรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปสู่การบริการที่ดีที่สุด

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ฯ (RMUTTO Identity)

บัณฑิตนักปฏิบัติ

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ฯ (RMUTTO Uniqueness)

มหาวิทยาลัยนำความรู้สู่สังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาและขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามความต้องการของประเทศและกลุ่มอาเซียน
2. พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่มีคุณภาพบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคมศาสตร์
3. บูรณาการองค์ความรู้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนและสังคม

4. ส่งเสริมสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์
สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

5. บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

6. พัฒนามหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาและขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มี
คุณภาพตามความต้องการของประเทศและกลุ่มอาเซียน

เป้าประสงค์

ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตทั้งในประเทศและกลุ่มอาเซียน
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

1.1 ร้อยละของบัณฑิตที่ปฏิบัติงานตามสาขาวิชาและได้รับเงินเดือนเป็นไปตามเกณฑ์
กลยุทธ์ที่

1.1.1 พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานตรงตามความต้องการ
ของผู้ใช้บัณฑิต โดยชุมชน และสถานประกอบการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

1.1.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่พัฒนา/ปรับปรุงให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตรง
ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยชุมชนและสถานประกอบการมีส่วนร่วม

1.1.1.2 ร้อยละของนักศึกษาหรือนักศึกษาต่างชาติที่แลกเปลี่ยนหรือมาเรียน
ในสถาบัน

กลยุทธ์ที่

1.1.2 พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการ
ผู้ใช้บัณฑิต ทั้งในประเทศและกลุ่มอาเซียน (กิจกรรมนักศึกษา)

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

1.1.2.1 ร้อยละของบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของ
ผู้ใช้บัณฑิต ทั้งในประเทศและ/หรือกลุ่มอาเซียน (ผู้ใช้บัณฑิต)

กลยุทธ์ที่

1.1.3 พัฒนาศักยภาพตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

1.1.3.1 ร้อยละของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

หลักสูตรที่มีการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

หลักสูตรที่มีการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกจำนวน 61 หลักสูตร โดยมีการจัดการเรียนการสอนใน 9 คณะ และ 1 สถาบัน ประกอบด้วย 1) คณะเกษตรศาสตร์ และทรัพยากรธรรมชาติ 2) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 5) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ 6) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร 7) คณะเทคโนโลยีสังคม 8) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) คณะศิลปศาสตร์ และ 10) สถาบันเทคโนโลยีการบิน (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก, 2556)

ตารางที่ 5 หลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ชื่อสาขาวิชา	ประเภทหลักสูตร	ปี พ.ศ.	สถานที่จัดการเรียนการสอน
1	วิทยาศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาพืชศาสตร์	ปรับปรุง	2554	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
2	วิทยาศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาสัตวศาสตร์	ปรับปรุง	2554	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
3	วิทยาศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาประมง	ปรับปรุง	2554	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
4	วิทยาศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีภูมิทัศน์	ปรับปรุง	2554	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
5	วิทยาศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเกษตรกลวิธาน	ปรับปรุง	2555	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
6	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาสัตวศาสตร์	ปรับปรุง	2555	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
7	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาพืชศาสตร์	ปรับปรุง	2556	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ
8	วิทยาศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	ปรับปรุง	2554	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ชื่อสาขาวิชา	ประเภทหลักสูตร	ปี พ.ศ.	สถานที่จัดการเรียนการสอน
9	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร	ปรับปรุง	2555	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
10	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	ปรับปรุง	2555	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
11	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	ปรับปรุง	2555	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
12	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร	ปรับปรุง	2556	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
13	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีพลังงาน	ปรับปรุง	2556	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
14	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการ	ปรับปรุง	2558	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
15	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาจัดการโลจิสติกส์	ปรับปรุง	2554	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
16	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	ปรับปรุง	2554	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
17	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจเกษตร	ปรับปรุง	2555	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
18	ศิลปศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล	ปรับปรุง	2556	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
19	สัตวแพทยศาสตรบัณฑิต		ปรับปรุง	2555	คณะสัตวแพทยศาสตร์
20	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพสัตว์	ปรับปรุง	2554	คณะสัตวแพทยศาสตร์
21	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์	ปรับปรุง	2554	คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
22	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาการออกแบบอุตสาหกรรม	ปรับปรุง	2556	คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ชื่อสาขาวิชา	ประเภท หลักสูตร	ปี พ.ศ.	สถานที่จัด การเรียนการสอน
23	สถาปัตยกรรมศาสตร์ บัณฑิต		ปรับปรุง	2556	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์
24	สถาปัตยกรรมศาสตร์ บัณฑิต	สาขาวิชาสถาปัตยกรรม ภายใน	ปรับปรุง	2556	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์
25	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	ปรับปรุง	2556	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์
26	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิศวกรรม ก่อสร้าง	ปรับปรุง	2556	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์
27	เทคโนโลยีบัณฑิต (ต่อเนื่อง)	สาขาวิชาการออกแบบ ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	ปรับปรุง	2556	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์
28	วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต	สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	ใหม่	2557	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์
29	วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหาร งานก่อสร้าง	ใหม่	2555	คณะวิศวกรรมศาสตร์และ สถาปัตยกรรมศาสตร์
30	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาฟิสิกส์	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร
31	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาประมง	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร
32	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาสัตวศาสตร์	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร
33	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยี ภูมิทัศน์	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร
34	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเกษตรกลวิธาน	ปรับปรุง	2555	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร
35	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยี ชีวภาพ	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร
36	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการอาหาร	ปรับปรุง	2555	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมและการเกษตร

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ชื่อสาขาวิชา	ประเภทหลักสูตร	ปี พ.ศ.	สถานที่จัดการเรียนการสอน
37	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์	ใหม่	2555	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมเกษตร
38	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีการพัฒนาผลิตภัณฑ์	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมเกษตร
39	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการอุตสาหกรรมอาหาร	ปรับปรุง	2555	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมเกษตร
40	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร	ใหม่	2555	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมเกษตร
41	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า	ปรับปรุง	2556	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมเกษตร
42	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	ปรับปรุง	2556	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมเกษตร
43	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีเครื่องกล	ใหม่	2556	คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรมเกษตร
44	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการ	ปรับปรุง	2558	คณะเทคโนโลยีสังคม
45	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยีสังคม
46	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์	ปรับปรุง	2555	คณะเทคโนโลยีสังคม
47	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาระบบสารสนเทศ	ปรับปรุง	2558	คณะเทคโนโลยีสังคม
48	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	ปรับปรุง	2554	คณะเทคโนโลยีสังคม
49	บัญชีบัณฑิต		ปรับปรุง	2558	คณะเทคโนโลยีสังคม
50	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการ	ปรับปรุง	2558	คณะบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
51	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการตลาด	ปรับปรุง	2558	คณะบริหารธุรกิจและ เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ชื่อสาขาวิชา	ประเภทหลักสูตร	ปี พ.ศ.	สถานที่จัดการเรียนการสอน
52	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาระบบสารสนเทศ	ปรับปรุง	2558	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
53	บัญชีบัณฑิต		ปรับปรุง	2558	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
54	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์	ปรับปรุง	2554	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
55	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	ปรับปรุง	2555	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
56	เทคโนโลยีบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีมัลติมีเดีย	ปรับปรุง	2556	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
57	เทคโนโลยีบัณฑิต	สาขาวิชาเทคโนโลยีการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์	ปรับปรุง	2556	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
58	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	ปรับปรุง	2554	คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ
59	ศิลปศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาการท่องเที่ยว	ปรับปรุง	2556	คณะศิลปศาสตร์
60	ศิลปศาสตรบัณฑิต	สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล	ปรับปรุง	2556	คณะศิลปศาสตร์
61	บริหารธุรกิจบัณฑิต	สาขาวิชาการจัดการการบิน	ปรับปรุง	2556	สถาบันเทคโนโลยีการบิน

การจัดการศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HEd) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งประกอบด้วยระดับคุณวุฒิ การแบ่งสาขาวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ

ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. ยึดหลักความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษา โดยมุ่งให้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนของอาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้มั่นใจว่าบัณฑิตจะบรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง

2. มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning outcomes) ซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต โดยเริ่มที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา คือ กำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้นอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ

3. มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความหมาย และความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือปริญญาในระดับต่าง ๆ

4. มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาใด ๆ ของประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและเทียบเคียงกัน ได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาจะช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลายโดยมั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของบัณฑิต ซึ่งจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจ เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและเป็นคนดีของสังคม ช่วยเพิ่มความเข้มแข็ง และขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. เพื่อเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการนำแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา
2. เพื่อกำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจน โดยกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังในแต่ละคุณวุฒิ/ปริญญาของสาขา/สาขาวิชาต่าง ๆ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในสาขา/สาขาวิชาได้ใช้เป็นหลัก และเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการการศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอน วิธีการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการวัดและการประเมินผลนักศึกษา
3. เพื่อเชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาให้เป็นระบบ เพื่อบุคคลจะได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายตามหลักการศึกษาตลอดชีวิต มีความชัดเจนและโปร่งใสสามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานคุณวุฒิในระดับต่าง ๆ กับนานาชาติได้
4. เพื่อช่วยให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นกลไกในการประกันคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับผู้ประเมินของการประกันคุณภาพภายนอกที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ที่คาดว่าบัณฑิตจะพึงมี
5. เพื่อเป็นกรอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจ และความมั่นใจในกลุ่มที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมและสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับความหมายคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการทำงานรวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ที่คาดว่าบัณฑิตจะพึงมี
6. เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงมาตรฐานคุณวุฒิระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศในการย้ายโอนนักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษา การลงทะเบียนข้ามสถาบัน และการรับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาในและต่างประเทศ
7. เพื่อให้มีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเองของแต่ละสาขา/สาขาวิชา เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ระเบียบ (Deregulation) การดำเนินการให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็ง

โครงสร้างและองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

ระดับคุณวุฒิ (Levels of qualifications)

ระดับของคุณวุฒิแสดงถึงการเพิ่มขึ้นของระดับสติปัญญาที่ต้องการ และความซับซ้อนของการเรียนรู้ที่คาดหวัง นอกจากนี้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ยังกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาในระดับแรกเข้าหลังจากสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย เพราะเป็นพื้นฐานความรู้ ความสามารถที่สำคัญในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเริ่มต้นที่ระดับ 1 คือ ระดับอนุปริญญา (3 ปี) และสิ้นสุดที่ระดับที่ 6 คือ ระดับปริญญาเอก ดังนี้

ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี)

ระดับที่ 2 ปริญญาตรี

ระดับที่ 3 ประกาศนียบัตรบัณฑิต

ระดับที่ 4 ปริญญาโท

ระดับที่ 5 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

ระดับที่ 6 ปริญญาเอก

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การเข้าศึกษาต่อของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับคะแนนเฉลี่ยสะสมหรือเงื่อนไขอื่นเพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครเข้าศึกษาต่อจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและซับซ้อนยิ่งขึ้น

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แบ่งสาขาวิชาเป็น 2 สาย ได้แก่ สาขาวิชาการ เน้นศาสตร์บริสุทธิ์ทางด้านศิลปศาสตร์หรือด้านวิทยาศาสตร์ โดยมุ่งศึกษาสาระและวิธีการของศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ เป็นหลัก ไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับการประกอบอาชีพ และสาขาอาชีพ ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาในลักษณะของศาสตร์เชิงประยุกต์ เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้และทักษะระดับสูง ซึ่งจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และนำไปสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานอาชีพ

การเรียนในสาขาวิชาการควรจะพัฒนาความสามารถที่สำคัญทั้งในการทำงาน และการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน ส่วนหลักสูตรสาขาอาชีพควรเกี่ยวข้องกับความเข้าใจ การวิจัยและความรู้ทางทฤษฎีในสาขา/ สาขาวิชา และสาขา/ สาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และพัฒนาความสามารถในการคิดและการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ อย่างไรก็ตามหลักสูตรทั้งสองสายดังกล่าว มีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ซึ่งควรสะท้อนให้เห็นในรายละเอียดของเนื้อหาสาระสำคัญและในชื่อปริญญา ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาหนึ่งสามารถเปลี่ยนไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้นในอีกสาขาวิชาหนึ่งได้ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาอาจจะกำหนดเงื่อนไขบางประการของการเข้าศึกษาได้ เพื่อให้ผู้เรียน

มีพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการศึกษาต่อในระดับนั้น ๆ และบรรลุผล การเรียนรู้ตามที่หลักสูตรนั้น ๆ คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

จากแผนการพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้ให้ความสำคัญกับการเร่งสร้างภูมิคุ้มกันภายในประเทศให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบ จากความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้ง สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันยังจำเป็นต้องบริหารจัดการ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระบบ โลกและภายในประเทศที่ ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ผลกระทบทั้งที่ เป็นโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้ง ตอบสนอง ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น ทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและเทคโนโลยีเกี่ยวกับการ ทำงานของสมองและจิต ที่เป็นทั้งโอกาสหรือภัยคุกคามในการพัฒนา อาทิ การจารกรรมข้อมูลธุรกิจ หรือข้อมูลส่วนบุคคล ประเทศที่พัฒนาเทคโนโลยีได้ช้าจะกลายเป็นผู้ซื้อที่มีผลิตภาพต่ำ ไม่สามารถแข่งขัน กับประเทศอื่น ๆ และการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มคนในสังคมจะทำให้เกิด ความเหลื่อมล้ำ ในการพัฒนา จึงเป็นความท้าทายในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและ ลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกัน ในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของ ประเทศไทยให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนา ประเทศไทยให้ก้าวหน้าต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ดังนั้น แนวทางการพัฒนาประเทศไทยในระยะต่อไป จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชากรไทยให้มีความรู้ความสามารถ และรู้เท่าทัน โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไป การเตรียม ความพร้อมคนไทยในการรับประโยชน์และลดผลกระทบที่จะเข้ามาพร้อมกับการเข้าออกของ แรงงานอย่างเสรี สร้างโอกาส และเพิ่มขีดความสามารถของคนไทยในการออกไปทำงานต่างประเทศ ยกกระดับทักษะด้านอาชีพและทักษะด้านภาษา ควบคู่กับการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมจากผลกระทบ

ของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีและการเคลื่อนย้ายบริการเสรี การพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตและบริการบนฐานความรู้ และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยการจัดทำกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ระบบคุณวุฒิวิชาชีพระดับต่าง ๆ สนับสนุน การเตรียมความพร้อมรองรับการเปิดเสรีด้านแรงงานภายใต้กรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานมีสมรรถนะและมีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

จากสิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาเริ่มตั้งแต่การจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรที่ใช้จัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดทักษะที่ดี และมีการส่งเสริมประสบการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญที่เป็นทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อทำให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนางาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ อุ๋นใจ และคณะ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความเป็นพลเมือง สำหรับเยาวชนไทยด้านความรับผิดชอบ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความเป็นพลเมือง มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแม่แจ่ม ปีการศึกษา 2556 จำนวน 21 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรเสริมสร้างความเป็นพลเมืองสำหรับเยาวชนไทยด้านความรับผิดชอบ มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมาและหลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างหลักสูตร 4) รูปแบบกิจกรรมและระยะเวลา 5) เนื้อหาสาระ 6) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม 7) สื่อและแหล่งเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องภายในอยู่ในระดับมาก นำหลักสูตรไปศึกษานำร่องโดยทดลองกับนักเรียนกลุ่มเล็กพบว่า หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้ สถานการณ์จริง

สุทธัญญา วรรณพิณิจ และคณะ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม ด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) พัฒนาหลักสูตร 3) ทดลองใช้หลักสูตร และ 4) ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนทุ่งโพวิทยา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบทดสอบวัดการให้เหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม ด้านระเบียบวินัย และความรับผิดชอบ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถามความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการสอบถามนักเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความต้องการให้มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม ด้านระเบียบวินัย และความรับผิดชอบขึ้น เนื้อหาที่ต้องการให้พัฒนาในเรื่อง ระเบียบวินัย เกี่ยวกับกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในการควบคุม และส่งเสริมพฤติกรรมของเด็กให้ปฏิบัติตามเพื่อความสงบสุขของโรงเรียน และเพื่อพัฒนานิสัยที่ดีงามให้เกิดขึ้นและติดตัวเด็กไป

พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะของหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตในประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2558 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนพัฒนาการศึกษา โครงสร้างและวิเคราะห์ลักษณะของหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการจำนวน 500 คน คณบดีคณะนิติศาสตร์ จำนวน 8 ท่าน อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ ทนายความ ผู้พิพากษา พนักงานอัยการ จำนวน 10 ท่าน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาหลักสูตรควรเน้นการปรับเปลี่ยนเนื้อหาสาระให้เป็นไปตามพัฒนาการด้านกฎหมายที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม รวมถึงมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเพื่อเป็นพื้นฐานการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และรองรับมาตรฐานการประกอบวิชาชีพกฎหมายที่มีความหลากหลาย ควรปรับปรุงรายวิชาภาษาอังกฤษของนักกฎหมาย เพิ่มวิชาประชาคมอาเซียนและวิชาภาษาของประเทศอาเซียน

อรชัญญ์ คุ้มประดิษฐ์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการ

พัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 53 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 คน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ หัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาไปใช้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน จำนวน 51 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษามี ความเหมาะสม และผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนมีความเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ หัวหน้าหน่วยจัดการศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

องอาจ นัยพัฒน์ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด รัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นและ วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร 12 แห่ง จำนวน 923 คน ผลการวิจัยพบว่า เชาวนปัญญาการรู้คิด (IQ) เชาวนปัญญาอารมณ์ (EQ) และเชาวนปัญญาศีลธรรม (MQ) คือสมรรถนะที่จำเป็นลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานวิจัยสถาบันประกอบด้วยเชาวนปัญญา 4 แบบ ที่สัมพันธ์กัน ประกอบด้วย เชาวนปัญญาด้านอารมณ์ (46.458%) การรู้คิดทางเทคนิค/ การวิเคราะห์ (9.283%) ศีลธรรม (4.933%) และการรู้คิดการต่อประเด็นปัญหา/ บริบทการวิจัย (3.999%) ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าทั้ง EQ และ MQ คือ สมรรถนะจำเป็นที่ช่วยหนุนเสริมให้ การทำวิจัยประสบผลสำเร็จ ได้สูงถึง 51.39% ในขณะที่ IQ ช่วยได้เพียง 13.282% เท่านั้น

พลตรี สังข์ศรี และคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ หัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม ของวิทยาลัยเทคนิค วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสมรรถนะ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะ โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน 2) ยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม และตรวจสอบ

ความเหมาะสมของรูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และ 3) การประเมินความเป็นไปได้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะมีความเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

กานตยุทธ ตรีบุญนิธิ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูของนักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยและพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูของนักศึกษาชั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์สมรรถนะการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสังเกตการสอน และแบบทดสอบ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาวิศวกรรมเครื่องกล จำนวน 15 คน อาจารย์พี่เลี้ยง จำนวน 12 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะวิชาชีพครูที่ต้องเสริมสร้างให้แก่ นักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มี 3 ด้าน คือ การสอนงานปฏิบัติ การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน การนิเทศนักศึกษา หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูช่วยให้มีความรู้ความสามารถในการสอนงานปฏิบัติ การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน

พูนสุข อุดม (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อ การพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี ผลต่อการพัฒนาสมรรถนะและวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย กลุ่มตัวอย่างสำหรับการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเป็นบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด สพฐ. ได้มาโดยการเจาะจง สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเป็นครูผู้สอน สังกัด สพฐ. จำนวน 390 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น เก็บข้อมูลโดยการรวบรวมเอกสาร การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม และการเสวนา วิเคราะห์ ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ ของครูได้แก่ ประสิทธิภาพในการสอน ภาระงานของครู การพัฒนาตนเองของครู ความพร้อม ด้านวิชาการของสถานศึกษา บรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และความพร้อมของนักเรียน ด้านความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการสอนและการพัฒนาตนเองของ ครูมีอิทธิพลทางตรง แต่ภาระงานของครูมีอิทธิพลทางอ้อม

รัตตินันท์ ภูริระวณิชย์กุล (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัดสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาความผิดปกติของการสื่อความหมาย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัดสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาความผิดปกติของการสื่อความหมาย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน นักแก้ไขการได้ยินที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-2 ปี 19 ท่าน กับ 3-5 ปี 22 ท่าน และผู้บังคับบัญชานักแก้ไขการได้ยินจาก 23 สถาบัน ผู้ทรงวุฒิ 3 ท่าน นักแก้ไขการได้ยิน 5 ท่าน และอาจารย์ด้านแก้ไขการได้ยินในต่างประเทศ 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะนักแก้ไขการได้ยิน แบบประเมินสมรรถนะ นักแก้ไขการได้ยินสำหรับผู้บังคับบัญชา วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent *t*-test สัมประสิทธิ์ความผันแปร และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้สมรรถนะหลักของนักแก้ไขการได้ยินที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-2 ปี กับ 3-5 ปี มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรินธิยา ฝ้าทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยงานกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม จำนวน 547 คน จากโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ 28 แห่ง ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม ไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลตติยภูมิ ประกอบด้วย 7 ตัวประกอบ 74 ข้อ มีค่าความแปรปรวนรวมกันคิดเป็นร้อยละ 73.58

พีระพรรณ ทองศูนย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครู เพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสานใต้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสานใต้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 12 คน จาก 79 โรงเรียนในอีสานใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ หลักสูตรฝึกอบรมครู แบบประเมินตนเองก่อน/หลังฝึกอบรม แบบทดสอบความรู้ แบบประเมินหลักสูตร แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินตนเองของผู้นิเทศ แบบประเมินตนเองของผู้รับการนิเทศ แบบสอบถามความคิดเห็น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่

แบบอิสระ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีจำนวน 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้รับการออกแบบและพัฒนาโดยใช้แนวคิดการพัฒนาหลักสูตร ได้ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร PSAMN MODEL การทดลองใช้หลักสูตรพบว่า ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรก่อน และหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินหลักสูตรและการวิพากษ์หลักสูตรพบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมสำหรับให้ครูนำไปออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้

จริยา สุทธิเดช และคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การจัดทำกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพสาขาวิชา ระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิตของ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของ หลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพสาขาวิชา ระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่มีความรู้และเชี่ยวชาญประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิค ในปีการศึกษา 2553 จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม แบบฝึกหัด ใบบาง แบบประเมินคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม และแบบประเมินผลการฝึกอบรม การหา ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในการจัด การเรียนการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาลัยเทคนิคมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ในระดับสูงทุกรายการ และชุดฝึกอบรมทั้ง 5 หน่วย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก สำหรับผล การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริงพบว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พรนารี โสภานบุตร (2555) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการ วิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม และเพื่อศึกษาสมรรถนะที่ต้องการ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 530 ชุด สันทนากลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพ จำนวน 3 ท่าน สัมภาษณ์ คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม จำนวน 4 ท่าน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ ความต้องการสมรรถนะ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านค่านิยม และด้านทักษะ

ปราณี คงพิกุล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริม การสอนคิดวิเคราะห์สำหรับครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ความเข้าใจในการสอนคิดวิเคราะห์ของครูกับความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 33 คน และนักเรียนจำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (*t*-test) และการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการสอนคิดวิเคราะห์มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการสอนคิดวิเคราะห์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม นักเรียนที่ได้รับการสอนคิดวิเคราะห์มีคะแนนเฉลี่ยหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจการสอนคิดวิเคราะห์ของครูผู้สอนกับ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

รัตติกาล ละเต็บชัน และสิริภักดิ์ สิริโท (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการจัดการ ของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมิน สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ผลการสังเคราะห์ให้กรอบ แนวคิดสมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภายใต้กรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 10 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะในการควบคุมตนเอง สมรรถนะในการเรียนรู้ สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการคิดวางแผนและการจัดการ สมรรถนะในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะทางด้านทีมงาน สมรรถนะ ในการจัดการตนเอง สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี สมรรถนะในการสื่อสาร และสมรรถนะในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ

เทพนรินทร์ ประพันธ์พัฒน์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึก ประสบการณ์งานอุตสาหกรรมของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์งานอุตสาหกรรมของ นักศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ นักศึกษาจำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หลักสูตรฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า การฝึก ประสบการณ์ควรมุ่งเน้นงานอุตสาหกรรม ด้านทบทวนทฤษฎี ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความเป็นไปได้ ที่จะนำไปใช้ในสถานประกอบการ ผลการทดลองใช้หลักสูตร จากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้

กับนักศึกษาจำนวน 14 คน พบว่า หลักสูตรได้ค่าประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละ 80 ถือว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพ

แสวงโสภณ กษกรกมุต (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการอบรมครูอนุบาล โดยใช้กระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือและการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการอบรมครูอนุบาลและศึกษาผลของสมรรถนะทางวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูชั้นอนุบาลปีที่ 1-3 จำนวน 6 คน ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการอบรมครูอนุบาลโดยใช้กระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือ และการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การรวมกลุ่มเปิดใจ การร่วมมือแสวงหาแนวทาง การปฏิบัติสืบสอบตามแนวทางเป็นรายบุคคล และการสร้างความหมาย และ 3 กระบวนการย่อย ได้แก่ สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนการเรียนรู้เนื้อหาของรูปแบบ ๑ รูปแบบการอบรมครูอนุบาล โดยใช้กระบวนการสืบสอบแบบร่วมมือ และการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญมีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยครูผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนมีระดับพฤติกรรมสมรรถนะทางวิชาชีพด้านความรู้เพิ่มขึ้น สมรรถนะทางวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และสมรรถนะทางวิชาชีพด้านการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้น

ฉวีวรรณ แจ่มกิจ และคณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติด้านสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์และประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการเรียนการสอน ในหลักสูตรคหกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน ได้แก่ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ และผู้สอนสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร รวมถึงผู้บริหาร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีต่อความพึงพอใจในการจัดการศึกษาในหลักสูตร (พ.ศ. 2550) ของสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วัสสิกา พัวพันธ์พงษ์ และสามารดี ดิพิจารณ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ทั่วไปที่ใช้ภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ

ของมัคคุเทศก์ทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนตัวของมัคคุเทศก์ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนคุณลักษณะด้านวิชาชีพของมัคคุเทศก์อยู่ในระดับควรพัฒนามาก สุบิน ยุระรัช (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอาชีพและคุณลักษณะของบัณฑิตที่ประชาคมอาเซียนคาดหวัง และเพื่อสำรวจความพร้อมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในการพัฒนาบัณฑิต และเพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบัณฑิตและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้ตอบสนองต่อการเปิดเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่างคือ สถาบันการศึกษาเอกชน จำนวน 55 แห่ง เครื่องมือที่ใช้วิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ร้อยละ ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาชีพที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคาดหวังมีอยู่ด้วยกันจำนวน 16 สาขาอาชีพ ส่วนคุณลักษณะของบัณฑิตที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคาดหวัง มีจำนวน 26 คุณลักษณะ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ มีจำนวน 12 คุณลักษณะ ด้านจิตพิสัย มีจำนวน 8 คุณลักษณะ และด้านทักษะพิสัย มีจำนวน 6 คุณลักษณะ

2. สถาบันการศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิต ได้แก่ ด้านอาชีพ ด้านคุณลักษณะของบัณฑิต ด้านกิจกรรมการผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตมี 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านอาชีพ ความต้องการจำเป็นด้านกิจกรรมการผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะของบัณฑิต

เชียง เกาจิต (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับสมรรถนะ และคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และสถาบันการเงิน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค

ประสบการณ์การทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์กรประกอบที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างได้แก่ องค์กรประกอบด้านความรู้ องค์กรประกอบด้านทักษะ และองค์กรประกอบด้านทัศนคติ เมื่อเปรียบเทียบของค์ประกอบสมรรถนะหลัก และองค์กรประกอบสมรรถนะลักษณะงานของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างพบว่า องค์กรประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ องค์กรประกอบสมรรถนะลักษณะงาน รองลงมาคือ องค์กรประกอบสมรรถนะหลัก

นันทวัฒน์ วังษ์ชนะชัย และคณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาและรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 67 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรในสายงานผลิตเหล็กกล้า เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม และการอภิปรายบทเรียน โมเดล วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าทดสอบที (*t*-test) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิตเหล็กกล้าประกอบด้วย 24 หน่วยสมรรถนะ และ 121 หน่วยสมรรถนะย่อย ผลการวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าสมรรถนะระดับความจำเป็นมากที่สุดในสายงานหลอมเหล็กมีจำนวน 15 สมรรถนะย่อย ผลการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางความรู้และทักษะความสามารถของพนักงานระดับสมรรถนะ 1 และระดับสมรรถนะ 2 มีความรู้และมีทักษะเพิ่มขึ้น

พุทธ ธรรมสุนา และคณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะ สาขางานเทคโนโลยียานยนต์ของสาขาวิชาเครื่องกล วิทยาลัยเทคนิคเลย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ฐานสมรรถนะ สาขางานเทคโนโลยียานยนต์ 4 อาชีพของสาขาวิชาเครื่องกล และเพื่อประเมินความเหมาะสมในด้านบริบทและปัจจัยนำเข้าของหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นก่อนนำไปใช้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าของบริษัทรถยนต์ชั้นนำ จังหวัดเลย ที่ให้ความคิดเห็นด้านแรงงาน 8 คน ครูผู้ให้การสัมภาษณ์ด้านการจัดการเรียนการสอน 2 คน ผู้เข้าร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 16 คน และผู้ประเมินหลักสูตรสถานศึกษา 13 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 39 คน วิธีรวบรวมข้อมูลใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ ผสมผสานเชิงคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ เฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น โครงสร้างหลักสูตร รวม 4 อาชีพ

ประกอบด้วย 31 หน่วยสมรรถนะ 213 สมรรถนะย่อย 2) ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

วิชาพรรณ กิ่งวัชระพงศ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริการ งานบริการส่วนหน้าตามมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรม การโรงแรม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดทำโมดูลการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ ด้านการโรงแรมและบริการ ๑ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา ครูฝึกในสถานประกอบการและนักศึกษาสาขาการโรงแรม ๑ ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม การสนทนากลุ่มย่อย วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความสอดคล้องด้วยค่า IOC และสถิติทดสอบความแตกต่างใช้ (t -test) ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฐานสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น รายวิชาที่เกี่ยวข้องสามารถแปลงหน่วยสมรรถนะ จากมาตรฐานอาชีพลงในแต่ละรายวิชาได้ และรายวิชาที่สอดคล้องสามารถแปลงหน่วยสมรรถนะย่อยลงในรายวิชา ผลการเรียนรู้หลังเรียนของนักศึกษาสูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูฝึกมีความพึงพอใจในสมรรถนะที่นักศึกษาได้รับจากการเรียนในระดับมากที่สุด ทุกสมรรถนะ และตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

สุขุม คำแหง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีศึกษาโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย ปีการศึกษา 2552 จำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ หลักสูตรการฝึกอบรมแบบสัมมนาผู้ปกครองและครูประจำชั้น วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีศึกษาโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง ที่มีคุณภาพ การพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมมีระดับเพิ่มขึ้นตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์

บัวแก้ว สุโกไส (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ คณะบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี ปีการศึกษา 2553 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3/1

และ 3/2 สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบวัดสมรรถนะ วิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะด้าน ความรู้อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ระดับสมรรถนะด้านทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ระดับสมรรถนะด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ฐิติมา นิตกรวรากุล (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์” จังหวัดราชบุรี ช่วงชั้นที่ 3-4 โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 6 คน คณะกรรมการบริหารโรงเรียน 8 คน ครูผู้สอน 40 คน นักเรียน 278 คน ผู้ปกครอง 278 คน รวมจำนวน 610 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม แบบตรวจเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินด้านบริบทโดยภาพรวม หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้าโดยภาพรวม หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินด้านกระบวนการโดยภาพรวม หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก ผลการประเมินด้านผลผลิตโดยภาพรวม หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับดี และผลการประเมินด้านผลกระทบโดยภาพรวม หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก

ฉิวพรรณ วิสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ ท้องถิ่นเรื่องการวาดภาพศิลปะไทยโดยใช้ตัวหนังสือตะลุง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พัฒนาหลักสูตร ทดลองใช้ ประเมินผลและ ทดลองใช้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น เรื่อง การวาดภาพศิลปะไทยโดยใช้ ตัวหนังสือตะลุง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนโรงเรียนป่าบอนพิทยาคม จำนวน 32 คน เป็นเวลา 20 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย หลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเรื่องรา การวาดภาพศิลปะไทยโดยใช้ตัวหนังสือตะลุง แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ประเด็นสนทนากลุ่ม แบบประเมินความสามารถ แบบวัดการเรียนรู้ แบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบ Dependent และการวิเคราะห์ เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญ และต้องการให้นำภูมิปัญญาการวาดภาพศิลปะไทยโดยใช้ตัวหนังสือตะลุงมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ผลการพัฒนาหลักสูตรพบว่า ได้แนวการดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ จำนวน 9 แผน ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการฝึกปฏิบัติ

และผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตรพบว่า นักเรียนมีผลการเรียนรู้เกี่ยวกับการวาดภาพศิลปะไทยโดยใช้ตัวหนังสือก่อนและหลังใช้หลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นางนภัส บุญเหลือ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โรงเรียนประทุมอนุสรณ์ โดยใช้ CIPP Model การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 190 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 5 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 14 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 82 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และแบบวิเคราะห์เอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โรงเรียนประทุมอนุสรณ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านบริบทหลักสูตรความเหมาะสมในระดับมาก ปัจจัยนำเข้ามีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านกระบวนการมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านผลผลิตมีความเหมาะสมในระดับมาก ด้านผลกระทบมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง และด้านประสิทธิผลมีความเหมาะสมในระดับมาก

ปถุณต์ นัจนฤตย์ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการออกแบบตกแต่งอาหารเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์สำหรับบุคลากรธุรกิจอาหาร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการออกแบบตกแต่งอาหารเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์สำหรับบุคลากรธุรกิจอาหาร กลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรธุรกิจอาหารจำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบทดสอบความรู้การออกแบบตกแต่งอาหาร แบบประเมินปฏิบัติการออกแบบตกแต่งอาหาร และแบบวัดทัศนคติที่มีต่อหลักสูตรและการออกแบบตกแต่งอาหาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยมีรูปแบบ PLATE ประกอบด้วยขั้นการเตรียมการ (P: Preparing) ปั่นจัดกระบวนการเรียนรู้ (L: Learning) ขั้นการประเมินผล (A: Assessment) การลำดับเนื้อหาของกรอบม (T: Topic of content) และการเพิ่มความเป็นมืออาชีพ (E: Enhancements of professional Skills) ผลการประเมินหลักสูตรพบว่า 1) ความรู้การออกแบบตกแต่งอาหารหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 2) ความสามารถปฏิบัติการออกแบบตกแต่งอาหารหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 3) ผลการปฏิบัติการกิจกรรมระหว่างเรียนอยู่ในระดับดีมาก 4) บุคลากรธุรกิจอาหารมีทัศนคติที่ดีต่อหลักสูตรและการออกแบบตกแต่งอาหาร เพราะได้ความรู้และแนวมุมมองใหม่เพิ่มมากขึ้น ได้เทคนิควิธีการช่วยออกแบบอาหาร มีความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบ

สร้างงานและนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และ 5) ผู้เรียนและวิทยากรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรในระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญรับรองผลว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับสูง

สุดตา ไตรยวงศ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง การปลูกและดูแลสวนยางพารา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านเป่าป่าแสด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการใช้หลักสูตร รวมทั้งศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการทำงาน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนหลังเรียนหลักสูตรสถานศึกษา เรื่อง การปลูกและดูแลสวนยางพารา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านเป่าป่าแสด เครื่องที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดทักษะการทำงาน และวัดเจตคติต่อการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้การทดสอบค่าที (t -test) ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพเท่ากับ 91.83/82.23 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คะแนนทักษะการทำงานของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดีมาก และเจตคติที่มีต่อการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดี

รุ่งทิwa ผลพฤกษา (2552) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การละเล่นพื้นบ้าน “รำสวด” สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการใช้หลักสูตรท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเบญจมานุสรณ์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 39 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบวัดการเห็นคุณค่า วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและค่าที ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรท้องถิ่นที่สร้างขึ้นมีคุณภาพสูงหรือดีมาก และองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้เรียนสามารถนำไปเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพและใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผลการใช้หลักสูตรพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการเห็นคุณค่าการละเล่นพื้นบ้าน “รำสวด” สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอนก เทียนบุชา (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก จัดทำมาตรฐานสมรรถนะหลัก และพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลัก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย จำนวน 753 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นในการกำหนดสมรรถนะหลัก การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย ผลการวิจัยพบว่า สามารถกำหนดสมรรถนะหลักแบ่งเป็น 3 ด้าน ด้านละ 3 องค์ประกอบ รวมเป็น 9 องค์ประกอบ 29 หน่วยสมรรถนะ และ 125 หน่วยสมรรถนะย่อย

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มลิวัลย์ ผิวคราม (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา:โมเดล จาก 3 มุมมอง การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สถานศึกษาจำนวน 115 แห่ง สถานประกอบการ จำนวน 115 แห่ง ครู-อาจารย์ที่สอนนักศึกษาจำนวน 253 คน และนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและสาขาวิทยาศาสตร์การกีฬาจำนวน 399 คน วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากนักศึกษา ครู-อาจารย์ และสถานศึกษา/สถานประกอบการ พบว่าสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษามี 11 องค์ประกอบ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬามี 6 องค์ประกอบ โดยแต่ละสาขาให้ความสำคัญในเรื่องความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ออกไปประกอบอาชีพ

สรเพชร สีหะราช (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ นักศึกษาจำนวน 20 คน ครูมัธยมศึกษาจำนวน 389 คน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ปัญหาการศึกษา แบบสอบถามปัญหาการเรียนการสอน และแบบประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถาม ค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย ส่วนแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีประมวลความเห็นของผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัยได้หลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย 174 หน่วยกิต ระยะเวลาศึกษา 5 ปีการศึกษา ประกอบด้วยหมวดวิชาความรู้ทั่วไปจำนวน 42 หน่วยกิต หมวดวิชาชีพครูจำนวน 53 หน่วยกิต หมวดวิชาเฉพาะเทคโนโลยีทางการศึกษาจำนวน 76 หน่วยกิต หมวดวิชาเลือก จำนวน 3 หน่วยกิต

วิภาวดี พรหมพันธุ์ใจ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ยางพารา โรงเรียนบ้านนาต้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการทำงาน คุณลักษณะที่ดีในการทำงาน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 โรงเรียนบ้านนาต้อง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 47 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

หลักสูตรสถานศึกษา แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดทักษะการทำงาน แบบวัดคุณลักษณะที่ดีในการทำงาน และแบบวัดเจตคติต่อการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยการทดสอบค่าที่ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรสถานศึกษามีประสิทธิภาพเท่ากับ 91.83/82.34 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คะแนนทักษะการทำงานของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดีมาก คะแนนคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดีมาก เจตคติที่มีต่อการเรียนหลังเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดี

สุริยาพร ชูเลิศ (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะชีวิต สำหรับนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะชีวิต ซึ่งเป็นแบบทดสอบสถานการณ์แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก มีจำนวน 1 ฉบับ 8 องค์ประกอบ องค์ประกอบละ 10 ข้อ รวม 80 ข้อ และหาคุณภาพของแบบทดสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น สร้างเกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้แบบทดสอบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพประเภทวิชาอุตสาหกรรม ชั้นปีที่ 3 ของวิทยาลัยเทคนิค สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 จำนวน 230 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย คุณภาพของแบบทดสอบสถานการณ์แบบเลือกตอบมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.71-1.00 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ทุกข้อ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมในแต่ละองค์ประกอบกับคะแนนรวมทั้งฉบับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกองค์ประกอบ อำนาจจำแนกรายข้อโดยการทดสอบที (*t*-test) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ทุกข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 และเกณฑ์ปกติในรูปคะแนนที่ปกติมีค่าอยู่ระหว่าง T_{22} ถึง T_{65}

กัญทิมา ภูริโรจน์ (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นแบบบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เรื่อง ระบายกรมหลวงชุมพรระไล้ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นแบบบูรณาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 35 คน โรงเรียนสิงห์สมุทร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดทักษะทางการปฏิบัติและมาตรวัดเจตคติของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรท้องถิ่นแบบบูรณาการมีคุณภาพสูง

มีองค์ประกอบครบถ้วนมีความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังการทดลองใช้หลักสูตรท้องถิ่นแบบบูรณาการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนมีทักษะทางการปฏิบัติหลังทดลองใช้หลักสูตรระดับดี และนักเรียนมีเจตคติต่อการเรียนตามหลักสูตรท้องถิ่นแบบบูรณาการอยู่ในระดับดี

ธีรพงษ์ วิริยานนท์ (2549) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบคุณวุฒิวิชาชีพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพและคู่มือการปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าของกิจการจากกลุ่มอาชีพ และนักวิชาการ จำนวน 20 คน ผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มอาชีพเครื่องประดับอัญมณี กลุ่มอาชีพผลิตสิ่งทอ และกลุ่มอาชีพค้าปลีก จำนวนรวม 20 คน ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพเครื่องประดับอัญมณี กลุ่มอาชีพผลิตสิ่งทอ และกลุ่มอาชีพค้าปลีกตามมาตรฐานอาชีพแต่ละระดับ จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การจัดทำมาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะ คู่มือการปฏิบัติงานประเมินสมรรถนะวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วยหน่วยสมรรถนะหลัก 4 หน่วย และสมรรถนะย่อยที่สอดคล้องกับหน่วยสมรรถนะหลักรวม 11 หน่วย

ณัฐนิชาห์ วรรณภักย์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการสาระดนตรีแบบพหุวิทยาการ เรื่อง เพลงและภูมิปัญญาชาวบ้านเมืองแปดริ้ว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรบูรณาการสาระดนตรีแบบพหุวิทยาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2548 จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบวัดทักษะการขับร้องประสานเสียง แบบวัดเจตคติ วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรบูรณาการมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก หลักสูตรมีองค์ประกอบครบถ้วนมีความสอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังการทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทักษะการขับร้องประสานเสียงเพลงประจำจังหวัดฉะเชิงเทราหลังการทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เจตคติของนักเรียนต่อหลักสูตรบูรณาการหลังการทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธิตี โรจนบวร (2548) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะทางวิชาชีพที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดการฝ่ายช่าง หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือผู้จัดการทั่วไปของสถานประกอบการในเมืองพัทยา แยกตามประเภทของสถานประกอบการเป็นประเภทโรงแรมและที่พัก ประเภทศูนย์บริการรถและสถานีบริการน้ำมัน ประเภทศูนย์การค้าและประเภทสถานบันเทิง จำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าความเฉลี่ยด้วยวิธี ANOVA ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทั่วไปของผู้สำเร็จการศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะทางวิชาชีพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

ไรอัน (Ryan, 2014, pp. 1-199) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักสูตรและการออกแบบหลักสูตร: การจัดทำกราฟิก การออกแบบและการสื่อสารด้วยภาพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจ หลักสูตรและการออกแบบหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรม ความสำคัญของการออกแบบการศึกษาคือต้องมีความเข้าใจและต้องทราบถึงความต้องการของผู้เรียน วิธีการปรับปรุงหลักสูตรและการออกแบบหลักสูตรจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการจัดการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้การประเมินหลักสูตรยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตร ได้ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและยังจะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรดังกล่าวรู้สึกว่าได้รับประโยชน์จากการศึกษาหลักสูตรนี้มากขึ้น ในการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนนั้นควรมีการคำนึงถึงการออกแบบการศึกษาด้านวิธีการสอน และประสบการณ์การเรียนรู้ด้วย

วู๊ด และคณะ (Voogt, Roblin & Natalie, 2012, pp. 299-321) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรแห่งชาติที่มีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้มีการนำเอากรอบมาตรฐานคุณวุฒิ จำนวน 8 กรอบ มาใช้เป็นแนวทางในการอธิบายข้อมูลและการวิเคราะห์สมรรถนะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยได้มีการนำเอากรอบหลักสูตรของทราเวอร์สและเวสต์บิวรี่ (Travers & Westbury) มาใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวกำหนดในแนวนอนและแนวตั้ง จากการวิเคราะห์การจัดการศึกษาในประเทศต่าง ๆ (สหภาพยุโรปรัฐสมาชิกกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว (Organisation for Economic Co-operation

and Development; OECD) ที่มีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 นั้น ผลการศึกษาพบว่า การจัดตำแหน่งระหว่างกรอบหลักสูตรเกี่ยวกับสิ่งที่แสดงถึงสมรรถนะและความสามารถในการศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญสอดคล้องตามตัวกำหนดในแนวนอน

ไกเซอร์ และคณะ (Kesier, Frances & Appleton, 2004, pp.181-194) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษาหรือทางด้านสายอาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกาโดยใช้เทคนิคการประเมินแบบ “Technical Education Curriculum Assessment; TECA” ที่ออกแบบมาเพื่อใช้ในการตัดสินคุณภาพของหลักสูตรการศึกษาทางด้านการอาชีวศึกษาหรือหลักสูตรทางด้านเทคนิคและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของช่างเทคนิคให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลที่กำหนด ซึ่งการประเมินจะต้องผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน โดยจะมีการนำทฤษฎีของ Finch & Crunkilton, Scans และ Wiggins & McTighe มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกันของทั้ง 3 ขั้นตอน ซึ่งจะประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 ขั้นการตอบสนองประสบการณ์ทางการศึกษา (Responsive educational experiences) ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสร้างความเข้าใจเชิงลึก (Deep understanding) และขั้นตอนที่ 3 ขั้นความสัมพันธ์ที่ต้องนำไปใช้ในการทำงาน (Relationship to work)

การ์มัมโฟ และเจอร์รี่ (Camuffo & Gerli, 2004, pp. 240-257) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของประเทศอิตาลี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาพัฒนาและประยุกต์ใช้กับหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของประเทศอิตาลี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถาบันการศึกษา ผู้บริหารในการดำเนินงานธุรกิจ และศิษย์เก่าที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับบัณฑิตที่ศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของประเทศอิตาลีคือ สมรรถนะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การคิดวิเคราะห์ การวางแผน การให้ข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ข้อมูล ความเอาใจใส่ ความร่วมมือร่วมใจ การควบคุมตนเอง การคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การปรับตัวให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การเจรจาต่อรอง

ลูริดเซ็น (Lauridsen, 2003, pp. 1-226) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของครู การพัฒนาหลักสูตรจึงกลายเป็นกระบวนการที่กำหนดสิ่งใช้การเรียนการสอนภายในสถาบันการศึกษา กระบวนการพัฒนาหลักสูตรนี้จะต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอก โดยอาจได้รับอิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อม การวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการรับรู้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของครู โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การมีส่วนร่วม และการวิเคราะห์เอกสาร ครูผู้สอนต้องทำตนเองให้เป็นเสมือนสะพานเชื่อมระหว่างผู้สอนท่านอื่นและมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งไม่สามารถได้รับการรับรองและไม่อาจประสบความสำเร็จได้

โดยปราศจากการดำเนินงานกลุ่มหรือการขาดการประสานงานในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะสร้างให้เกิดแนวคิดของความเป็นเจ้าของและการลงทุนในการพัฒนาหลักสูตร

ลูว์ และคณะ (Louw, Bosch & Venter, 2001, pp. 72-80) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพของบัณฑิตและสมรรถนะที่มีความจำเป็นของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยในแอฟริกาใต้ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,430 คน ได้แก่ บัณฑิต และสถานประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สถานประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตต้องการ ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่สถานประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตต้องการเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะด้านการประสานงานในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ความสามารถเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะเชิงตัวเลข และทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อดูจากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานและการปฏิบัติงานจริง

ทีเบอร์ก (Teberg, 1999, pp. 1-13) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านอาชีพครูในการปฏิรูปหลักสูตร การศึกษารั้วนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบประเภทของการสนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์มากที่สุดในการดำเนินการปฏิรูปหลักสูตร กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนความรู้ในโรงเรียนขนาดกลางที่อยู่ในเขตเมืองและเขตชานเมืองในชนบททางตะวันตกเฉียงเหนือของรัฐ จำนวน 185 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ของแบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประชากรครูและโรงเรียน ตอนที่ 2 ของแบบสอบถามกล่าวถึง ระดับของความจำเป็นในประเภทต่างๆของการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus group interview) ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการของครูในการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านอาชีพครูคือ ความต้องการด้านเวลาในการวางแผน การอภิปรายและการสังเกต รวมถึงการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอน แบ่งปันความคิดกับเพื่อนร่วมงาน และความต้องการการร่วมมือจากเพื่อนครู ทั้งนี้ ครูยังต้องการให้คณะผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนด้านงบประมาณ และข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินกลยุทธ์และกลวิธีการสอนในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านอาชีพครู

กันชา และคณะ (Cunha, Contento & Morin, 1997, pp. 417-435) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกรณีศึกษาของกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านโภชนาการ โดยใช้เพิ่มขีดความสามารถตามนโยบายขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในฐานะที่เป็นนโยบายขององค์กรและคู่มือการยูเนสโก (UNESCO Manual) และเป็นแนวทางในการพัฒนา

หลักสูตรการศึกษาด้านโภชนาการสำหรับพื้นที่ที่มีรายได้ต่ำของรัฐริโอเดอจาเนโร (Rio de Janeiro) ประเทศบราซิล ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรนี้สามารถให้บุคคลในท้องถิ่นเป็นตัวแทนของโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร พบว่า การให้บุคคลในท้องถิ่นเป็นตัวแทนของโรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายกระบวนการและการวางแผน การให้ผลข้อมูลเชิงลึกที่สำคัญ สามารถนำมาใช้เป็นนโยบายขององค์กรในการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งหมด ทำให้สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคคล เพื่อการทำงานร่วมกันและพัฒนาความรู้ที่เป็นแนวทางของความสำเร็จ เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความต้องการและการออกแบบแผนการสอน

บุตเลอร์ (Butler, 1996, p. 4254-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการออกแบบกราฟิกที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการออกแบบกราฟิกควรเริ่มต้นจากการรวบรวมแนวคิดและการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบกราฟิกที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดก่อนจึงค่อยเริ่มดำเนินการพัฒนาหลักสูตร จากนั้นจึงดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบกราฟิกและนักการศึกษาและเมื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเสร็จเรียบร้อยแล้วควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่หลักสูตรให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมด้วย

โยเดอร์ (Yoder, 1992, p. 26-A) ได้ทำการศึกษาลักษณะของชั้นเรียนของนักเรียนที่มหาวิทยาลัยบอตสวานา (Botswana) ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้และความไม่มีประสิทธิภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษาของตัวเองตามที่เคยได้ศึกษาผ่านมา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 54 คน ได้ตอบแบบสอบถามโดยให้ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์เกี่ยวกับตัวเองและครู พบว่า ลักษณะด้านบุคลิกภาพของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครูเป็นตัวแปรที่สำคัญของการเป็นครูที่ดี ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความรู้และความสามารถในการที่จะนำเสนอบทเรียนที่ดีซึ่งเป็นหัวใจของการเรียนการสอนซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นครูที่ดี

แมคโดกัลด์ และกิแอลโล (McDougall & Giallo, 1986, p. 158-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานของเมืองซานตาครูซ รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อประเมินการจ้างงานและความต้องการฝึกอบรมของผู้ประกอบธุรกิจในพื้นที่ดังกล่าว เริ่มดำเนินการในเดือนกันยายนปี ค.ศ. 1986 โดยวิทยาลัยคาบรีลโล (Cabrillo College) ได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 428 ฉบับ ไปยังผู้ประกอบการด้วยวิธีการสุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มการให้บริการและกลุ่มอุตสาหกรรมค้าปลีกคาดหวังว่าจะได้บุคคลที่มีประสบการณ์มาร่วมดำเนินงานเพื่อการเจริญเติบโต

ของธุรกิจ 2) โอกาสในการจ้างงานในกลุ่มของธุรกิจสำนักงาน เสมียน และแรงงาน มีโอกาสในการจ้างงานที่ถูกคาดว่าจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากที่สุด 3) การเปิดรับสมัครบุคคลทดแทนผู้สูงอายุที่เกษียณจากการทำงานไม่ได้ถูกมองว่าเป็นแหล่งสำคัญสำหรับโอกาสการจ้างงาน 4) การเพิ่มจำนวนของผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยในแรงงานถูกมองว่ามีความต้องการเป็นจำนวนมากในสาขาที่ต้องการฝึกอบรมเฉพาะ 5) ธุรกิจขนาดเล็กซึ่งได้ดำเนินการมาประมาณ 6 ปี หรือมากกว่านั้นในเมืองซานตาครูซแสดงให้เห็นถึงการจ้างงานที่ยังมีความต้องการกำลังคนที่มีประสบการณ์การทำงานและผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว 6) ผู้ประกอบธุรกิจมีความต้องการให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมระยะสั้น และ 7) ผู้ประกอบการหรือนายจ้างมีความพึงพอใจกับการจัดการศึกษาเสริมโดยวิทยาลัยชุมชนและโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่

จอห์นสัน และเบอร์แมน (Johnson & Berman, 1985, p. 74-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการแรงงานของนักศึกษาในโรงงานธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตเมืองดีคัลบ์ (DeKalb) ของวิทยาลัยชุมชน (DeKalb Community College; DKCC) และ โรงเรียนเทคนิค (DeKalb Area Technical School) โดยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้จ้างงานหรือนายจ้างจำนวน 387 คน โดยคณาจารย์จำนวน 40 คนเป็นผู้สัมภาษณ์ผู้จ้างงาน และนักศึกษาจำนวน 512 คน ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจเกี่ยวกับความตระหนักและประเมินการรับรู้เกี่ยวกับชุมชนที่ต้องการการศึกษาระยะสั้นหรือการฝึกอบรมของนายจ้างและนักศึกษา เพื่อตรวจสอบว่า วิทยาลัยชุมชน (DeKalb Community College; DKCC) และ โรงเรียนเทคนิค (DeKalb Area Technical School) สามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างและนักศึกษาได้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็น 1) จากการสัมภาษณ์ผู้จ้างงานหรือนายจ้างพบว่า สาขาวิชาที่มีการเติบโตของงานในระยะ 5 ปีข้างหน้า ได้แก่ เลขานุการ ธุรกิจ การบริหารจัดการ และการขาย 2) ทักษะที่มีความต้องการให้มีในการฝึกอบรมหลักได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการกำกับดูแล 3) สถานที่ที่นายจ้างสามารถใช้ในการฝึกงาน ได้แก่ โรงเรียนเทคนิคสำหรับโปรแกรมอาชีวศึกษาเทคนิคภาคค่ำและวิทยาลัยในช่วงเวลาว่างงานหรือช่วงเวลาดอนเย็น 4) ประเภทของหลักสูตรจากการตอบแบบสำรวจของนักศึกษาได้แก่ หลักสูตรด้านมนุษยศาสตร์ ธุรกิจและระบบสารสนเทศ 5) ประมาณร้อยละ 43 ของนักศึกษาต้องการชั่วโมงเรียนช่วงเย็นและชั่วโมงเรียนวันเสาร์ 6) ผู้จ้างงานหรือนายจ้างต้องการศึกษาจากการโฆษณาทางหนังสือพิมพ์ และ 7) ประมาณร้อยละ 74 ของนายจ้างที่ต้องการให้มีการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษา สมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถหรือช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ดังนั้น ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นควรมีการเริ่มต้น

พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งสถาบันการศึกษาที่มีผลิตบัณฑิตควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวนี้ เพราะการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่ดีนั้น เริ่มต้นจากสถาบันการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการผลิตบัณฑิตและสอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของชาติที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์จึงถือเป็นเรื่องที่ดีและควรดำเนินการพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีความเจริญเทียบเคียงได้กับการศึกษาของประเทศอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) ที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต สำหรับใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba, 1962) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์และปรับกระบวนการเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

ส่วนที่ 2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่กำหนดในการเรียนรู้และสมรรถนะการทำงานที่ต้องการในงานอาชีพ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

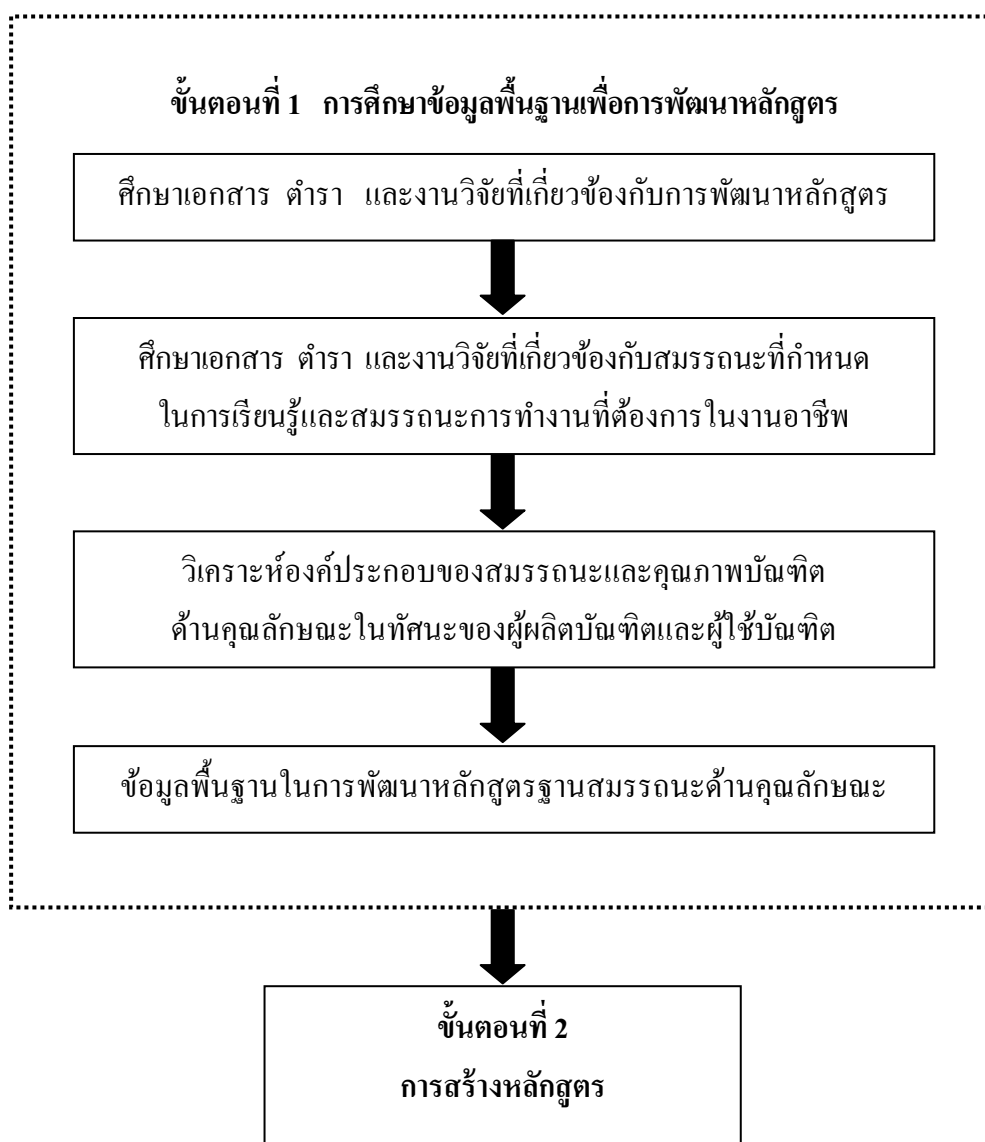
ส่วนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตร

ส่วนที่ 2 การสร้างโครงสร้างหลักสูตร

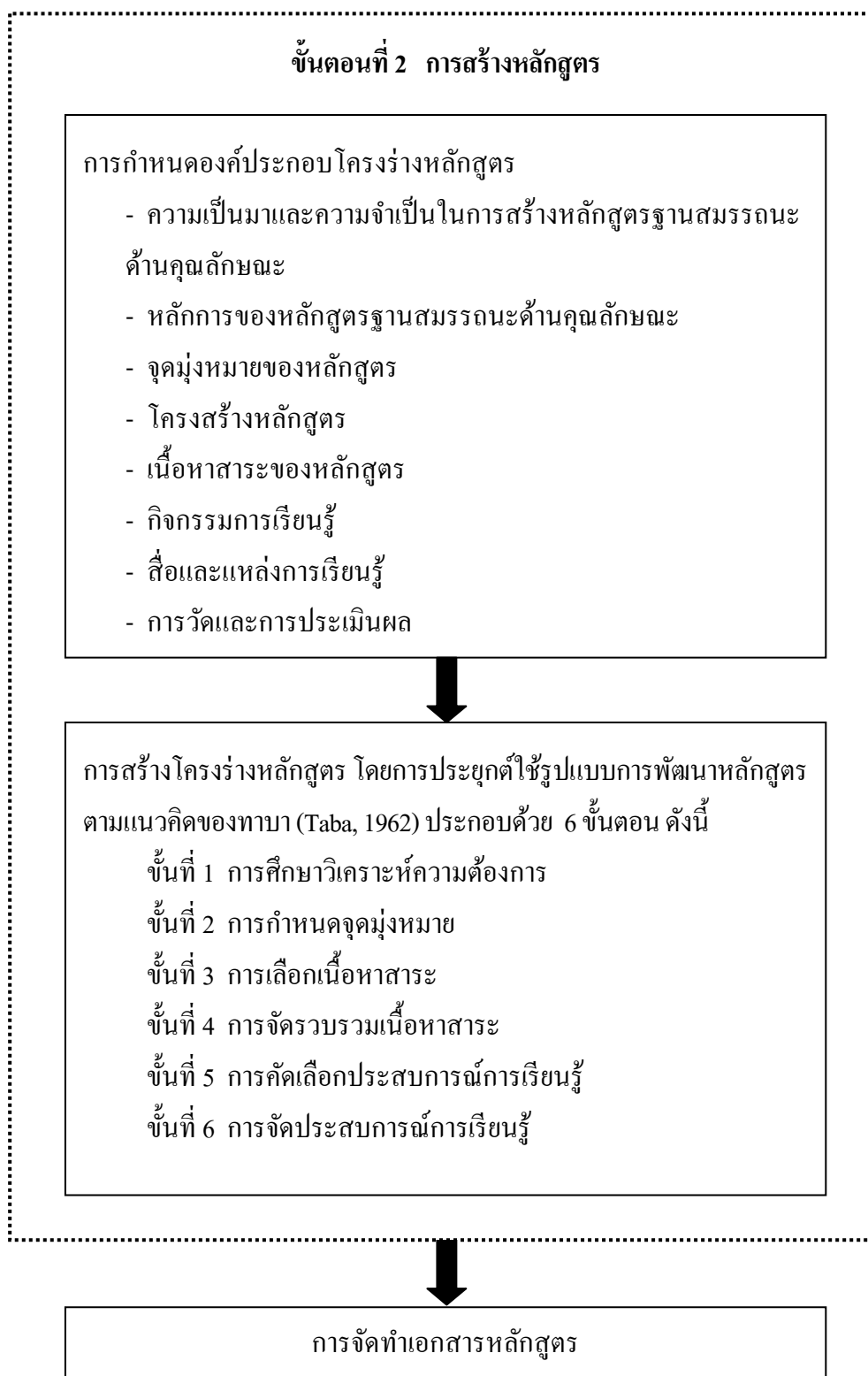
ส่วนที่ 3 การจัดทำเอกสารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นหรือความเหมาะสมของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ถึงระดับความเหมาะสม ความสอดคล้อง คุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร

ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก สามารถนำเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 24 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก



ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร (ต่อ)

การจัดทำเอกสารหลักสูตร ประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

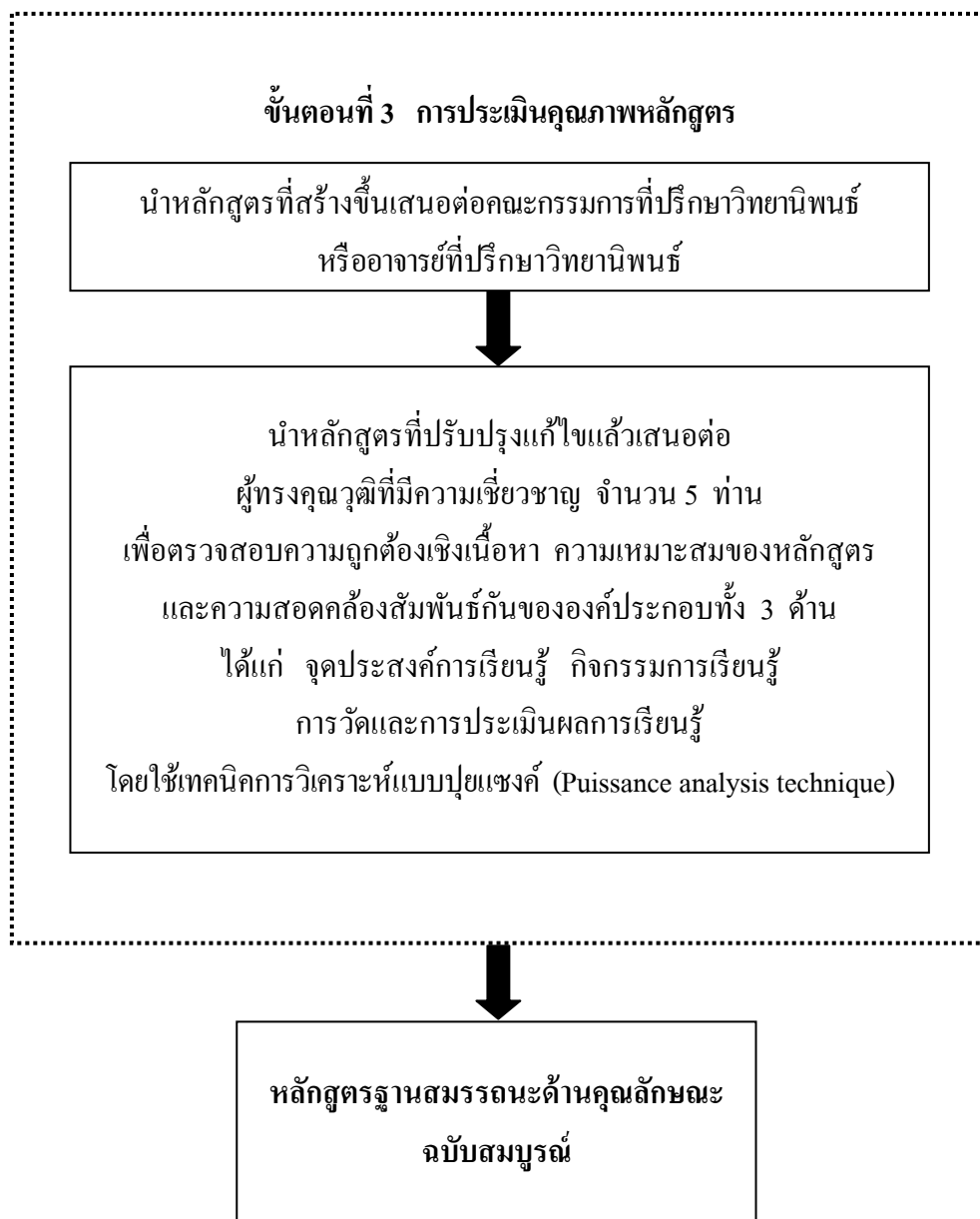
ส่วนที่ 1 หลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ เกณฑ์การปฏิบัติ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล

ส่วนที่ 2 คู่มือการใช้หลักสูตร แผนการเรียนรู้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นเอกสารในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วยประกอบด้วย ชื่อหน่วยการเรียนรู้ มโนทัศน์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน แนวทางการวัด การประเมินผล และเนื้อหาสาระการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ใบความรู้ ประกอบการบรรยายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

ขั้นตอนที่ 3
การประเมินคุณภาพหลักสูตร



ภาพที่ 24 (ต่อ)

การดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิต
นักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ทั้ง 3 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการศึกษาข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ดังนี้

1. องค์ประกอบของหลักสูตรที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ได้แก่ องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของทาบา (Hilda Taba) องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Rulph W. Tyler) องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของชาร์ง บัวศรี องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของสังัด อุทรานันท์ องค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของสุนทร บำเรอราช และองค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของสุนีย์ ภูพันธ์

2. รูปแบบของหลักสูตรหรือประเภทของหลักสูตรที่นำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกประเภทของหลักสูตร ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิด จุดมุ่งหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ รูปแบบของหลักสูตรตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด รูปแบบของหลักสูตรตามแนวคิดของปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ รูปแบบของหลักสูตรตามแนวคิดของทาบา (Hilda Taba) รูปแบบของหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ รูปแบบของหลักสูตรตามแนวคิดของสมิท สเตนเลย์ และชอร์ว (Smith, Stanley & Shore) รูปแบบของหลักสูตรตามแนวคิดของบุญเลี้ยง ทุมทอง

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ โดยมีขั้นตอนกระบวนการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Rulph W. Tyler) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบา (Hilda Taba) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของเซเลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander & Lewis) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของโอลิวา (Oliva) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวอล์คเกอร์ (Decker Walker) รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของสังัด อุทรานันท์ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของชาร์ง บัวศรี รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของมณฑิชา ชนะสิทธิ์

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวทางการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba, 1962) ซึ่งทาบเป็นนักการศึกษาที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์และปรับกระบวนการ เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

4. แนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่นำมาใช้ในการพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร เพื่อให้ทราบว่าหลักสูตรนั้นได้ผลตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการประเมินหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการประเมินหลักสูตรของไทเลอร์ (Rulph W. Tyler) แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการประเมินหลักสูตรของสแตก (Stake) แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการประเมินหลักสูตรของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) แนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงก์ (Puissance analysis technique) และแนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบซิปป์ (CIPP Model) ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและรูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงก์ (Puissance analysis technique) มาใช้เป็นแนวทางในการประเมินหลักสูตร เนื่องจากการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมกับหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ และเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของหลักสูตรและความสอดคล้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกยังไม่ถึงขั้นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้

5. กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 ที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้ เทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่กำหนดในการเรียนรู้ และสมรรถนะการทำงานที่ต้องการในงานอาชีพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงทักษะคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของสก็อต บี พาร์รี่ (Scott B. Parry) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของไรแลท และโลฮาน (Rylatt & Lohan) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของอากรณ ภู่วิทยพันธ์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของเทียน ทองแก้ว แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของ เพียว สุศรี

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากส่วนที่ 2 ดังกล่าวมาแล้วข้างต้นมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต โดยกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสมรรถนะที่กำหนดในการเรียนรู้และสมรรถนะการทำงานด้านคุณลักษณะที่ต้องการในงานอาชีพ จำนวนคำถามทั้งสิ้น 54 ข้อ

1.1 เขียนข้อคำถามตามโครงสร้างที่กำหนด เพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ผู้ผลิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพที่ดี การทำงานเป็นทีม ทักษะการเป็นผู้นำ คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์ จำนวนทั้งหมด 54 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมาก

3 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อย

1 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิต
ด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

1.2 นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรืออาจารย์
ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์หรืออาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
เชิงเนื้อหา นำความเห็นของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อ
คำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ใช้เกณฑ์
กำหนดคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลการตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม

(Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะและ
คุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก มีค่าอยู่ที่ 0.96 ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามในแบบสอบถามนั้นสอดคล้องกับ
วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดในแบบสอบถาม

1.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตที่มีลักษณะคล้าย
กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำคะแนนไปหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach)

1.5 จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะและ
คุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ฉบับสมบูรณ์ สำหรับ
นำไปใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิต
นักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก คือ แบบสอบถามองค์ประกอบของ
สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต
ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญ

ในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพที่ดี การทำงานเป็นทีม ทักษะการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์ โดยกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสมรรถนะที่กำหนดในการเรียนรู้และสมรรถนะการทำงานด้านคุณลักษณะที่ต้องการในงานอาชีพ ซึ่งแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่คุณผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวนคำถามทั้งสิ้น 54 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

1.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 111 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) โดยผู้วิจัยได้แบ่งดำเนินการเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจัดส่งไปยังคณะ/สถาบัน ทั้ง 9 คณะ และ 1 สถาบัน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยีสังคม คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะศิลปศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ และสถาบันเทคโนโลยีการbin เพื่อให้บุคลากรในส่วนของอาจารย์ประจำหลักสูตรที่สังกัดอยู่ในคณะ/สถาบัน ในมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 ฉบับ และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจัดส่งไปยังผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2558 เข้าทำงาน จำนวน 61 คน ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าของกิจการ โดยจัดส่งแบบสอบถามให้แก่บัณฑิตที่มาติดต่อขอรับใบแสดงผลการศึกษา (Transcript) เพื่อนำไปให้ผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำซองจดหมายพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย เพื่อให้จัดส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย ถ้าไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดภายในระยะเวลา 15 วัน ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

2. การจัดการทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2.2 การวิเคราะห์และนำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความต้องการสมรรถนะด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานในทักษะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกที่ต้องการให้มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพที่ดี การทำงานเป็นทีม ทักษะการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์ โดยเอาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในขั้นตอนนี้ คือ

1. การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณจากสูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540, หน้า 53)

สูตร	$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$		
เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	$\sum X$	แทน	ผลของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

2. การคำนวณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 87)

	$SD = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$		
เมื่อ	SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลของคะแนนแต่ยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร

การสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลการพัฒนาหลักสูตรและสมรรถนะที่กำหนดในการเรียนรู้และสมรรถนะการทำงานที่ต้องการในงานอาชีพเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและ

กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ความเป็นมาและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตร ฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบโครงสร้างหลักสูตร

1. **ความเป็นมาและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ**
กำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรระดับปริญญาตรี กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 สมรรถนะทางวิชาชีพ ปัญหาคุณภาพบัณฑิตไทย ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต การศึกษาข้อมูลพื้นฐานองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตลอดจนคุณลักษณะบัณฑิตไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน นำมากำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร

2. **หลักการของหลักสูตร** กำหนดให้สอดคล้องกับความเป็นมาและความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ โดยคาดหวังว่านักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกได้รับการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ จะเป็นผู้ที่มีความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องสามารถนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. **จุดมุ่งหมายของหลักสูตร** เพื่อมุ่งพัฒนาให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัย มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยการนำเอาสมรรถนะและทักษะที่แสดงถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะ

4. **โครงสร้างหลักสูตร** เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นโครงสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยกำหนดโครงสร้างในด้านระยะเวลา กระบวนการ และกิจกรรมการเรียนรู้

5. **เนื้อหาสาระของหลักสูตร** เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นเนื้อหาสาระของหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้และการทำงานตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่

- หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 บุคลิกภาพที่ดี
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะความเป็นผู้นำ
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์

6. **กิจกรรมการเรียนรู้** เป็นขั้นตอนของการเลือกกลยุทธ์ในการสอน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาสาระของหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำแนวทางและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างสรรคด้วยปัญญา (Constructionism) รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยการบรรยาย (Lecture) และรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative learning) รูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้กรณีตัวอย่าง (Case) ที่ช่วยสนับสนุนให้การจัดการเรียนรู้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

7. **สื่อและแหล่งการเรียนรู้** ผู้วิจัยได้กำหนดสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ใช้ในการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน โดยพิจารณาถึงชนิดของสื่อที่จะมีผลทำให้กระบวนการเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากที่สุด สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น ใบความรู้ เอกสารประกอบการบรรยาย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การนำเสนอภาพนิ่ง (PowerPoint ประกอบการบรรยาย) อินเทอร์เน็ต วิดิทัศน์ สื่อกิจกรรม/ กระบวนการ เช่น การฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้กระบวนการคิด สื่อบริบท คือ สื่อที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

8. **การวัดและการประเมินผล** ผู้วิจัยนำข้อมูลพื้นฐานที่รวบรวมได้จากขั้นตอนที่ 1 กำหนดการวัดและการประเมินผลหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อตรวจสอบว่าการใช้หลักสูตรแต่ละหน่วยการเรียนรู้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่

ส่วนที่ 2 การสร้างโครงร่างหลักสูตร

การสร้างโครงร่างหลักสูตร ผู้วิจัยใช้รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba, 1962) ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร โดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและสมรรถนะที่กำหนดในการเรียนรู้และสมรรถนะการทำงานที่ต้องการในงานอาชีพ แล้วนำกำหนดในหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Hilda Taba) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำมากำหนดหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยการตอบแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ (Questionnaires) ได้แก่ ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต รวมจำนวนทั้งสิ้น 111 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610)

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย ดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตร โดยใช้หลักสูตรระดับปริญญาตรี กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) พ.ศ. 2552 เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 และข้อมูลจากแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะมาใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำหลักสูตร นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ห้มากำหนดจุดมุ่งหมายและจุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อมุ่งพัฒนาให้นักศึกษาของมหาวิทยาลัย มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยการนำเอาสมรรถนะและทักษะที่แสดงถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะ

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ คัดเลือกเนื้อหาจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ เป็นขั้นตอนที่ต้องนำเนื้อหาสาระที่ได้คัดเลือกในขั้นที่ 3 มาจัดเนื้อหาให้สอดคล้องตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด โดยต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องและความยากง่ายของเนื้อหา คุณภาพ ความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ซึ่งสามารถจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลา 30 ชั่วโมง ดังนี้

ตารางที่ 6 โครงสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

หน่วยการเรียนรู้ที่	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	เวลา (ชั่วโมง)
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	5
2	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4
3	บุคลิกภาพที่ดี	4
4	การทำงานเป็นทีม	4
5	ทักษะในการเป็นผู้นำ	4
6	คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	4
7	การคิดวิเคราะห์	5
รวม		30

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการทำงานกลุ่ม และการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยการนำเอาประสบการณ์การเรียนรู้ที่คัดเลือกในขั้นที่ 5 มาจัดให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งการจัดประสบการณ์เรียนรู้ควรจัดโดยคำนึงถึงเนื้อหาสาระการเรียนรู้และความต่อเนื่อง ดังนี้

ตารางที่ 7 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

หน่วย การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	แนวทางการวัด การประเมินผล
1	- วางแผนการ ปฏิบัติงานได้ อย่างเป็นระบบ - บอกหรือระบุ ขั้นตอนการ จัดทำารจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ - อธิบายขั้นตอน การทำงานและ การกำหนด เป้าหมายของ งานได้	- ความหมายและ การนำแนว ทางการจัดการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ไป ประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน - การมุ่ง การเปลี่ยนแปลง ที่ผลสัมฤทธิ์ - ขั้นตอน การจัดทำ การจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ - การจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ในระดับต่าง ๆ - การติดตาม การมุ่งผลสัมฤทธิ์	<u>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</u> - เจาะจุดประสงค์ การเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนร่วมกันตอบ คำถามเกี่ยวกับ ความหมายของการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน <u>ขั้นสอน</u> - เกริ่นนำถึงพฤติกรรม และกล่าวถึงสาระสำคัญของ สมรรถนะที่มุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน - ทำกิจกรรมกลุ่ม ภายใต้หัวข้อ “การทำ เกษตรอินทรีย์ 1 ไร่ ได้ 1 แสน” ศึกษาค้นคว้าจาก แหล่งการเรียนรู้ - นำเสนอแผนการ ดำเนินงานของกิจกรรม กลุ่มในหัวข้อ หัวข้อ “การทำเกษตรอินทรีย์ 1 ไร่ ได้ 1 แสน” <u>ขั้นสรุป</u> - สรุปองค์ความรู้ที่ได้ จากการตอบคำถาม ศึกษาค้นคว้าและความรู้ ที่ได้จากกิจกรรมกลุ่ม	- สื่อ PowerPoint ประกอบ การบรรยาย - ใบความรู้ ประกอบ การบรรยาย - สถานการณ์ ปัญหา - ห้องสมุด - อินเทอร์เน็ต	- การสอบถาม ความรู้ ความเข้าใจ - การสังเกต พฤติกรรม การนำไปใช้ ประโยชน์ - การนำเสนอ ชิ้นงานตามที่ ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	แนวทางการวัด การประเมินผล
2	- บอกหรือระบุ ความหมายของ การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพได้ - บอกหรืออธิบาย สมรรถนะ การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพได้ - นำความรู้เชิง บูรณาการไป ประยุกต์ใช้กับ งานให้เกิด ประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นได้	- ความหมาย ของการสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ - สมรรถนะ การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	<u>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</u> - แฉ่งจุดประสงค์การเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนร่วมกันตอบ คำถามเกี่ยวกับความหมาย ของการสั่งสม ความเชี่ยวชาญใน งานอาชีพ - ยกตัวอย่างอาชีพ พื้นบ้านประจำถิ่นของ ตนเองคนละ 1 อาชีพ <u>ขั้นสอน</u> - เปิดวิดิทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ พื้นบ้าน เช่น การทอผ้า มัดหมี่ การทอเสื่อ การทำมุ้ง การทำโอ่ง ฯลฯ - กล่าวถึงความสำคัญ ของการประกอบอาชีพ พื้นบ้านและกล่าวสรุป เกี่ยวกับการแสดงออก ของพฤติกรรมที่บ่งบอก ถึงการสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ - ยกตัวอย่างอาชีพแล้ว ให้ผู้เรียนร่วมแสดง ความคิดเห็น <u>ขั้นสรุป</u> - สรุปองค์ความรู้จาก การตอบคำถามกิจกรรม ที่ได้เรียนรู้และแสดง ความคิดเห็น	- สื่อ PowerPoint ประกอบกร บรรยาย - ใบความรู้ ประกอบกร บรรยาย - วิดิทัศน์	- การสอบถาม ความรู้ ความเข้าใจ - การสังเกต พฤติกรรม การนำไปใช้ ประโยชน์ - การร่วม กิจกรรมและ การแสดง ความคิดเห็น

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	แนวทางการวัด การประเมินผล
3	- บอกหรือระบุ ความหมายและ ความสำคัญของ การพัฒนา บุคลิกภาพได้ - บอกหรือระบุ องค์ประกอบและ ลักษณะของ บุคลิกภาพได้ - อภิปราย การพัฒนา บุคลิกภาพ ภายนอกและ ภายในได้ - มีจิตสำนึกและ ทัศนคติที่ดีต่อ การพัฒนา บุคลิกภาพให้ เหมาะสมกับ วิชาชีพและ การดำเนินชีวิต ที่มีคุณภาพ	- ความหมายและ ความสำคัญของ การพัฒนา บุคลิกภาพ - องค์ประกอบ และลักษณะของ บุคลิกภาพ - ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อ บุคลิกภาพ - การพัฒนา บุคลิกภาพ ภายนอกและ ภายใน	<u>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</u> - แฉ่งจุดประสงค์ การเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนร่วมกัน ตอบคำถามเกี่ยวกับ ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” <u>ขั้นสอน</u> - นำกรณีตัวอย่างภาพ ของบุคคลสำคัญต่าง ๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศให้ผู้เรียน ร่วมกันวิเคราะห์ บุคลิกภาพ - ยกตัวอย่างบุคลิกภาพ ที่ดีของตนเองคนละ 1 ตัวอย่าง - กล่าวถึงประโยชน์ ในการมีบุคลิกภาพที่ดี และการพัฒนา บุคลิกภาพให้ เหมาะสมกับ การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต <u>ขั้นสรุป</u> - สรุปองค์ความรู้จาก การตอบคำถาม กิจกรรมที่ได้เรียนรู้ และการแสดง ความคิดเห็น	- สื่อ PowerPoint ประกอบ การบรรยาย - ใบความรู้ ประกอบ การบรรยาย	- การสอบถาม ความรู้ ความเข้าใจ - การสังเกต พฤติกรรม - การนำเสนอ งานและการมี ส่วนร่วม

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	แนวทางการวัด การประเมินผล
4	- บอกหรือระบุ ความหมาย เกี่ยวกับ การทำงาน เป็นทีมได้ - วางแผนและ ออกแบบ การพัฒนา ทีมงานได้ - อภิปรายถึง ความสำคัญและ ทักษะที่จำเป็น ในการสร้าง ทีมงานที่มี ประสิทธิภาพได้ - นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ปัญหา เกี่ยวกับ การทำงานได้	- ความหมายและ ลักษณะของ การทำงานเป็นทีม - ความสำคัญของ การทำงานเป็นทีม - ประเภทของ ทีมงาน - ลักษณะของกลุ่ม และทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ - เทคนิควิธีใน การทำงานเป็นทีม - ประโยชน์ของ การทำงานเป็นทีม	<u>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</u> - แจงจุดประสงค์ การเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนร่วมกันตอบ คำถามเกี่ยวกับ ความหมายของคำว่า “การทำงานเป็นทีม” <u>ขั้นสอน</u> - ยกตัวอย่างภาพ การแข่งขันเรือยาว การชักเย่อ การวิ่งผลัด โดยให้ผู้เรียนร่วมกัน วิเคราะห์ภาพและสรุป ประเด็นจากภาพ - กล่าวถึงองค์ประกอบ เทคนิควิธีและประโยชน์ ของการทำงานเป็นทีม - กำหนดกิจกรรมให้ ผู้เรียนร่วมคิดแนวทาง การสร้างทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ - นำเสนอแผน การดำเนินงานของ กิจกรรมกลุ่มในการสร้าง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ <u>ขั้นสรุป</u> - สรุปองค์ความรู้ที่ได้ จากการตอบคำถามศึกษา ค้นคว้าและความรู้ที่ได้ จากกิจกรรมกลุ่ม	- สื่อ PowerPoint ประกอบ การบรรยาย - ใบความรู้ ประกอบ การบรรยาย	- การสอบถาม ความรู้ ความเข้าใจ - การสังเกต พฤติกรรม และการมี ส่วนร่วม - การนำเสนอ งานและ การวิเคราะห์ กรณีศึกษา

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	แนวทางการวัด การประเมินผล
5	- บอกหรือระบุ ความหมาย เกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำได้ - บอกหรือ อธิบายเกี่ยวกับ ลักษณะของ ความเป็นผู้นำได้ - สร้างข้อสรุป เกี่ยวกับทักษะ พื้นฐานและ ทักษะที่จำเป็น ในการพัฒนา ผู้นำได้ - สร้างแนวคิด ของการเป็นผู้นำ ที่ดีที่มี ประสิทธิภาพได้ - นำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ใน การจัดการ องค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ความหมายของ ผู้นำและภาวะผู้นำ - คุณลักษณะของผู้นำ - การพัฒนาทักษะ ความเป็นผู้นำ - ภาวะผู้นำกับ การเปลี่ยนแปลง ในองค์กร - ความเป็นผู้นำ และกรณีศึกษา ความเป็นผู้นำ	<u>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</u> - แจงจุดประสงค์ การเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนร่วมกันตอบ คำถามเกี่ยวกับ ความหมายของคำว่า “ผู้นำและภาวะผู้นำ” <u>ขั้นสอน</u> - ยกตัวอย่างภาพสิงโต โหลงซ้าง ผู้นำประเทศ โดยให้ผู้เรียนร่วมกัน วิเคราะห์ภาพและสรุป ประเด็นจากสิ่งที่เห็นในภาพ - เกริ่นนำถึงคุณลักษณะ ของผู้นำและการมีภาวะผู้นำ - กำหนดกิจกรรมให้ ผู้เรียนนำเสนอผู้นำที่ ประทับใจทั้งในอดีต และปัจจุบัน - กำหนดกิจกรรมกลุ่ม โดยการวิเคราะห์ - กรณีศึกษาผู้นำประเทศ เกี่ยวกับภาวะผู้นำพร้อม ทั้งการนำเสนอ <u>ขั้นสรุป</u> - สรุปองค์ความรู้ที่ได้ จากการตอบคำถาม ศึกษาค้นคว้าและ ความรู้ที่ได้จาก กิจกรรมกลุ่ม	- สื่อ PowerPoint ประกอบ การบรรยาย - ใบความรู้ ประกอบ การบรรยาย - บัตรภาพ เช่น ภาพสิงโตเจ้าป่า หัวหน้า โหลงซ้าง ภาพผู้นำ ประเทศ	- การสอบถาม ความรู้ ความเข้าใจ - การสังเกต พฤติกรรม และการมี ส่วนร่วม - การนำเสนอ งานและ การวิเคราะห์ กรณีศึกษา

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	แนวทางการวัด การประเมินผล
6	- บอกหรือระบุ ความหมาย เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมได้ - บอกหรือระบุ นำเสนอหรือ สรุปความสำคัญ ของการมี จริยธรรมใน การดำรงชีวิต และประกอบ วิชาชีพได้ - ใช้ทักษะพื้นฐาน ในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุขได้	- ความหมายของ คุณธรรมจริยธรรม - ความสำคัญของ คุณธรรมจริยธรรม - คุณธรรมใน การทำงาน - จริยธรรมใน การทำงาน - ประโยชน์ของ คุณธรรมจริยธรรม	<u>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</u> - แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถาม เกี่ยวกับความหมายของคำว่า “คุณธรรมจริยธรรม” <u>ขั้นสอน</u> - การตอบคำถามในชั้นเรียน เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม มีความสำคัญกับ การประกอบอาชีพอย่างไร - เกริ่นนำถึงความหมาย ของคุณธรรมจริยธรรม - จัดทำแผนผังความคิด เกี่ยวกับการนำคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ใน การประกอบอาชีพ - กิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน โดยการเล่าประสบการณ์ที่ เป็นแรงบันดาลใจให้เกิด ค่านิยมในด้านคุณธรรม จริยธรรม - กิจกรรมให้วิเคราะห์ สาเหตุของปัญหาพฤติกรรม ด้านคุณธรรมจริยธรรมจาก กรณีตัวอย่างหรือจาก สถานการณ์จริง <u>ขั้นสรุป</u> - สรุปองค์ความรู้ที่ได้จาก การตอบคำถามการนำเสนอ งานและกิจกรรมที่ได้เรียนรู้	- สื่อ PowerPoint ประกอบ การบรรยาย - ใบความรู้ ประกอบ การบรรยาย - ห้องสมุด - อินเทอร์เน็ต	- การสอบถาม ความรู้ ความเข้าใจ - การสังเกต พฤติกรรม และการมี ส่วนร่วม - การนำเสนอ งานและ การวิเคราะห์ กรณีศึกษา

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หน่วย การเรียนรู้	จุดประสงค์ การเรียนรู้	สาระการเรียนรู้	กิจกรรม การเรียนรู้	สื่อและแหล่ง เรียนรู้	แนวทางการวัด การประเมินผล
7	- บอกหรือระบุ ความหมาย และ องค์ประกอบของ การคิดวิเคราะห์ได้ - บอกหรือระบุ พัฒนาการทาง สติปัญญาและ การคิดของมนุษย์ แล้วนำเสนอได้ - นำแนวคิด ทฤษฎีและ หลักการเกี่ยวกับ การพัฒนาทักษะ การคิดวิเคราะห์ ไปใช้ในการ ทำงานและ การดำรงชีวิตได้	- ความหมายของ การคิดวิเคราะห์ - องค์ประกอบของ การคิดวิเคราะห์ - ลักษณะของ การคิดวิเคราะห์ - ประโยชน์ของ การคิดวิเคราะห์ - การวัด ความสามารถใน การคิดวิเคราะห์ - การประยุกต์ใช้ การคิดวิเคราะห์ กับการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ของงาน	<u>ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน</u> - แจงจุดประสงค์การเรียนรู้ - ให้ผู้เรียนร่วมกันตอบ คำถามเกี่ยวกับความหมาย ระหว่างคำว่า “การคิดและ การวิเคราะห์” <u>ขั้นสอน</u> - กล่าวถึงความแตกต่าง ของการคิดและ การคิดวิเคราะห์ - เกริ่นนำถึงความหมาย องค์ประกอบ และ ประโยชน์ของ การคิดวิเคราะห์ - กรณีศึกษา “การสร้างเสริม สำนึกความเป็นพลเมือง” - วิเคราะห์หรือกล่าวถึง ประโยชน์ที่ได้รับจาก การศึกษากรณีศึกษา - จัดทำแผนผังความคิด “การสร้างเสริมสำนึก ความเป็นพลเมือง” - จัดทำแผนการคิดวิเคราะห์ ประเด็นปัญหาและแนว ทางแก้ไขปัญหา <u>ขั้นสรุป</u> - สรุปองค์ความรู้ที่ได้จาก การตอบคำถามการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และ กิจกรรมที่ได้เรียนรู้	- สื่อ PowerPoint ประกอบ การบรรยาย - ใบความรู้ ประกอบ การบรรยาย - วิดีทัศน์ - กรณีตัวอย่าง/ สถานการณ์	- การสอบถาม ความรู้ ความเข้าใจ - การสังเกต พฤติกรรมและ การมีส่วนร่วม - การนำเสนอ งานและ การวิเคราะห์ กรณีศึกษา

ส่วนที่ 3 การจัดทำเอกสารหลักสูตร

เอกสารประกอบการจัดทำหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นมีขั้นตอนดังนี้

การจัดทำเอกสารหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เป็นหลักสูตรสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่พัฒนาขึ้นจัดทำขึ้นสำหรับการจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะบัณฑิตที่เป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมีส่วนประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 คู่มือการใช้หลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ เกณฑ์การปฏิบัติ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล

ส่วนที่ 2 แผนการเรียนรู้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นเอกสารในการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วยประกอบด้วย ชื่อหน่วยการเรียนรู้ มโนทัศน์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน แนวทางการวัดการประเมินผล และเนื้อหาสาระการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ใบความรู้ประกอบการบรรยายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพหลักสูตร เป็นการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นหรือความเหมาะสมของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ถึงระดับความเหมาะสม ความสอดคล้อง คุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร โดยผู้วิจัยดำเนินการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ฉบับร่าง) เสนอต่อที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรตรวจสอบคุณภาพจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. ดร.ปานเพชร ร่มไทร | อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.สิริวราภรณ์ จรัสรวีวัฒน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ดร.พาวา พงษ์พันธุ์ | อาจารย์สังกัด โรงเรียนสาธิต “ปิบูลบำเพ็ญ” คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

4. ดร.ประสิทธิ์ ศรีเดช อาจารย์สังกัดโรงเรียนอนุบาลระยอง
ฝ่ายบริหารวิชาการและหลักสูตร
โรงเรียนอนุบาลระยอง
5. ดร.มนตรี นิวัฒน์วงศ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา สำนวนการใช้ภาษา และความสอดคล้องสัมพันธ์กันขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) ในการประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนฤบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำองค์ประกอบของหลักสูตร คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมดของหลักสูตรมาวิเคราะห์ว่า แต่ละหัวข้อเป็นความรู้ที่อยู่ในลักษณะหรือแบบใด และพฤติกรรมการเรียนรู้นั้นอยู่ในลำดับหรือขั้นไหน

ขั้นที่ 2 นำจุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่วิเคราะห์แล้วมาใส่ในตารางการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์

ขั้นที่ 3 คำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่องตามตารางวิเคราะห์โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{น้ำหนักของแต่ละช่อง} = \text{น้ำหนักของรูปแบบการเรียนรู้} \times \text{น้ำหนักของพฤติกรรมการเรียนรู้} \\ \times \text{จำนวนข้อในช่องนั้น}$$

ภาพที่ 25 การคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนในตารางการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์

ขั้นที่ 4 หลังจากได้คะแนนในแต่ละช่องแล้ว ขั้นต่อไปคือ ขึ้นให้คุณค่าของหลักสูตรโดยใช้สูตรปุยแซงค์ เพื่อคำนวณหาค่าคุณภาพของหลักสูตร (The Puissance Measure ใช้อักษรย่อ P.M. หลังจากการคิณน้ำหนักของแต่ละช่องเสร็จแล้ว) แล้วจึงมาเข้าสู่สูตร ดังนี้

$$P.M. = \frac{\text{น้ำหนักของทุกช่องในตารางวิเคราะห์ปุ๋ยแข่งคร่อมกัน}}{\text{จำนวนข้อที่นำมาวิเคราะห์}}$$

ขั้นที่ 5 ขั้นแปลผล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลที่คำนวณได้มีดังนี้

ค่า P.M. ตั้งแต่ 1-4 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพต่ำ

ค่า P.M. ตั้งแต่ 5-10 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพปานกลาง

ค่า P.M. ตั้งแต่ 11-18 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพสูง

เมื่อนำผลการประเมินหลักสูตรที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พบว่าคุณภาพของหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย P.M. ทั้งฉบับเท่ากับ 11.04 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินได้ว่า หลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมาก เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนหลังจากผ่านการประเมินหลักสูตรแล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก คือ เอกสารการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ เวลา 30 ชั่วโมง ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
3. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 บุคลิกภาพที่ดี
4. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม
5. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ
6. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน
7. แผนการจัดการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 หลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ เกณฑ์การปฏิบัติ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล

ส่วนที่ 2 คู่มือการใช้หลักสูตร แผนการเรียนรู้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นเอกสารในการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วย ประกอบด้วย ชื่อหน่วยการเรียนรู้ มโนทัศน์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การเรียนการสอน แนวทางการวัดการประเมินผล และเนื้อหาสาระการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ใบความรู้ประกอบการบรรยายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จัดส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นหรือความเหมาะสมของหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

1.2 จัดส่งเอกสารให้ผู้เชี่ยวชาญทางไปรษณีย์ โดยแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก (ฉบับร่าง) และแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) ไปยังผู้เชี่ยวชาญ พร้อมแนบซองจดหมายพร้อมติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเพื่อความสะดวกในการจัดส่งเอกสารกลับคืน

1.3 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) ที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

1.4 ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่องตามตารางวิเคราะห์ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ หลังจากได้คะแนนในแต่ละช่องแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ

ขึ้นให้คุณค่าของหลักสูตร โดยการคำนวณหาค่าคุณภาพของหลักสูตรโดยใช้สูตรปุยแซงค์ (The Puissance Measure ใช้ตัวย่อ P.M.) หลังจากนั้นจึงดำเนินการแปลผลการคำนวณ แล้วจึงนำผลการประเมินหลักสูตรที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งหลักสูตรจะต้องมีค่า P.M. ตั้งแต่ 11-18 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมาก หากหลักสูตรค่า P.M. ตั้งแต่ 5-10 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพปานกลางหรือใช้ได้ และหากหลักสูตรมีค่า P.M. ตั้งแต่ 1-4 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพต่ำหรือควรแก้ไข ดังนั้น ต้องมีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นตามข้อเสนอแนะ

1.5 นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ได้แก่ คู่มือการใช้หลักสูตร แผนการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ และใบความรู้ประกอบการบรรยาย ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ แล้วจึงจัดทำเป็นเล่มฉบับสมบูรณ์

2. การจัดการทำข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรที่มีความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล มาคำนวณหาค่าคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) บันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 การวิเคราะห์และนำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

หลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) เพื่อคำนวณหาค่าคุณภาพของหลักสูตร ซึ่งสามารถแสดงถึงระดับความเหมาะสม ความสอดคล้อง คุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร หากเมื่อพิจารณาหลักสูตรแล้ว เห็นว่า จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มีผลการวิเคราะห์คุณภาพหลักสูตร โดยมีค่า P.M. ตั้งแต่ 1-4 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพต่ำ ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในด้านนั้น ๆ โดยนำข้อสังเกตจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และเพื่อประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงก์ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ข้อมูลสถานภาพหน่วยงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพที่ดี การทำงานเป็นทีม ทักษะการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์ จำแนกตามตัวบ่งชี้ และรายชื่อ ในภาพรวม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ข้อมูลสถานภาพหน่วยงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 8 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	- ชาย	45	40.50
	- หญิง	66	59.50
2.	อายุ		
	- ต่ำกว่า 30 ปี	5	4.50
	- 30-39 ปี	28	25.20
	- 40-49 ปี	46	41.40
	- 50 ปี ขึ้นไป	32	28.80
3.	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	60	54.10
	- ปริญญาโท	38	34.20
	- ปริญญาเอก	13	11.70
4.	ประสบการณ์การทำงาน		
	- ตั้งแต่ 5 ปี	5	4.50
	- ตั้งแต่ 5-10 ปี	15	13.50
	- ตั้งแต่ 11-15 ปี	32	28.80
	- ตั้งแต่ 16-20 ปี	36	32.40
5.	สถานภาพหน่วยงาน		
	- หน่วยงานราชการ	45	40.50
	- หน่วยงานเอกชน	45	40.50
	- หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	5	4.50
	- เจ้าของกิจการ	16	14.40

จากตารางที่ 8 ปรากฏว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 111 คน แบ่งออกเป็น เพศชาย จำนวน 45 คน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 40.50 และเพศหญิง จำนวน 66 คน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 59.50 ช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 4.50 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 25.20 มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 41.40 มีอายุ 40-49 ปี และร้อยละ 28.80 มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 54.10 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 34.20 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 11.70 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้านประสบการณ์การทำงานผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 4.50 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 13.50 มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี ร้อยละ 28.80 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11-15 ปี ร้อยละ 32.40 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16-20 ปี และร้อยละ 20.70 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ส่วนข้อมูลสถานภาพหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 40.50 อยู่ในหน่วยงานราชการ ร้อยละ 40.50 อยู่ในหน่วยงานเอกชน ร้อยละ 4.50 อยู่ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และร้อยละ 14.40 เป็นเจ้าของกิจการ

ส่วนที่ 2 สรุปข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 9 องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ผู้ผลิตบัณฑิตและ
ผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

สมรรถนะ	คุณลักษณะที่คาดหวัง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	- มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	4.41	มาก
ในการปฏิบัติงาน	- ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นจนสำเร็จตามกำหนดเวลา	4.47	มาก
	- สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นไปตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด	4.36	มาก
	- มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในงาน เพื่อให้ได้ งานที่มีคุณภาพ	4.40	มาก
	- มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรและตรงต่อเวลา	4.55	มากที่สุด
	- สามารถนำปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น	4.32	มาก
	- ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายของงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติ หน้าที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด	4.20	มาก
	รวมคะแนนเฉลี่ย		4.39
การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	- ปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและทักษะจนสามารถ	4.27	มาก
ในงานอาชีพ	- ผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน	4.40	มาก
	มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจ เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน		
	- มีการสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมา พัฒนางานให้เกิดความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น	4.32	มาก
	- สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ให้ สามารถงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น	4.25	มาก
	- สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการไปประยุกต์ใช้กับ งานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.22	มาก
	- สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจน ความเชี่ยวชาญมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานอาชีพได้	4.40	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะ	คุณลักษณะที่คาดหวัง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
การสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ (ต่อ)	- พบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ และทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็น ที่ชัดเจน	4.26	มาก
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.30	มาก
ด้านบุคลิกภาพ ที่ดี	- การแต่งกายสุภาพเหมาะสมถูกกาลเทศะ - มีความเชื่อมั่นในตนเอง - มีความกตริเริ่มสร้างสรรค์ - มีปฏิภาณไหวพริบ ช่างสังเกต - ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ - มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ - มีเหตุผล - มีความสนใจใฝ่รู้	4.30 4.12 4.32 4.39 4.44 4.38 4.24 4.42 4.46	มาก มาก มาก มาก มาก มาก มาก มาก มาก
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.34	มาก
การทำงาน เป็นทีม	- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หรือสนับสนุน การตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันภายใน หน่วยงาน - สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี - การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม - มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ - มีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น ในโอกาสที่เหมาะสม - ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี เพื่อสนับสนุน การทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.50 4.47 4.38 4.55 4.37 4.41	มาก มาก มาก มากที่สุด มาก มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะ	คุณลักษณะที่คาดหวัง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
การทำงานเป็นทีม (ต่อ)	- สามารถหาวิธีการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.25	มาก
	รวมคะแนนเฉลี่ย	4.42	มาก
ทักษะการเป็นผู้นำ	- มีภาวะผู้นำ/ ทักษะการเป็นผู้นำ	4.14	มาก
	- สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำต่อผู้อื่น และ/ หรือสามารถปฏิบัติตนเป็นผู้ตามตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ได้	4.27	มาก
	- เคารพและยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่นได้	4.40	มาก
	- สามารถนำเสนอ อภิปรายในทัศนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.22	มาก
	- สามารถนำเสนอ อภิปรายในทัศนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเขียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.23	มาก
	- สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานได้ตามสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น	4.24	มาก
	- สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของความกดดันหรือความตึงเครียด	4.21	มาก
	รวมคะแนนเฉลี่ย	4.24	มาก
คุณธรรม	- มีคุณธรรมและจริยธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.55	มากที่สุด
จริยธรรม	- มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความตั้งใจใน	4.54	มากที่สุด
ในการทำงาน	การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมเที่ยงตรงและซื่อสัตย์ สุจริตปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ		
	- มีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองและปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.51	มากที่สุด

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะ	คุณลักษณะที่คาดหวัง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
คุณธรรม จริยธรรม	- มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง	4.40	มาก
ในการทำงาน (ต่อ)	- สามารถปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ/ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	4.36	มาก
	- ดำรงตนอย่างเหมาะสม ประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม และมีเหตุผล	4.33	มาก
	- มีความยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน	4.56	มากที่สุด
	- สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรมและ ระเบียบวินัย	4.60	มากที่สุด
	- มีวินัยในตนเอง ยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีของ สังคมและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนมี ความรับผิดชอบในวิชาชีพและจริยธรรมของตนเอง	4.44	มาก
	- สามารถรักษาความลับขององค์กร ข้อมูลที่ไม่ สามารถเปิดเผยแก่บุคคลที่สาม นอกจากการให้ ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด	4.52	มากที่สุด
	รวมคะแนนเฉลี่ย	4.48	มาก
การคิดวิเคราะห์	- สามารถอธิบายและแตกประเด็นปัญหาในงานที่ ตนเองรับผิดชอบได้	4.24	มาก
	- สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทั้งกระบวนการและ แตกประเด็นปัญหาของกระบวนการที่ซับซ้อนที่ ตนเองรับผิดชอบได้	4.18	มาก
	- สามารถวิเคราะห์แตกประเด็นปัญหาและวางแผน งานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการอื่นได้	4.17	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สมรรถนะ	คุณลักษณะที่คาดหวัง	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
การคิดวิเคราะห์ (ต่อ)	- สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากบทความ บทวิเคราะห์ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตนได้	4.16	มาก
	- สามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพและปัญหา ตลอดจนประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแนวทางป้องกันปัญหาได้	4.20	มาก
	- สามารถให้คำปรึกษา/ คำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิค และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ	4.13	มาก
	- สามารถคิดอย่างเป็นระบบ คิดเชื่อมโยงเป็นองค์รวม และคิดอย่างสร้างสรรค์	4.23	มาก
รวมคะแนนเฉลี่ย		4.19	มาก

จากตารางที่ 9 ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จากเนื้อหาสาระในข้อคำถามของความคิดเห็นต่อการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่คุณผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 สมรรถนะด้านทักษะการเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีดังนี้

ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร คือ

- บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเป็นผู้ที่
ความอดทนและรักในงานที่ทำ
- บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกควรมี
การเพิ่มทักษะทางการนำเสนอข้อมูล และควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ
- บัณฑิตที่ดีควรมีความรู้ประกอบกับการมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อประโยชน์ของ
ส่วนรวมในองค์กร
- บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเป็นผู้ที่มี
ความพร้อมในการเรียนรู้งาน/ วิธีการทำงาน ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และสามารถ
ทำงานเป็นทีมได้

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ
ด้านคุณลักษณะในขั้นตอนที่ 1 มาพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและองค์ประกอบ
ของหลักสูตร ได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
รายละเอียดของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ เกณฑ์การปฏิบัติ โครงสร้าง
หลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล
แล้วนำโครงสร้างหลักสูตรที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรตรวจสอบคุณภาพของ
หลักสูตร

ผลการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความเป็นมาของหลักสูตร จากการยกฐานะ “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ขึ้นเป็น
“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” โดยแบ่งออกเป็น 9 มหาวิทยาลัยนั้น สืบเนื่องจากแนวทางการ
ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และที่สำคัญ
เหนือสิ่งอื่นใดคือการยึดมั่นในปรัชญาและอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่จะ
สนองตอบ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานแก่บัณฑิตของ
ราชมงคล มาเป็นหลักในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลนั้น ดังที่ปรากฏใน
มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ที่กล่าวถึง วัตถุประสงค์
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลไว้ ความว่า “ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็น
สถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและ

วิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ การสอน การวิจัย การผลิตครูวิชาชีพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ด้านวิชาชีพ ให้บริการวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสีงแวดล้อม”

จากวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ฯ ดังกล่าว นำไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลที่มุ่งสู่การผลิต “บัณฑิตนักปฏิบัติ” ดังเช่นที่เคยปฏิบัติมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันและกำลังจะก้าวสู่นาคต แต่จะต่างกันตรงที่กระบวนการในการจัดการศึกษาให้ได้มาซึ่งบัณฑิตนักปฏิบัตินั้นจะต้องมีความเข้มข้น และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศที่ต้องการบุคคลดังกล่าวอย่างสอดคล้องกัน ความหมายของการเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่ดี หมายถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการฝึกฝนทั้งใจและกาย ทั้งนี้ จะต้องเป็นนักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาดีด้วย และที่สำคัญจะต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้มีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อให้บัณฑิตใช้วิชาชีพความสามารถ ความบริสุทธิ์ใจ ความฉลาดรอบคอบ สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม ได้สัมฤทธิ์ผล จากการยกระดับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลนั้น การเปลี่ยนแปลงนี้ก่อให้เกิดปัญหาตามมา กล่าวคือ จะทำอะไรให้สังคมไทยเชื่อมั่นได้ว่าคุณวุฒิที่บัณฑิตได้รับจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่งมีคุณภาพที่สามารถเทียบเคียงกันได้ และมีการเทียบโอนหน่วยกิตระหว่างกัน การพัฒนามาตรฐานการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคและนานาชาติ โดยนำเอากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Nation Qualifications Framework: NQF) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มาใช้เป็นกลไกเชื่อมโยงทักษะความรู้ความสามารถเชิงวิชาการกับทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงานที่เป็นแกนกลาง (Core competency) ของบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualification Framework for Higher Education; TQF: HED) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มุ่งเน้นเป้าหมายการจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2. ด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒิแต่ละคุณวุฒิ ซึ่งสื่อสารให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเข้าใจได้ตรงกันและ

เชื่อมั่นถึงผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการพัฒนาว่ามีมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จึงเน้นพัฒนาหลักสูตรให้สามารถผลิตบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้ ก่อให้เกิดคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาชีพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต และสามารถทำให้อัจฉริยะของสมรรถนะ โดยสามารถเพิ่มสมรรถนะบางประการตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้ อีกทั้งยังเป็นการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ และด้วยองค์ความรู้ของศาสตร์แต่ละสาขาวิชาชีพได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของโลกประกอบด้วยความคาดหวังในมาตรฐานการศึกษาจากสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น และด้วยการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันกันมากในสภาวะปัจจุบัน ทำให้การผลิตกำลังแรงงานเฉพาะระดับปริญญาตรีมีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้ตลาดงานมีการแข่งขันในระดับสูง เนื่องจากต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าทำงาน ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรมีการทบทวนหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับการผลิตบัณฑิต เพื่อสร้างความสมดุลในตลาดแรงงานทั้งภายในประเทศและเพิ่มโอกาสการแข่งขันในตลาดเสรีอาเซียน และควรพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีทักษะเชิงลึกตามความต้องการของผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้ จะช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของสถาบันการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ได้

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

1.2 หลักการของหลักสูตร หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยมีหลักการของหลักสูตร ดังต่อไปนี้

- 1.2.1 เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็นของบัณฑิต
- 1.2.2 เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาทักษะปฏิบัติตามสมรรถนะที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ
- 1.2.3 เป็นหลักสูตรที่พัฒนาจากความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก เพื่อให้มหาวิทยาลัยพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน และมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

1.2.4 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้บัณฑิตที่เป็น บัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

1.2.5 เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้อบัณฑิต สถานประกอบการ และผู้ประกอบการ วิชาชีพ มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

1.3 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิต นักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออกมุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีทักษะ มีสมรรถนะ ที่จำเป็น และสามารถนำไปประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดกับบัณฑิต เมื่อสำเร็จการศึกษา โดยมีหลักการของหลักสูตร ดังนี้

1.3.1 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับงานอาชีพนั้น ๆ

1.3.3 เพื่อให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพที่ดีและมีทักษะในการเป็นผู้นำเหมาะสมกับ งานอาชีพนั้นๆ

1.4 รายละเอียดของหลักสูตร หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิต นักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก โดยมีรายละเอียดของหลักสูตร ดังนี้

1.4.1 หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออกใช้สำหรับจัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนในระดับปริญญาตรี

1.4.2 หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลตะวันออก ใช้ระยะเวลาในการจัดการศึกษาจำนวน 30 ชั่วโมง

1.4.3 หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้เป็นการออกแบบหลักสูตรเพื่อศึกษา หลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2558 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3. ด้านบุคลิกภาพที่ดี 4. การทำงานเป็นทีม 5. ทักษะในการเป็นผู้นำ 6. คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และ 7. การคิด วิเคราะห์ ตลอดจนเกิดผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualification Framework for Higher Education; TQF: HED) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. คุณธรรม จริยธรรม 2. ความรู้ 3. ทักษะทางปัญญา 4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

และ 5. ทักษะการวิเคราะห์ เชิงตัวเลข การสื่อสาร และเทคโนโลยี ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ ปรัชญาของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชานั้น ๆ โดยจะต้องมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรอบรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต

1.5 คำอธิบายรายวิชา หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีคำอธิบายรายวิชา คือ ศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะและทักษะที่แสดงถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลิกภาพที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ทักษะในการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์

1.6 ผลลัพธ์การเรียนรู้ หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีผลลัพธ์การเรียนรู้ดังนี้ บัณฑิตหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2558 หลักสูตร 4 ปี ต้องแสดงให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยการนำเอาสมรรถนะและทักษะที่แสดงถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลิกภาพที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ทักษะในการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และทักษะการคิดวิเคราะห์ไปใช้ในการปฏิบัติงานในงานอาชีพที่คาดหวังว่าบัณฑิตจะมีทักษะ และสามารถปฏิบัติได้เมื่อจบหลักสูตร โดยนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.7 เกณฑ์การปฏิบัติ หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีเกณฑ์การปฏิบัติ ดังนี้ เกณฑ์การปฏิบัติสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินบัณฑิตว่าได้รับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ โดยสามารถวัดและประเมินผลได้จากผลการเรียน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตในหลักสูตรเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ ซึ่งในแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จะต้องมีผลการเรียนที่มีค่าระดับคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.8 โครงสร้างหลักสูตร หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

- หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 บุคลิกภาพที่ดี
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน
- หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์

1.9 แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย จึงได้จัดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1.9.1 จัดประสบการณ์เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกทักษะด้วยการปฏิบัติจริง

1.9.2 จัดการเรียนรู้โดยเน้นความรู้จากประสบการณ์ตรงและกรณีศึกษา เพื่อให้เกิด การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

1.9.3 จัดการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิด การเรียนรู้เชิงบูรณาการ

1.9.4 ฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิด การเรียนรู้ร่วมกัน

1.9.5 เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตนำความรู้ไปประยุกต์กับการทำงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.10 สื่อและแหล่งการเรียนรู้ หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิต นักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่ใช้ในกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1.10.1 สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น ใบความรู้ เอกสารประกอบการบรรยาย ใบงาน บัตรกิจกรรม เป็นต้น

1.10.2 สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การนำเสนอภาพนิ่ง (PowerPoint) ประกอบการบรรยาย อินเทอร์เน็ต วิกิพีเดีย เป็นต้น

1.10.3 สื่อกิจกรรม/ กระบวนการ เช่น การแสดงบทบาทสมมุติ การฝึกปฏิบัติ การใช้กระบวนการคิด การนำเสนองาน การโต้วาที เป็นต้น

1.10.4 สื่อบริบท คือ สื่อที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สถานประกอบการ เป็นต้น

1.11 แนวทางการวัดและการประเมินผล หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีแนวทางการวัดและการประเมินผล ดังนี้

1.11.1 การสอบถามความรู้ความเข้าใจ

1.11.2 การสังเกตพฤติกรรมการนำไปใช้ประโยชน์

1.11.3 การนำเสนอชิ้นงานหรือภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.11.4 การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

1.11.5 การแสดงความคิดเห็น

เกณฑ์การประเมินผลตามพฤติกรรมการเรียนรู้พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ดังนี้

ร้อยละ 80-100 เท่ากับ ระดับคุณภาพ 5 หมายถึง ดีมาก

ร้อยละ 70-79 เท่ากับ ระดับคุณภาพ 4 หมายถึง ดี

ร้อยละ 60-69 เท่ากับ ระดับคุณภาพ 3 หมายถึง ปานกลาง

ร้อยละ 50-59 เท่ากับ ระดับคุณภาพ 2 หมายถึง พอใช้

ร้อยละ 0-49 เท่ากับ ระดับคุณภาพ 1 หมายถึง ปรับปรุง

บัณฑิตจะบรรลุผลการเรียนครั้งนี้จะต้องได้ผลการประเมินผลตามพฤติกรรมการเรียนรู้พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป หรือคุณภาพระดับดีขึ้นไป

ตอนที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 ท่าน สามารถวิเคราะห์คุณภาพของหลักสูตรได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ผลการประเมินคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique)

องค์ประกอบหลักสูตร	ผลการคำนวณจากการประเมินคุณภาพของหลักสูตร					เฉลี่ย	ความหมาย
	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ		
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้	12.12	9.12	7.76	10.64	11.64	10.26	คุณภาพปานกลาง
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้	12.43	7.39	7.94	9.94	12.45	10.03	คุณภาพปานกลาง
ด้านการวัดผลประเมินผล	15.14	12.10	8.76	15.29	12.86	12.83	คุณภาพสูง
	หลักสูตรทั้งฉบับมีค่า P.M.					11.04	คุณภาพสูง

จากตารางที่ 10 ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puisseance analysis technique) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 ท่าน เมื่อนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าปุยแซงค์ (P.M.) ที่แยกการประเมินเป็นรายด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ 25 ข้อ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ 49 ข้อ ด้านการวัดผลประเมินผล 21 ข้อ สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

พบว่า ผลวิเคราะห์ค่าปุยแซงค์ (P.M.) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.26 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่า จุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตรมีคุณภาพปานกลาง ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.03 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรมีคุณภาพปานกลาง ด้านการวัดผลประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.83 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่าการวัดผลประเมินผลของหลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมาก

เมื่อพิจารณาหลักสูตรโดยรวมทั้งฉบับ 3 ด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.04 ซึ่งแปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่า หลักสูตรที่มีคุณภาพสูงหรือดีมาก เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนหลังจากผ่านการประเมินหลักสูตรแล้ว

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และเพื่อประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 111 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ (Questionnaires) คือ ผู้ผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรที่สังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 50 คน และผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประจำปีการศึกษา 2558 เข้าทำงาน จำนวน 61 คน ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าของกิจการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ่า (Taba, 1962) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์และปรับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาหลักสูตร 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ โดยกำหนดส่วนประกอบโครงสร้างหลักสูตร สร้างโครงสร้างหลักสูตร และจัดทำเอกสารหลักสูตร แล้วจึงนำหลักสูตรไปตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้วยการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puisance analysis technique) ซึ่งครอบคลุมกระบวนการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล ซึ่งเป็นการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นหรือความเหมาะสมของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ

ถึงระดับความเหมาะสม ความสอดคล้อง คุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ และเอกสารการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้รวมระยะเวลา 30 ชั่วโมง โดยผ่านกระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้หลักสูตรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลตามขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อการพัฒนาหลักสูตร โดยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกมี ประกอบด้วย สมรรถนะด้านคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะด้านทักษะการเป็นผู้นำ และสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ ตามลำดับ

ผลการศึกษาค้นคว้าและการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 7 สมรรถนะ พบว่า ผู้เรียนควรได้รับความรู้และการเสริมสร้างสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือการนำความรู้ไปประยุกต์กับการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการดำรงตนในสังคมปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ตลอดจนทักษะในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ โดยการเชื่อมโยงความรู้ที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์ตรง กรณีศึกษา ทักษะการปฏิบัติจริง กระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำมาทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ ซึ่งความรู้หรือประสบการณ์ใหม่นั้น เกิดจากการเรียนรู้หรือการสร้างความรู้ของผู้เรียน

2. ได้หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก โดยหลักสูตรมีค่าเฉลี่ย P.M. โดยรวมทั้งฉบับ 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 11.04 นอกจากนี้ หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้ ยังสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก หลักสูตรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 หลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ เกณฑ์การปฏิบัติ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล

ส่วนที่ 2 คู่มือการใช้หลักสูตร แผนการเรียนรู้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นเอกสารในการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วย ประกอบด้วย ชื่อหน่วยการเรียนรู้ มโนทัศน์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน แนวทางการวัดการประเมินผล และเนื้อหาสาระการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 ใบความรู้ประกอบการบรรยายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้

อภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีประเด็นสำคัญนำสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน การศึกษาในขั้นนี้เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ องค์ประกอบของหลักสูตร รูปแบบ

ของหลักสูตร รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร แนวคิด ทฤษฎี และรูปแบบการประเมินหลักสูตร . กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (NQF) และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) งานวิจัย ส่วนที่ 2 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของสมรรถนะ ตลอดจนการนำสมรรถนะ ไปประยุกต์ใช้ เพื่อนำความรู้สมรรถนะในด้านต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถวิทย์ คุ่มประดิษฐ์ (2557, หน้า 107) ที่ได้ศึกษาถึง ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการ พัฒนาสมรรถนะ เพราะสมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐาน ที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิดของบุคคลที่สามารถถ่ายทอด หรือเคลื่อนย้ายทักษะ และความรู้ไปสู่ สถานการณ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งบุคคลทุกระดับขององค์กรจะต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามที่จะแสวงหาเครื่องมือและวิธีการพัฒนาต่าง ๆ มาใช้ ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ตลอดจนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรนั้น จะต้อง ดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้การพัฒนา สมรรถนะของบุคลากรประสบผลสำเร็จ อีกทั้ง ยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลพื้นฐานจาก ส่วนที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแบบสอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิต ด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 54 ข้อ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน การปฏิบัติงาน 2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3. ด้านบุคลิกภาพที่ดี 4. การทำงานเป็นทีม 5. ทักษะการเป็นผู้นำ 6. คุณธรรมจรรยาบรรณในการทำงาน และ 7. การคิดวิเคราะห์

ผลการศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐานเป็นการจัดเตรียมข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏจันทรเกษม จากการศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ ของสมรรถนะด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 7 สมรรถนะ ในภาพรวมทุกสมรรถนะมีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกสมรรถนะ เมื่อทำการศึกษาข้อมูล พื้นฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้มีในระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ ในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิต

และผู้ใช้บัณฑิตมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในด้าน 1. การมีคุณธรรมและจริยธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การมีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมเที่ยงตรง และซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเลือกปฏิบัติ 3. การมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ และ 4. การมีความยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน 5. สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรมและระเบียบวินัย และ 6. สามารถรักษาความลับขององค์กร ข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยแก่บุคคลที่สาม

นอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งคุณลักษณะที่ผู้ใช้บัณฑิตและผู้ผลิตบัณฑิตมีความคาดหวังต่อบัณฑิตในรายชื่อ ทั้ง 6 ด้าน มีระดับมากที่สุด โดยจะแตกต่างจากคุณลักษณะที่คาดหวังด้านอื่น ๆ ที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้บัณฑิตมีรองลงมา คือ สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในด้านการมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้ใช้บัณฑิตและผู้ผลิตบัณฑิตมีความคาดหวังต่อบัณฑิตในรายชื่อมีระดับมากที่สุด โดยจะแตกต่างจากคุณลักษณะที่คาดหวังด้านอื่น ๆ

ที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้บัณฑิตมีรองลงมา คือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกในด้านการมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรและตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้ใช้บัณฑิตและผู้ผลิตบัณฑิตมีความคาดหวังต่อบัณฑิตในรายชื่อมีระดับมากที่สุด โดยจะแตกต่างจากคุณลักษณะที่คาดหวังด้านอื่น ๆ

ที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้บัณฑิตมีรองลงมา คือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกด้าน สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้บัณฑิตมีรองลงมา คือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมี

ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกด้าน สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ผู้ผลิต บัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้บัณฑิตมีรองลงมา คือสมรรถนะด้านทักษะการเป็นผู้นำ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่ ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต้องการให้บัณฑิตมีรองลงมา คือ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ที่มี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ตามทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก มีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่า สมรรถนะด้านคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน เป็นสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานที่ผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกนั้น ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทาง วิชาชีพมุ่งสู่การเป็นนักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาการดี และที่สำคัญจะต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้มี การพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อให้บัณฑิตใช้วิชาชีพตาม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ความฉลาดรอบคอบ สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวมได้อย่างสัมฤทธิ์ผล นำไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษาตามอัตลักษณ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มุ่งสู่การผลิต “บัณฑิตนักปฏิบัติ” ด้วยเหตุนี้ จึงควรพัฒนา หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามความคาดหวังของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ตลอดจนการนำนโยบายที่ปรากฏใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ ในส่วนของมาตรฐาน การอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ในการจัดการศึกษาควรมีการเชื่อมโยงระหว่างทักษะความรู้ความสามารถ เชิงวิชาการกับทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงานที่ เป็นแกนกลาง (Core competency) ของบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) เพื่อมุ่งให้ ผู้เรียนได้รับความรู้และเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือการนำ ความรู้ไปประยุกต์กับการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจน การดำรงตนในสังคมปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถนะและทักษะในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ

โดยการเชื่อมโยงความรู้ที่เกิดจากความรู้ ประสบการณ์ตรง กรณีศึกษา ทักษะการปฏิบัติจริง และกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำมาทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ หรือประสบการณ์ใหม่ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้หรือการสร้างความรู้ของผู้เรียน

ซึ่งสมรรถนะด้านคุณลักษณะทั้ง 7 ด้าน เป็นสมรรถนะที่แสดงถึงระดับความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมทั้งคุณลักษณะ พฤติกรรม และระดับความสามารถที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาร์ลส์ ดี คิงสวีสต์ (2549, หน้า 6) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับกิตติพงษ์ เกิดผล (2547, หน้า 3) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บอกว่าทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นๆ ควรจะมีคุณลักษณะของความสามารถอย่างไร รวมทั้งเป็นระบบที่จะสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรและความสามารถของบุคคลให้มาบรรจบพบกัน ซึ่งส่วนหนึ่งของสมรรถนะสามารถที่จะบอกได้ว่าจะต้องพัฒนาบุคลากรในด้านใดบ้างในการที่จะทำให้เรามีคุณลักษณะของความสามารถที่จะไปตอบสนองความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการจัดเตรียมข้อมูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ นั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเอนก เทียนบุชา (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลัก เพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน ประกอบด้วย 29 หน่วยสมรรถนะ และ 125 หน่วยสมรรถนะย่อย ได้แก่ สมรรถนะเพื่อการดำรงชีวิตประกอบด้วย การพัฒนาอาชีพ สัญลักษณ์ในชีวิต สุขวิถีและชีวิตพอเพียง สมรรถนะเพื่อการทำงานประกอบด้วย การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสมรรถนะพื้นฐานประกอบด้วย การสื่อสาร การประยุกต์ใช้ตัวเลข และเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะที่สถานประกอบการให้ความสำคัญมากที่สุดคือ สมรรถนะหลักด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการพูด

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหลักจึงมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตติกาล ละเต็บชัน และสิริภักตร์ ศิริโท (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ผลการสังเคราะห์ให้กรอบแนวคิดสมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 10 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะใน

การควบคุมตนเอง สมรรถนะในการเรียนรู้ สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการคิดวางแผน และการจัดการ สมรรถนะในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะทางด้านทีมงาน สมรรถนะในการจัดการตนเอง สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี สมรรถนะในการสื่อสาร และสมรรถนะในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับ รายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำหรับนักบริหาร ผลการสำรวจพบว่า รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ จากกรณีศึกษาในต่างประเทศ ต่างให้ความสำคัญการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแก่ผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง ความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารเป็น กลไกผลักดันให้การพัฒนากระบวนการมีประสิทธิภาพ เป็นส่วนขับเคลื่อนให้ประเทศมีศักยภาพ การแข่งขันในเศรษฐกิจโลก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ ในทัศนะของนายจ้าง ของเชียง เกาซิด (2554) กล่าวว่า ความรู้และความสามารถ ในทางวิชาการ เศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพส่วนบุคคล ทักษะ การสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และมนุษยสัมพันธ์เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของ สมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบที่สำคัญของ สมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้แก่ องค์ประกอบด้าน ความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ เมื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบ สมรรถนะหลัก และองค์ประกอบสมรรถนะลักษณะงานของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิต เศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างพบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะลักษณะงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบสมรรถนะหลัก

จากผลการศึกษาค้นคว้าและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดแนวทางใน การพัฒนาหลักสูตรและกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ความเป็นมาและความจำเป็นใน การสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ การวัดและการประเมินผล ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยการนำแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของทาบา (Taba, 1962) มาประยุกต์และปรับกระบวนการ เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร และขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพ หลักสูตร

ผลการสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ผู้วิจัยได้นำผลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป็นโครงสร้างหลักสูตร โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักสูตร ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ เกณฑ์การปฏิบัติ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คู่มือการใช้หลักสูตร แผนการเรียนรู้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นเอกสารในการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วยประกอบด้วย ชื่อหน่วยการเรียนรู้ มโนทัศน์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหา การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน แนวทางการวัด การประเมินผล และเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ส่วนที่ 3 ใบความรู้ประกอบการบรรยายในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของกาญจนา कुमारิกษ์ (2540, หน้า 334) ซึ่งได้กล่าวว่าการพัฒนาหลักสูตรเป็นกระบวนการวางแผน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภทเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความมุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับสังัด อุทรานันท์ (2538, หน้า 16) ที่กล่าวว่า หลักสูตรประกอบด้วยประสบการณ์ทางการเรียนซึ่งได้วางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อมุ่งหวังจะให้เด็กได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ต้องการ

จากผลการสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะในขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรไปตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ถึงระดับความเหมาะสม ความสอดคล้อง คุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรถือว่าเป็นการประเมินคุณภาพหลักสูตรวิธีหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดการประเมินหลักสูตรของศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2555, หน้า 43) ที่กล่าวถึงการประเมินหลักสูตรก่อนการนำไปใช้ไว้ว่า การประเมินหลักสูตรก่อนการนำไปใช้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำหลักสูตรไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เป็นการประเมินก่อนที่จะมีการใช้หลักสูตรจริง ๆ การประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบคำถามสำคัญ ๆ และยังสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินหลักสูตรของ สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 248) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลหลักสูตรเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การนำหลักสูตรไปใช้จะได้ผลมากน้อยเพียงใด เพราะฉะนั้นการประเมินหลักสูตรจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร และผลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

เทพนรินทร์ ประพันธ์พัฒน์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์
งานอุตสาหกรรมของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พบว่า การฝึกประสบการณ์ควรมุ่งเน้นงานอุตสาหกรรม ด้านทบทวนทฤษฎี ด้านบุคลิกภาพและ
มนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผลการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้
ในสถานประกอบการ ผลการทดลองใช้หลักสูตร จากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้กับนักศึกษา
จำนวน 14 คน พบว่า หลักสูตรได้ค่าประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยร้อยละ 80 ถือว่าหลักสูตร
มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของสุขุม คำแหง (2553) เรื่อง การพัฒนา
หลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีศึกษา
โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง พบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีศึกษาโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง
ที่มีคุณภาพ การพัฒนาพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมมีระดับเพิ่มขึ้นตามคุณลักษณะที่
พึงประสงค์ ทั้งนี้ ในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะยังสอดคล้องกับ
คาร์มัพโฟ และเจอร์รี (Camuffo & Gerli, 2004, pp. 240-257) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษา
สมรรถนะของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของประเทศอิตาลี ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะ
ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับบัณฑิตที่ศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของประเทศอิตาลี คือ
สมรรถนะการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การคิดวิเคราะห์ การวางแผน การให้ข้อมูลข่าวสาร
การรับรู้ข้อมูล ความเอาใจใส่ ความร่วมมือร่วมใจ การควบคุมตนเอง การคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข
การปรับตัวให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การเจรจาต่อรอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
ลูว์ และคณะ (Louw, Bosch & Venter, 2001, pp.72-80) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพของ
บัณฑิตและสมรรถนะที่มีความจำเป็นของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตจากมหาวิทยาลัย
ในแอฟริกาใต้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สถานประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตต้องการ ได้แก่
ทักษะด้านความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และความสามารถ
ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่สถานประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตต้องการ
เพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะด้านการประสานงานในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ความสามารถ
เชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการทำงาน ทักษะเชิงตัวเลข และทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อดูจากผลการวิจัย
ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานและ
การปฏิบัติงานจริง

ผลการประเมินหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการประเมินหลักสูตรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) ซึ่งเป็นการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นหรือความเหมาะสมของหลักสูตรก่อนนำไปใช้ การประเมินหลักสูตรด้วยวิธีดังกล่าวนี้ เป็นวิธีการประเมินหลักสูตรที่ครอบคลุมกระบวนการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ถึงระดับความเหมาะสม ความสอดคล้อง คุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับใด

ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance analysis technique) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 ท่าน เมื่อนำผลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าปุยแซงค์ (P.M.) ที่แยกการประเมินเป็นรายด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ 25 ข้อ พบว่า ผลวิเคราะห์ค่าปุยแซงค์ (P.M.) ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.26 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่า จุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตรมีคุณภาพปานกลาง ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ 49 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 10.03 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่า กิจกรรมการเรียนรู้ของหลักสูตรมีคุณภาพปานกลาง และด้านการวัดผลประเมินผล 21 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.83 แปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่าการวัดผลประเมินผลของหลักสูตรมีคุณภาพสูงหรือดีมาก เมื่อพิจารณาหลักสูตรโดยรวมทั้งฉบับ 3 ด้าน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.04 ซึ่งแปลความหมายตามเกณฑ์การประเมินค่า P.M. ได้ว่า หลักสูตรที่มีคุณภาพสูงหรือดีมาก เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนหลังจากผ่านการประเมินหลักสูตรแล้ว

เมื่อนำผลการประเมินหลักสูตรทั้ง 3 ด้าน มาพิจารณาจะพบว่า องค์ประกอบสำคัญในการสร้างหลักสูตรซึ่งมีทั้งหมด 3 ส่วน ที่จะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน คือ ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล สามารถเรียกความสัมพันธ์นี้ว่า “วงแหวนของไทเลอร์ (Tyler Loop)” สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 276) เนื่องมาจากความรู้ที่ให้แก่วิद्यาลูกศิษย์ตามที่กำหนดในจุดประสงค์การเรียนรู้จะเป็นสิ่งที่ช่วยบ่งบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีผลมาจากความรู้ที่ได้รับ ซึ่งจะสอดคล้องสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ การวัดและการประเมินผลการเรียนจะมีความแตกต่างกันตามกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีรูปแบบการเรียนรู้ต่างกัน

การวัดและประเมินผล จะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างชัดเจน เมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1. หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติที่ผ่านการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปยุตต์ เป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพสูง มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี โดยสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ในทุกระดับชั้นปีหรือทุกภาคการศึกษา
2. ก่อนนำหลักสูตรสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติที่ผ่านการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปยุตต์ไปใช้ ครูผู้สอนหรือผู้ใช้หลักสูตรควรศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตรและคู่มือการใช้หลักสูตรให้เข้าใจ เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด เช่น ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผล
3. ครูผู้สอนควรปรับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติที่ผ่านการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปยุตต์ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะด้วยการปฏิบัติจริง และจัดการเรียนการสอนตามสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์กับการทำงาน และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
4. สถานศึกษาสามารถนำหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติที่ผ่านการประเมินคุณภาพหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปยุตต์ไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับผู้เรียนได้ในระดับอื่น ๆ โดยปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะ และวัยวุฒิของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อส่งเสริมความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการคิด (การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดประยุกต์) เป็นต้น

2. ควรมีการทำวิจัย ในหัวข้อการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก หลังจากการนำไปใช้ เพื่อการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการติดตามผลการพัฒนาหลักสูตรในระยะยาว เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในครั้งต่อไปให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น และสอดคล้องตามความต้องการของสถานประกอบการ

4. ควรมีการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนก่อนใช้และหลังใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อยืนยันประสิทธิผลของหลักสูตร

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อุ๋นใจ และคณะ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความเป็นพลเมืองสำหรับเยาวชนไทยด้านความรับผิดชอบ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 17(4), 40-51.
- กานตยुท ตรีบุญนิธิ. (2556). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพครูของนักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *คุษฎีนิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2540). *หลักสูตรและการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร, วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- กิตติพงษ์ เกิดผล. (2547). *สมรรถนะบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดบางกอกบล็อก.
- กิตติพร เนาวิสุวรรณ และประไพพิศ สิงหเสม. (2557). คุณลักษณะบัณฑิตไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 30(5), 212-222.
- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พ.ศ. 2556-2560*. เข้าถึงได้จาก <http://planning.rmutto.ac.th/index.php?menu=download>
- ฉันท ชาติทอง. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- จริยา ศรีเพชร. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเรื่อง คลองมหาสวัสดิ์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จริยา สุทธิเดช และคณะ. (2555). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดทำกรอบคุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพสาขาวิชาระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 22(2), 377-384.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จีระ งอกศิลป์. (2550). *การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร คู่มือเตรียมสอบผู้บริหาร*. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). *การพัฒนาหลักสูตร: หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ออลีนเพลส.

- ฉวีวรรณ แจ่มกิจ และคณะ. (2554). *คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร (รายงานผลการวิจัย)*. ปทุมธานี: คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชมพันธุ์ กุญชร ณ อยุธยา. (2540). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ข่าวทหารอากาศ.
- ชลลดา ทวีคุณ. (2556). *เทคนิคการพัฒนาบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิพรินท์ (1991) จำกัด.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจียง เกาจิต. (2554). *สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จิตติมา นิตกรวารกุล. (2553). *การประเมินหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนวัดบ้านโป่ง “สามัคคีคุณูปถัมภ์” จังหวัดราชบุรี ช่วงชั้นที่ 3-4 โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐณิชา วรรณภักดิ์. (2549). *การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการสาระคนตรีแบบพหุวิทยาการ เรื่อง เพลงและภูมิปัญญาชาวบ้านเมืองแปะรีว สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพนรินทร์ ประพันธ์พัฒน์. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกประสบการณ์งานอุตสาหกรรม ของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. คู่มือนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- เทือน ทองแก้ว. (2551). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dusithost.dusit.ac.th-ei/tuan/file21122005046.doc>
- ธัญญภัทร์ ศิริชันนราโรจน์. (2557). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ทโปเรชั่น.
- ธำรง บัวศรี. (2532). *ทฤษฎีหลักสูตรภาค 2*. กรุงเทพฯ: มงคลการพิมพ์.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

- ข้าราชการ คงคาสวัสดิ์. (2549). *COMPETENCY ภาคปฏิบัติ เขาทำกันอย่างไร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ชิตี โรจนบวร. (2548). *คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการ ในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธีรพงษ์ วิริยานนท์. (2549). *การพัฒนามาตรฐานอาชีพของผู้ประเมินสมรรถนะวิชาชีพตามระบบ คุณวุฒิวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารอาชีพ และเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*
- นงนภัส บุญเหลือ. (2553). *การประเมินหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ โรงเรียนประทุมอนุสรณ์ โดยใช้ CIPP Model. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นันทวัฒน์ วงษ์ชนะชัย และคณะ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ. วารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 21(3), 645-656.*
- นิศดารค์ เวชยานนท์. (2556). *COMPETENCY-BASED APPROACH*. นนทบุรี: บริษัท เดอะกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- บรรจง อมรชีวิน. (2556). *การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ Managing for results-MFR: หลักการและ แนวทางปฏิบัติขององค์การระหว่างประเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด ภาพพิมพ์.
- บัวแก้ว สุกใส. (2553). *การศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ คณะบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี ปีการศึกษา 2553 (รายงานผลการวิจัย)*. ชลบุรี: โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- บุญร่วม ทิพพศรี. (2544). *ปรัชญาเบื้องต้น*. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). *การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฤณี นัจนฤตย์. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรการออกแบบตกแต่งอาหารเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์
สำหรับบุคลากรธุรกิจอาหาร*. คุยฎินิพนธ์ปรัชญาคุยฎินิพนธ์, สาขาวิชาหลักสูตรและ
การสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประยูร บุญใช้. (2546). *การประเมินหลักสูตร: เอกสารประกอบการเรียนการสอน รายวิชาการพัฒนา
หลักสูตรและการเรียนการสอน*. สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี คงพิกุล. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการสอนคิดวิเคราะห์สำหรับครูผู้สอน
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. คุยฎินิพนธ์การศึกษาคุยฎินิพนธ์, สาขาวิชาหลักสูตร
และการสอน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- เป็รื่อง กิจรัตน์. (2532). *หลักสูตรอุตสาหกรรมศึกษาและการจัดการมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ:
คณะอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร.
- ผิวพรรณ วิสุวรรณ. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเรื่อง การวาดภาพศิลปะไทยโดย
ใช้ตัวหนังสือสูง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรนารี โสภานบุตร. (2555). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม
ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์องค์การ,
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. (2547). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
แอกทีฟ พรินท์.
- พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และคณะ. (2557). *รายงานการวิจัย เรื่อง ลักษณะของหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต
ในประเทศไทย เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2558*. กรุงเทพฯ:
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- พลตรี สังข์ศรี และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(2), 70-80.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), พระ. (2540). *พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542, 14 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-21.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-4.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2548. (2548, 18 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 17-45.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตฺโต), พระ. (2538). *จรรยาบรรณของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พีระพรรณ ทองศูนย์. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอีสานใต้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม*. คุษณินิพนธ์ ปรัชญาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธ ธรรมสุณา และคณะ. (2554). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ฐานสมรรถนะ สาขางานเทคโนโลยียานยนต์ของสาขาวิชาเครื่องกล วิทยาลัยเทคนิคเลย. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร*, 5(2), 102-115.
- พูนสุข อุดม. (2556). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้. ใน *การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 15 เรื่อง “การศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย”* (หน้า 188-197). กรุงเทพฯ: อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทรด.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. (2547). *Quality in nursing and learning organization*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์.
- เพชร สุตรรก. (2553). *ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพหุธานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

- ภักดิ์ธิดา ภูริโรจน์. (2549). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นแบบบูรณาการ กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ เรื่อง ระบายภาพลวดลายภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑิชา ชนะสิทธิ์. (2539). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียน ประถมศึกษาในโครงการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น โดยภูมิปัญญาชาวบ้าน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประถมศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา. (2554, 24 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 44-46.
- มาลินี บุญยรัตน์พันธุ์. (2551). หลักสูตรและการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มลิวัลย์ ผิวคราม. (2551). การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการสมรรถภาพทางวิชาชีพสำหรับนักศึกษา สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา สถาบันการพลศึกษา: โมเดลจาก 3 มุมมอง. ชุมพร: สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร.
- รัตติกาล ละเต็บชัน และสิริภักตร์ ศิริโท. (2555). สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ. วารสารนักบริหาร, 32(1), 110-121.
- รัตตินันท์ ภูริระวณิชกุล. (2556). การพัฒนาสมรรถนะตัวชี้วัดสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาความ ผิดปกติของการสื่อความหมาย. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- รวีวรรณ เผ่ากันหา. (2548). สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจิรี ภู่อาระ. (2545). การพัฒนาหลักสูตร: ตามแนวการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท บั๊กพอยท์ จำกัด.
- รุ่งทิพา ผลพฤษยา. (2552). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การละเล่นพื้นบ้าน “รำสวด” สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเบญจมานูสรณ์ จังหวัดจันทบุรี, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ลักขณา สิริวัฒน์. (2549). *การคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วันธิยา ฝ้าทรัพย์. (2556). การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *วารสารเกื้อการุณย์*, 20(1), 86-102.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2546). *BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ: แปะซิฟิค.
- วันชัย ปานจันทร์. (2556). *ภาวะผู้นำในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัลลิกา พัวพันธ์พงษ์ และสามารถ ดิพิจารณ์. (2554). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์ทั่วไปที่ใช้ภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ex-mba.buu.ac.th/.../วัลลิกา%20%20พัวพันธ์พงษ์.docx>
- วสิน อินทรสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกวาว.
- วิชาพรณ กิ่งวัชระพงศ์. (2553). *รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริการงานบริการส่วนหน้าตามมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมบริการ โรงแรม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารอาชีวะและเทคนิคศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2533). *การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2543). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ในการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิภาวดี พรหมพันธุ์ใจ. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ยางพารา โรงเรียนบ้านนาต้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ศรเพชร สีหะราช. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2555). *การประเมินหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2556). *การพัฒนาและการประเมินหลักสูตรสังคมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิคัาโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2557, กันยายน). *สำรวจความคิดเห็น เรื่อง ปัญหาคุณภาพบัณฑิตไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สำรวจความคิดเห็น “นิคัาโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. แผ่นปลิว.
- สังัด อุทรานนท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังัด อุทรานนท์. (2538). *หลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันต์ ธรรมบำรุง. (2527). *หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552, 2 กรกฎาคม). *เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://osc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548 ก). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548 ข). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *รายงานการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและความพึงพอใจของนิสิตนักศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11* (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักพิมพ์ประสานมิตร. (2551). *กรอบความคิดการจัดการเรียนรู้ของหน่วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมในการประกอบอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประสานมิตร.
- สุดตา ไตรรงค์. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรเรื่อง การปลูกและดูแลสวนยางพารา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านเป่าป่าแสด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนทร บำเรอราช. (2536). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักสูตร*. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร บำเรอราช. (2549). *เอกสารประกอบคำสอนวิชา 409512 ทฤษฎีหลักสูตร*. ชลบุรี: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). “Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้”. *โปรดักทิวิตี เวิลด์ (Productivity World)*, 9(53), 44-48.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุชัญญา วรณัยพินิจ และคณะ. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม ด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(4), 177-187.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *กลยุทธ์ การสอนคิดวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุขุม คำแหง. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรณีศึกษาโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจริต เพียรชอบ. (2548). *E Learning การพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุบิน ยุระรัช. (2554). *ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน*. ใน *การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษา ระดับชาติ ครั้งที่ 15 เรื่อง “การศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย”* (หน้า 188-197). กรุงเทพฯ: อีเลฟเว่น สตาร์ อินเตอร์เทค.

- สุมิตร คุณากร. (2520). *หลักสูตรและการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนชม.
- สุมิตร คุณากร. (2523). *หลักสูตรและการสอน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สุริยาพร ชูเลิศ. (2550). *การพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะชีวิต สำหรับนักเรียนหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประเภทวิชาอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สถาบัน
การอาชีวศึกษาภาคใต้ 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผล
การศึกษา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- สุนีย์ ภูพันธ์. (2546). *แนวคิดพื้นฐานการสร้างและการพัฒนาหลักสูตร*. เชียงใหม่:
เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.
- สุเมธ งามกนก. (2551). การสร้างทีมงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1), 31-44.
- แสวง โสม กชกรกมุต. (2554). *การพัฒนารูปแบบการอบรมครูอนุบาลโดยใช้กระบวนการสืบสอบ
แบบร่วมมือและการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาชีพ.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- องอาจ นัยพัฒน์. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานวิจัย
สถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดรัฐบาลใน
เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 20(2), 97-116.
- อมรรัตน์ กวีธรร. (2547). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.เค การพิมพ์.
- อรขวัญ คุ่มประดิษฐ์ และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วย
จัดการศึกษา สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 16(3), 107-119.
- อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). แนวคิดเรื่อง สมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.
จุฬาลงกรณ์วารสาร, 16(64), 57-78.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). *COMPETENCY DICTIONARY* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2536). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒน์.
- เอนก เทียนบุชา. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อเตรียมคนเข้าสู่งาน*. ดุษฎีนิพนธ์
ครุศาสตรอุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เอนกลาง สุทินันท์. (2548). *แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานอย่างได้ผล*. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.

- Beauchamp, G. A. (1975). *A curriculum theory* (3rd ed.). Willamette Lllinois: The Kagg Press.
- Butler, J. E. (1996). A process for effective graphic design curriculum developments. *Dissertation Abstracts International*, 11(4), 4254-A.
- Camuffo, A., & Gerli, F. (2004). An integrated competency-based approach to management education: an Italian MBA case study. *International Journal of Training and Development*, 8(4), 240-257.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper Row.
- Cunha, Z. D., Contento, I. R., & Morin, K. (1997). A case-study of a curriculum development process in nutrition education using empowerment as organizational policy. *Ecology of Food and Nutrition*, 39(6), 417-435.
- Gagne, R. M., & Leslie, B. (1974). *Principles of instructional design*. New York: Holt, Rinehart and Winstin.
- Good, C. V. (1945). *Dictionary of education*. New York: Mc Crawe Hill Book Co.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGrawHil.
- Johnson, & Berman, E. (1985). The DeKalb County Business-Industry-Labor-Student (BILS) Needs Assessment. *Dissertation Abstracts International*, 74-A.
- Kesier, J. C., Frances, L., & Appleton, J. J. (2004). Technical education curriculum assessment. *Journal of Vocational Education Research*, 29(3), 181-194.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lauridsen, D. A. (2003). *What are teachers' perceptions of the curriculum development process*. Doctoral dissertation, Philosophy, Educational Theory and Practice, Ohio State University.
- Louw, L., Bosch, J. K., & Venter, D. J. (2001). Quality perceptions of MBA courses and required management competencies. *Quality Assurance in education*, 9(2), 72-80.
- Mc Clelland, D. C. (1973) . Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 17(7), 1-14.
- Mc Clelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber.
- McDougall, K., & Giallo, J. (1986). Project employment report: A labor market needs assessment of santa cruz county. *Dissertation Abstracts International*, 158-A.

- Oliva, P. F. (1992). *Developing the curriculum* (3rd ed.). Boston: Little, Brown and Company.
- Oliva, P. F. (1982). *Developing the curriculum*. Boston: Little, Brown and Company.
- Parry, S. B. (1998). Just what is a competency? *Training*, 35(6), 58-64.
- Pratt, D. (1980). *Curriculum: design and development*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Ryan, G. W. (2014). *Curriculum & course design: Preparing graphic design & visual communication students*. Master's thesis, Fine Arts, Iowa State University.
- Rylatt, A., & Lohan, K. (1995). *Creating training miracles*. Sydney: Prentice Hall.
- Saylor, J. G., & Alexander, W. M. (1974). *Planning curriculum for schools*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Saylor, J. G., Alexander, W. M., & Lewis, A. J. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Smith, B. O., Stanley, O. W. & Shores, J. H. (1950). *Fundamentals of curriculum development*. New York: World Book Company.
- Stake, R. E. (1967). The countenance of educational evaluation. *Teachers College Record*. 68, 523-540.
- Stufflebeam, D. L., et al. (1971). *Educational evaluation & decision making*. Illinois: Peacock Publisher Inc.
- Stufflebeam, D. L. (1973). "Educational evaluation and decision making". in *education evaluation: Theory and practice*. Belmont California: Wadsworth Publishing Company.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.
- Teberg, A. S. (1999). *Identified professional development needs of teachers in curriculum Reform*. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED430976.pdf>
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tyler, R. W. (1969). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Voogt, J., Roblin, & Natalie, P. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21st Century competences: Implications for national curriculum policies. *Journal of Curriculum Studies*, 44(3), 299-321.

- Walker, D. F. (1971). A naturalistic model for curriculum development. *The School Review*, 80(1), 51-65.
- Werdelin, L. (1977). "The feasibility of an education plan," in *manual of education planning 9: evaluation*. Linköping, School of Education, Department of Education Linköping University.
- Yoder, J. H. (1992) "In search of good teaching: Perceptions of teachers in Botswana". *Dissertation Abstracts International*, 26-A.
- Zais, R. S. (1976). *Curriculum: Principles and foundations*. New York: Harper & Row, Publishers.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- หนังสืออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.ปานเพชร ร่มไทร อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ศิริวรรณ จรัสรวีวัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.พาวา พงษ์พันธุ์ อาจารย์สังกัดโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ประสิทธิ์ ศรีเดช อาจารย์สังกัดโรงเรียนอนุบาลระยอง
ฝ่ายบริหารวิชาการและหลักสูตร
โรงเรียนอนุบาลระยอง
5. ดร.มนตรี นีวัฒนวงศ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว.๐๖๓๕

(ตำนาน)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๘ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอกำหนดอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ประสิทธิ์ ศรีเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญศิริ โคมกาย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมศิริ สิงห์หลพ ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกำหนดอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖, ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๕

โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๕

ผู้วิจัย ๐๘๔-๑๒๕๗๖๑๖

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว.๐๖๓๕

(ตำนาน)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๘ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.มนตรี นวัตกรรมศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวเพ็ญศิริ โคมกาย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมศิริ สิงห์หลพ ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการจัดการเรียนรู้

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๖, ๐-๓๘๑๐-๒๐๖๕

โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๓๔๘๕

ผู้วิจัย ๐๘๔-๑๒๕๗๑๖



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ โทร ๒๐๒๕ , ๒๐๖๕

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว.๐๖๓๕

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอกำหนดอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ปานเพชร ร่มไทร

ด้วยนางสาวเพ็ญศิริ โฉมกาย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมศิริ สิงห์ลพ ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกำหนดอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ โทร ๒๐๒๕ , ๒๐๖๕

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว.๐๖๓๕

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอกำหนดอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สิริวรรณ จรัสวิวัฒน์

ด้วยนางสาวเพ็ญศิริ โฉมกาย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมศิริ สิงห์ลพ ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกำหนดอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการจัดการเรียนรู้ โทร ๒๐๒๕ , ๒๐๖๕

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว.๐๖๓๕

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอกำหนดอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.พาวา พงษ์พันธ์ุ

ด้วยนางสาวเพ็ญศิริ โฉมกาย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมศิริ สิงห์หลพ ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกำหนดอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความ
เที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ที่ ศธ ๖๒๑๘/๖๖๕

(สำเนา)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑๖๘ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมืองชลบุรี จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ด้วย นางสาวเพ็ญศิริ โฉมกาย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลตะวันออก” โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมศิริ สิงห์ลพ ประธานกรรมการ ขณะนี้
อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปด้วย
ความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันของท่าน

ทั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการขออนุมัติพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์
เพื่อให้หนังสือได้ขออนุญาตสถานที่ก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงานคณบดี คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๒๒๒ ต่อ ๒๐๐๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๑๔๐๓

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามการศึกษารองประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิต
ด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต
- แบบประเมินหลักสูตรหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของ
บัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะ ในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพที่ดี การทำงานเป็นทีม ทักษะการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตร โดยรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ผู้ผลิตและผู้ใช้บัณฑิตมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 54 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะ
ในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความในแต่ละข้อที่ตรงกับลักษณะของท่าน

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
 อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ประสบการณ์การทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี
 ตั้งแต่ 11-15 ปี ตั้งแต่ 16-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

5. ข้อมูลสถานภาพหน่วยงาน

หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน
 หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าของกิจการ
 อื่น ๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านบุคลิกภาพที่ดี การทำงานเป็นทีม ทักษะการเป็นผู้นำ คุณธรรมจรรยาบรรณในการทำงาน และการคิดวิเคราะห์

คำชี้แจง ขอให้ท่านตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะตามที่ท่านมุ่งหวังให้เกิดกับบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับมาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการให้มีในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	มีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
2	ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นจนสำเร็จตามกำหนดเวลา					
3	สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายครบถ้วนถูกต้อง และเป็นไปตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนด					
4	มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ในงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
5	มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรและตรงต่อเวลา					
6	สามารถนำปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานทุกครั้งมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น					
7	ทุกครั้งที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดเป้าหมายของงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด					

ข้อ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						
8	ปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน					
9	มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน					
10	มีการสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้เกิดความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น					
11	สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ให้สามารถทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น					
12	สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการไปประยุกต์ใช้กับงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
13	สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนความเชี่ยวชาญมาใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานอาชีพได้					
14	พบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้วยความชำนาญและทักษะจนสามารถผลักดันผลงานให้ปรากฏเป็นที่ชัดเจน					
ด้านบุคลิกภาพที่ดี						
15	การแต่งกายสุภาพเหมาะสมฤดูกาลเทศะ					
16	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
17	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
18	มีปฏิภาณไหวพริบ ช่างสังเกต					
19	ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
20	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้					
21	มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์					
22	มีเหตุมีผล					
23	มีความสนใจใฝ่รู้					

ข้อ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีม						
24	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ หรือสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันภายในหน่วยงาน					
25	สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี					
26	การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม					
27	มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
28	มีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม					
29	ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
30	สามารถหาวิธีการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
ทักษะการเป็นผู้นำ						
31	มีภาวะผู้นำ/ ทักษะการเป็นผู้นำ					
32	สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำต่อผู้อื่น และ/ หรือสามารถปฏิบัติตนเป็นผู้ตามตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ได้					
33	เคารพและยอมรับในความแตกต่างทางความคิดของผู้อื่นได้					
34	สามารถนำเสนอ อภิปรายในทัศนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
35	สามารถนำเสนอ อภิปรายในทัศนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเขียนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					

ข้อ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
36	สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานได้ตามสถานการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น					
37	สามารถทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมของความกดดันหรือความตึงเครียด					
คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน						
38	มีคุณธรรมและจริยธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
39	มีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมเที่ยงตรงและซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ					
40	มีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
41	มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเอง					
42	สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ/ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
43	ดำรงตนอย่างเหมาะสม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม และมีเหตุผล					
44	มีความยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน					
45	สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรมและระเบียบวินัย					
46	มีวินัยในตนเอง ยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎกติกา มารยาท ขนบธรรมเนียมและแบบแผนอันดีของสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนมีความรับผิดชอบในวิชาชีพและจริยธรรมของตนเอง					
47	สามารถรักษาความลับขององค์กร ข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยแก่บุคคลที่สาม นอกจากการให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด					

ข้อ	สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ต้องการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
การคิดวิเคราะห์						
48	สามารถอธิบายและแตกประเด็นปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้					
49	สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทั้งกระบวนการงานและแตกประเด็นปัญหาของกระบวนการงานที่ซับซ้อนที่ตนเองรับผิดชอบได้					
50	สามารถวิเคราะห์แตกประเด็นปัญหาและวางแผนงานที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานอื่นได้					
51	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากบทความ บทวิเคราะห์ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานของตนได้					
52	สามารถวิเคราะห์คาดการณ์สภาพและปัญหา ตลอดจนประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างแนวทางป้องกันปัญหาได้					
53	สามารถให้คำปรึกษา/ คำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ					
54	สามารถคิดอย่างเป็นระบบ คิดเชื่อมโยงเป็นองค์รวม และคิดอย่างสร้างสรรค์					

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัย ฯ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แบบประเมินหลักสูตร
หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

คำชี้แจง

1. แบบประเมินหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พัฒนาขึ้น โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตร เป็นการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะในทัศนะของผู้ผลิตบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวนี้ยังไม่ถึงขั้นการนำหลักสูตรไปทดลองใช้
2. แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้ในการประเมินหลักสูตร
3. ในการประเมินหลักสูตรอาศัยแนวคิดในการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงก์ (Puisseance measure)
4. การประเมินหลักสูตรเป็นการประเมินจุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล
5. ความมุ่งหมายในการประเมินหลักสูตร เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงคุณภาพหลักสูตร
6. โปรดศึกษารายละเอียดจากตัวอย่างการประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงก์ (Puisseance measure) ก่อนลงความเห็นในการประเมิน
7. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาประเมินหลักสูตรในครั้งนี้

เพ็ญศิริ โฉมกาย

นิติตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยบูรพา

การประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance measure)

การประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puissance measure) สุนีย์ ภูพันธ์ (2546, หน้า 276-283) เป็นวิธีการประเมินหลักสูตรอีกวิธีหนึ่งซึ่งเหมาะสมกับหลักสูตรที่สร้างเสร็จใหม่ ๆ โดยวิธีการประเมินผลหลักสูตรด้วยการวิเคราะห์หลักสูตรในด้านองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural objective) 2) กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional activity) 3) การประเมินผล (Assessment task) โดยองค์ประกอบทั้งสามส่วนต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน

การประเมินหลักสูตรจะต้องรวบรวมจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน วัตถุประสงค์การสอน และเทคนิคการวัดผลทั้งหมดในหลักสูตร เพื่อใส่ลงในตารางวิเคราะห์ปุยแซงค์ (The puissance analysis matrix) ผลการวิเคราะห์จะเป็นตัวเลขชี้ให้เห็นว่าหลักสูตรมีคุณภาพอยู่ในระดับใด เพื่อใช้ในการตัดสินใจคุณภาพของหลักสูตร

องค์ประกอบการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของกาเย่ (Robert M. Gagne อ้างถึงใน สุนีย์ ภูพันธ์, 2546, หน้า 276-283) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติที่ 1 ความรู้ที่ให้แก่ผู้เรียน (Condition of learning) และมิติที่ 2 มิติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ (Perfomanced verb)

มิติที่ 1 ความรู้ที่ให้แก่ผู้เรียน (Condition of learning) มี 6 รูปแบบด้วยกัน ซึ่งแต่ละรูปแบบจะให้ค่าของความรู้แตกต่างกันตามลำดับ ดังนี้

1. ความรู้แบบลูกโซ่ (Chaining) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนได้รับความรู้ โดยทำให้ผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องและระดับความยากสูงขึ้นตามลำดับ เช่น การท่อง การบรรยาย (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1)
2. ความรู้แบบเชื่อมโยงโดยใช้คำพูด (Verb association) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนรู้จักลำดับขั้นตอน และอธิบายความเชื่อมโยงให้เห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความรู้ในแต่ละขั้นตอนด้วยคำพูดได้ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 2)
3. ความรู้แบบผสมผสาน (Multiple discrimination) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้จากสิ่งที่ได้เรียนมาผสมผสานกันได้ เกิดการจำแนกแยกแยะ การเปรียบเทียบความแตกต่างได้ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 3)
4. ความรู้แบบความคิดรวบยอด (Concept) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งที่เรียนอย่างถูกต้อง โดยสามารถนำเอาความรู้แบบผสมผสานมาทำให้เกิดแนวคิดหรือสามารถชี้ประเด็นสำคัญของเรื่องที่เรียนได้ถูกต้อง (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4)

5. ความรู้แบบหลักการ (Rule of principle) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนสามารถผสมผสานแนวคิดหลาย ๆ แนวคิดเข้าด้วยกัน จนทำให้เกิดหลักการใหม่ ๆ รู้กฎเกณฑ์ เกิดความสนใจ สามารถสรุปหลักการได้ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 5)

6. ความรู้แบบแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นความรู้ที่มุ่งสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (มีค่าระดับคะแนนเท่ากับ 6)

มิติที่ 2 มิติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรเรียนรู้ (Performanced verb) มีผลมาจากความรู้ที่ได้ทั้ง 6 ชั้น ระดับของพฤติกรรมนี้สามารถแบ่งออกได้ 3 ระดับ 9 ขั้นตอน คือ

ระดับที่ 1 เป็นระดับพฤติกรรมกรเรียนรู้ที่ง่ายที่สุด ประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ชั้น ซึ่งพฤติกรรมแต่ละชั้นมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

1. การบอกชื่อ (Name) หรือการชี้ เพื่อแสดงถึงความสามารถที่จำสิ่งที่เรียนได้ เช่น การเรียกชื่อสิ่งของ ครูชี้แล้วเด็กสามารถบอกชื่อได้
2. การเลือกหรือการบอกลักษณะ (Identify) บอกลักษณะของสิ่งของได้ บอกลักษณะของสัตว์ได้

3. การบอกกฎเกณฑ์ (State and rule) บอกกฎเกณฑ์ที่ท่องไว้ได้ เช่น การท่องสูตรคูณ โดยมากแล้วเป็นความรู้ชั้น Fact, Concept และ Principle ซึ่งเป็น Cognitive domain เป็นส่วนใหญ่

ระดับที่ 2 เป็นระดับพฤติกรรมกรเรียนรู้มีค่าปานกลาง ซึ่งเป็นระดับพฤติกรรมกรเรียนรู้ที่ยากกว่าระดับที่ 1 ประกอบด้วยพฤติกรรม 2 ชั้น ซึ่งพฤติกรรมแต่ละชั้นมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

1. การลำดับ (Order) หมายถึง การเรียงลำดับได้ถูกต้อง การเรียงสิ่งของต่าง ๆ หรือเรียงลำดับเหตุการณ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น การเรียงลำดับภคัตริย์ที่ทรงเป็นมหาราชของไทยได้ การเรียงลำดับตัวอักษรไทยได้

2. การสาธิต (Demonstration) แสดงเป็นตัวอย่าง การแสดงวิธีการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ ถูกต้องตามขั้นตอน เช่น การสาธิตการไหว้

ระดับที่ 3 เป็นระดับพฤติกรรมกรเรียนรู้ที่มีค่ามากที่สุด ซึ่งเป็นระดับพฤติกรรมกรเรียนรู้ที่ยากกว่าทุกระดับ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ชั้น ซึ่งพฤติกรรมแต่ละชั้นมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

1. การสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Construction) เช่น การสร้างรูปแบบ การกำหนดจุดประสงค์
2. การอธิบายหรือบรรยาย (Description) สามารถบรรยายได้ถูกต้องตามที่กำหนด เช่น บรรยายคุณลักษณะผู้ที่มีลักษณะเป็นนักบริหาร นักประชาธิปไตย นักแนะแนว เป็นต้น
3. การจำแนกหรือแยกแยะ (Distinction) ให้จำแนกแยกแยะประเภทของสิ่งของได้ เช่น สัตว์น้ำ สัตว์บก สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ สัตว์มีกระดูกสันหลัง สัตว์ไม่มีกระดูกสันหลัง เป็นต้น
4. การประยุกต์ใช้กฎเกณฑ์ (Applying a rule) คือ การเรียนรู้กฎเกณฑ์แล้วนำไปใช้ได้

ตารางวิเคราะห์หน่วยเชิงควมมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 การประเมินหลักสูตรโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์ (Puisseance measure)

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบ เชื่อมโยง โดยใช้คำพูด (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ ความคิด รวบยอด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
การบอกชื่อ (น.น. = 1)						
การเลือกหรือ การบอกลักษณะ (น.น. = 1)						
การบอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)						
การลำดับ (น.น. = 2)						
การสาธิต (น.น. = 2)						
การสร้างสิ่งใด สิ่งหนึ่ง (น.น. = 3)						
การอธิบายหรือ บรรยาย (น.น. = 3)						
การจำแนกหรือ แยกแยะ (น.น. = 3)						
การประยุกต์ ใช้กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)						

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรโดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบปุยแซงค์

ขั้นที่ 1 นำจุดมุ่งหมายกิจกรรมการสอนและการวัดผลที่รวบรวมมาได้ทั้งหมดจากหลักสูตร มาวิเคราะห์ว่า แต่ละหัวข้อเป็นความรู้ที่อยู่ในลักษณะหรือแบบใด และพฤติกรรมการเรียนรู้นั้นอยู่ในลำดับหรือขั้นไหน

ขั้นที่ 2 นำวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioural objective) 2) กิจกรรมการเรียนการสอน (Instructional activity) และ 3) การประเมินผล (Assessment task) ที่วิเคราะห์แล้ว มาใส่ในตารางวิเคราะห์แบบปุยแซงค์

ขั้นที่ 3 คำนวณหาค่าน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่องตามตารางวิเคราะห์โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{น้ำหนักของแต่ละช่อง} = \text{น้ำหนักของรูปแบบการเรียนรู้} \times \text{น้ำหนักของพฤติกรรมการเรียนรู้} \times \text{จำนวนข้อในช่องนั้น}$$

ขั้นที่ 4 หลังจากได้คะแนนในแต่ละช่องแล้ว ขั้นต่อไปคือ ขึ้นให้คุณค่าของหลักสูตร โดยใช้สูตรปุยแซงค์เพื่อคำนวณหาค่าคุณภาพของหลักสูตร (The Puissance Measure ใช้อักษรย่อ P.M. หลังจากการคิดน้ำหนักของแต่ละช่องเสร็จแล้ว) แล้วจึงมาเข้าสู่สูตร ดังนี้

$$P.M. = \frac{\text{น้ำหนักของทุกช่องในตารางวิเคราะห์ปุยแซงค์รวมกัน}}{\text{จำนวนข้อที่นำมาวิเคราะห์}}$$

ขั้นที่ 5 ขึ้นแปลผล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลที่คำนวณได้มีดังนี้

ค่า P.M. ตั้งแต่ 1-4 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพต่ำ

ค่า P.M. ตั้งแต่ 5-10 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพปานกลาง

ค่า P.M. ตั้งแต่ 11-18 แสดงว่า หลักสูตรมีคุณภาพสูง

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการประเมินหลักสูตร โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบปุยแข่งค่าไปใช้ ประโยชน์ในการประเมินหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น โดยประเมินองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านที่สำคัญของ หลักสูตร คือ 1) จุดประสงค์การเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) การวัดผลการประเมินผล เพื่อใช้ในการตัดสินคุณภาพของหลักสูตรว่าอยู่ในระดับใด

(ตัวอย่าง)

การประเมินหลักสูตร

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้

1. รู้และเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงาน
2. รู้และเข้าใจขั้นตอนการจัดทำการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. อธิบายขั้นตอนการทำงานและการกำหนดเป้าหมายของงาน

ขั้นการประเมินหลักสูตรโดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบปุยแซงค์

ขั้นที่ 1 นำองค์ประกอบของหลักสูตร คือ จุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และการวัดผลการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งหมดของหลักสูตรมาวิเคราะห์ประเมินค่าดูว่าในแต่ละข้อองค์ประกอบเป็นรูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะใด และพฤติกรรมการเรียนรู้นั้นอยู่ในระดับหรือขั้นใด

วิเคราะห์จุดประสงค์เป็นรายข้อ

จุดประสงค์การเรียนรู้	พฤติกรรมการเรียนรู้	น้ำหนักคะแนน	รูปแบบความรู้	น้ำหนักคะแนน
ข้อที่ 1	บรรยาย	3	หลักการ	5
ข้อที่ 2	สร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง	3	ความคิดรวบยอด	4
ข้อที่ 3	อธิบาย	3	ความคิดรวบยอด	4

ขั้นที่ 2 นำจุดประสงค์การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และการวัดผลการประเมินผลจากในขั้นที่ 1 ใส่ในตารางการวิเคราะห์แบบปุยแซงค์

(ตัวอย่าง)
 การประเมินหลักสูตร
 หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบ เชื่อมโยง โดยใช้คำพูด (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ ความคิด รวบยอด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
การบอกชื่อ (น.น. = 1)						
การเลือกหรือ การบอกลักษณะ (น.น. = 1)						
การบอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)						
การลำดับ (น.น. = 2)						
การสาธิต (น.น. = 2)						
การสร้างสิ่งใด สิ่งหนึ่ง (น.น. = 3)				ข้อที่ 2		
การอธิบายหรือ บรรยาย (น.น. = 3)				ข้อที่ 3	ข้อที่ 1	
การจำแนกหรือ แยกแยะ (น.น. = 3)						
การประยุกต์ ใช้กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)						

การประเมินหลักสูตร

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. วางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ
2. บอกหรือระบุขั้นตอนการจัดทำการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้
3. อธิบายขั้นตอนการทำงานและการกำหนดเป้าหมายของงานได้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

จุดประสงค์การเรียนรู้

4. บอกหรือระบุความหมายของการตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้
5. บอกหรืออธิบายสมรรถนะการตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้
6. นำความรู้เชิงบูรณาการไปประยุกต์ใช้กับงานให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นได้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ด้านบุคลิกภาพที่ดี

จุดประสงค์การเรียนรู้

7. บอกหรือระบุความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพได้
8. บอกหรือระบุองค์ประกอบและลักษณะของบุคลิกภาพได้
9. อภิปรายการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในได้
10. มีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวิชาชีพและการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม

จุดประสงค์การเรียนรู้

11. บอกหรือระบุความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้
12. วางแผนและออกแบบการพัฒนาทีมงานได้
13. อภิปรายถึงความสำคัญและทักษะที่จำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้
14. นำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ

จุดประสงค์การเรียนรู้

15. บอกหรือระบุความหมายเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำได้
16. บอกหรืออภิปรายเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นผู้นำได้
17. สร้างข้อสรุปเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำได้
18. สร้างแนวคิดของการเป็นผู้นำที่ดีที่มีประสิทธิภาพได้
19. นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

จุดประสงค์การเรียนรู้

20. บอกหรือระบุความหมายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมได้
21. บอกหรือระบุ นำเสนอหรือสรุปความสำคัญของการมีจริยธรรมในการดำรงชีวิตและประกอบวิชาชีพได้
22. ใช้ทักษะพื้นฐานในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์

จุดประสงค์การเรียนรู้

23. บอกหรือระบุความหมาย และองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ได้
24. บอกหรือระบุพัฒนาการทางสติปัญญาและการคิดของมนุษย์แล้วนำเสนอได้
25. นำแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ไปใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตได้

การประเมินหลักสูตร
หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ด้านจุดประสงค์การเรียนรู้

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบ เชื่อมโยง โดยใช้คำพูด (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ ความคิด รวบยอด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
การบอกชื่อ (น.น. = 1)						
การเลือกหรือ การบอกลักษณะ (น.น. = 1)						
การบอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)						
การลำดับ (น.น. = 2)						
การสาธิต (น.น. = 2)						
การสร้างสิ่งใด สิ่งหนึ่ง (น.น. = 3)						
การอธิบายหรือ บรรยาย (น.น. = 3)						
การจำแนกหรือ แยกแยะ (น.น. = 3)						
การประยุกต์ ใช้กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)						

การประเมินหลักสูตร
หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ด้านกิจกรรมการเรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

กิจกรรมการเรียนรู้

1. สนทนา ชักคำถามเกี่ยวกับความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. สนทนา ชักคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมใดบ้างที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
3. สนทนา ชักคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ
4. นำเสนอผลการดำเนินงานของกิจกรรมกลุ่มในหัวข้อ หัวข้อ “การทำเกษตรอินทรีย์ 1 ไร่ ได้ 1 แสน”
5. ผู้สอนให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
6. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ กิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ และจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

กิจกรรมการเรียนรู้

7. สนทนาและชักคำถามเกี่ยวกับความหมายของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีความหมายว่าอะไร
8. ผู้เรียนร่วมกันยกตัวอย่างอาชีพที่บ้านประจำถิ่นของตนเองคนละ 1 อาชีพ
9. สนทนาและชักคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมใดบ้างที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
10. ผู้เรียนร่วมกันยกตัวอย่างอาชีพและบอกถึงการส่งเสริมประสบการณ์ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ
11. ชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับอาชีพที่บ้าน เช่น การทอผ้ามัดหมี่ การทอเสื่อ การทำมุ้ง การปั้น โถงดินเผา การตีมีด

12. ผู้สอนสนทนากับผู้เรียนเกี่ยวกับอาชีพที่บ้าน ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้
 - การประกอบอาชีพที่บ้านเป็นอาชีพที่บ้านประจำจังหวัดใด เขตภูมิภาคใด
 - การประกอบอาชีพที่บ้านแสดงถึงเอกลักษณ์ประจำถิ่นด้านใดบ้างในแต่ละอาชีพ
 - การประกอบอาชีพที่บ้านในแต่ละด้านมีสิ่งใดบ้างที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในงานอาชีพในแต่ละอาชีพ
13. สนทนาและซักถามเกี่ยวกับความสำคัญของการประกอบอาชีพที่บ้าน
14. ผู้สอนสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพในแต่ละอาชีพ
15. สนทนาและซักถามเกี่ยวกับสาระสำคัญของสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
16. ผู้สอนยกตัวอย่างอาชีพงานเลขานุการ แล้วให้ผู้เรียนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกันว่าการประกอบอาชีพเลขานุการจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในด้านใดบ้าง
17. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และแสดงความคิดเห็น

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ด้านบุคลิกภาพที่ดี

กิจกรรมการเรียนรู้

18. สนทนาและซักคำถามเกี่ยวกับความหมายของบุคลิกภาพ
19. ผู้สอนนำกรณีตัวอย่าง ภาพของบุคคลสำคัญต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์บุคลิกภาพของแต่ละภาพว่าแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยอะไรบ้าง และให้เสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพว่าควรมีวิธีการอย่างไร
20. ผู้สอนให้ผู้เรียนยกตัวอย่างเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีของบุคคลสำคัญหรือดารานักแสดงที่ตนเองชื่นชอบ โดยให้ยกตัวอย่างมาคนละ 1 ตัวอย่าง และให้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ดังนี้
 - บุคลิกภาพที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยในตัวบุคคลที่ยกตัวอย่างมีอะไรบ้าง
 - ให้เสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพตัวบุคคลที่ยกตัวอย่างว่าควรมีวิธีการอย่างไร
21. ผู้สอนให้ผู้เรียนร่วมกันยกตัวอย่างในชั้นเรียนเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีของตนเองมาคนละ 1 ตัวอย่าง
22. ผู้สอนกล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีและลักษณะของบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม
23. ผู้สอนกล่าวสรุปสาระสำคัญของประโยชน์ในการมีบุคลิกภาพที่ดี และการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

24. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม

กิจกรรมการเรียนรู้

25. สนทนาและซักถามเกี่ยวกับความหมายของการทำงานเป็นทีม

26. ผู้สอนยกตัวอย่างภาพการแข่งขันเรือยาว การชักเย่อ การวิ่งผลัด ให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ภาพและสรุปประเด็นจากสิ่งที่เห็นในภาพ

27. สนทนาและกล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม เทคนิควิธีและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

28. ผู้สอนกำหนดกิจกรรมกลุ่มให้ผู้เรียนร่วมคิดแนวทางการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการสร้างกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักใช้การระดมสมองร่วมกัน และการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทีมงานทุกคนเข้าใจความสำคัญและหลักการการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

29. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการดำเนินงานของกิจกรรมกลุ่มในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

30. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ

กิจกรรมการเรียนรู้

31. สนทนาและซักถามเกี่ยวกับความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

32. ผู้สอนยกตัวอย่างภาพสิงโต โขลงช้าง ผู้นำประเทศ (ผู้นำความคิด ผู้นำจิตวิญญาณ) ให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ภาพและสรุปประเด็นจากสิ่งที่เห็นในภาพ

33. ผู้สอนกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำและการมีภาวะผู้นำ ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีของผู้นำ ผู้สอนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมจัดกิจกรรมในชั้นเรียน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในเรื่อง ผู้นำที่ประทับใจ โดยให้ผู้เรียนนำเสนอผู้นำที่ประทับใจทั้งในอดีตและปัจจุบัน

34. ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนทำกิจกรรมกลุ่มโดยการวิเคราะห์กรณีศึกษาผู้นำประเทศ (ผู้นำความคิด ผู้นำจิตวิญญาณ) เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำ

35. แต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานการทำกิจกรรมกลุ่ม

36. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน สรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

กิจกรรมการเรียนรู้

37. สนทนาและซักถามเกี่ยวกับความหมายของคุณธรรมคืออะไร และจริยธรรมคืออะไร
38. ซักถามเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมนั้นมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพอย่างไร
39. ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียนจัดทำแผนผังความคิดสรุปเกี่ยวกับความรู้ ความคิด และความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเอาคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการประกอบอาชีพ
40. สนทนา ซักถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างของการมีคุณธรรมในการทำงานและไม่มีคุณธรรมในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร
41. ผู้สอนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนเล่าประสบการณ์ที่เป็นแรงบันดาลใจให้เกิดค่านิยมในด้านคุณธรรมจริยธรรม
42. ผู้สอนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน โดยการให้ผู้เรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมจากกรณีตัวอย่างหรือจากสถานการณ์จริงที่ปรากฏในสังคม และให้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
43. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน สรุปความรู้และประเมินผล การนำเสนองานของผู้เรียนตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ตลอดจนสรุปความรู้ จากกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์

กิจกรรมการเรียนรู้

44. สนทนาและซักถามเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง “การคิด” และ “การคิดวิเคราะห์”
45. สนทนาและซักถามเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์หมายถึงอะไร และองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง และประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์
46. ชมวีดิทัศน์กรณีศึกษา “การสร้างเสริมสำนึกความเป็นพลเมือง” โดยให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ว่า ผู้เรียนได้เรียนรู้ หรือได้รับประโยชน์/ สิ่งที่ได้รับจากวีดิทัศน์ในเรื่องดังกล่าว
47. ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียนจัดทำแผนผังความคิดสรุปเกี่ยวกับกรณีศึกษา “การสร้างเสริมสำนึกความเป็นพลเมือง”
48. ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียนจัดทำแผนการคิดวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาให้เรื่องที่ตนเอง ประสบในการเรียนหรือในมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้ได้รับการแก้ไข โดยให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นเพราะอะไร และสิ่งใดคือแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

49. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน สรุปความรู้และประเมินผล การนำเสนองานของผู้เรียนตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ตลอดจนสรุปความรู้ จากกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

การประเมินหลักสูตร
หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ด้านกิจกรรมการเรียนรู้

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบ เชื่อมโยง โดยใช้คำพูด (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ ความคิด รวบยอด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
การบอกชื่อ (น.น. = 1)						
การเลือกหรือ การบอกลักษณะ (น.น. = 1)						
การบอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)						
การลำดับ (น.น. = 2)						
การสาธิต (น.น. = 2)						
การสร้างสิ่งใด สิ่งหนึ่ง (น.น. = 3)						
การอธิบายหรือ บรรยาย (น.น. = 3)						
การจำแนกหรือ แยกแยะ (น.น. = 3)						
การประยุกต์ ใช้กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)						

การประเมินหลักสูตร
หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ด้านการวัดผลประเมินผล

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

การวัดผลประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมการนำไปใช้ประโยชน์
3. การนำเสนอชิ้นงานตามที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การตั้งสมมติฐานเชิงวิชาชีพ

การวัดผลประเมินผล

4. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
5. การสังเกตพฤติกรรมการนำไปใช้ประโยชน์
6. การร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็น

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ด้านบุคลิกภาพที่ดี

การวัดผลประเมินผล

7. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
8. การสังเกตพฤติกรรม
9. การนำเสนองานและการมีส่วนร่วม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม

การวัดผลประเมินผล

10. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
11. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
12. การนำเสนองานและการวิเคราะห์กรณีศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ

การวัดผลประเมินผล

13. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
14. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
15. การนำเสนองานและการวิเคราะห์กรณีศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

การวัดผลประเมินผล

16. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
17. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
18. การวิเคราะห์กรณีศึกษา

หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์

การวัดผลประเมินผล

19. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
20. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
21. การนำเสนอชิ้นงาน

การประเมินหลักสูตร
หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
ด้านการวัดผลประเมินผล

พฤติกรรม การเรียนรู้	รูปแบบของความรู้					
	แบบลูกโซ่ (น.น. = 1)	แบบ เชื่อมโยง โดยใช้คำพูด (น.น. = 2)	แบบ ผสมผสาน (น.น. = 3)	แบบ ความคิด รวบยอด (น.น. = 4)	แบบ หลักการ (น.น. = 5)	แบบ แก้ปัญหา (น.น. = 6)
การบอกชื่อ (น.น. = 1)						
การเลือกหรือ การบอกลักษณะ (น.น. = 1)						
การบอกกฎเกณฑ์ (น.น. = 1)						
การลำดับ (น.น. = 2)						
การสาธิต (น.น. = 2)						
การสร้างสิ่งใด สิ่งหนึ่ง (น.น. = 3)						
การอธิบายหรือ บรรยาย (น.น. = 3)						
การจำแนกหรือ แยกแยะ (น.น. = 3)						
การประยุกต์ ใช้กฎเกณฑ์ (น.น. = 3)						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก ก

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก



พัฒนาโดย

นางสาวเพ็ญศิริ โฉมกาย

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำนำ

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พัฒนาขึ้นเพื่อใช้สำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่มีความเหมาะสม โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต เนื่องด้วยองค์ความรู้ของศาสตร์แต่ละสาขาวิชาชีพได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้น การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของโลกประกอบด้วยความคาดหวังในมาตรฐานการศึกษาจากสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น และด้วยจากการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันกันมากในสภาวะปัจจุบัน จึงทำให้การผลิตกำลังแรงงานเฉพาะระดับปริญญาตรีจึงมีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้ตลาดงานมีการแข่งขันในระดับสูง ดังนั้น บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพสำหรับการปฏิบัติงานด้วย

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกนี้ ประกอบด้วย ความเป็นมาของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร คำอธิบายรายวิชา ผลลัพธ์การเรียนรู้ เกณฑ์การปฏิบัติ โครงสร้างหลักสูตร แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการวัดและประเมินผล แผนการเรียนรู้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ และใบความรู้ประกอบการบรรยาย ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำหลักสูตรนี้ไปใช้ได้ แต่มีข้อจำกัดอยู่ประการหนึ่งคือ ครูผู้สอนที่จะนำหลักสูตรนี้ไปใช้ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจก่อนการนำไปใช้จัดการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เพ็ญศิริ โฉมกาย

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 รายละเอียดของหลักสูตร	
ความเป็นมาของหลักสูตร	1
หลักการของหลักสูตร	3
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4
คำอธิบายรายวิชา	5
ผลลัพธ์การเรียนรู้	5
โครงสร้างหลักสูตร	5
แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	6
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	7
แนวทางการวัดและการประเมินผล	7
ส่วนที่ 2 รายละเอียดของหน่วยการเรียนรู้	
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	8
ใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	11
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	17
ใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	20
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 บุคลิกภาพที่ดี	23
ใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 บุคลิกภาพที่ดี	26
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม	36
ใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม	39
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ	45
ใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ	48
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	55
ใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	58
หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์	68
ใบความรู้ หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์	71
เอกสารอ้างอิง	76

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ความเป็นมาของหลักสูตร

จากการยกฐานะ“สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ขึ้นเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” โดยแบ่งออกเป็น 9 มหาวิทยาลัยนั้น สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา และที่สำคัญเหนือสิ่งอื่นใดคือการยึดมั่นในปรัชญาและอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่จะสนองตอบพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานแก่บัณฑิตของราชมงคลมาเป็นหลักในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลนั้น ดังที่ปรากฏในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลไว้ ความว่า “ให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ การสอน การวิจัย การผลิตครูวิชาชีพ การจัดการศึกษาตลอดชีวิตด้านวิชาชีพ ให้บริการวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสีงแวดล้อม” จากวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ฯ ดังกล่าว นำไปสู่เป้าหมาย ในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มุ่งสู่การผลิต “บัณฑิตนักปฏิบัติ” ดังเช่นที่เคยปฏิบัติมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันและกำลังจะก้าวสู่นาคต แต่จะต่างกันตรงที่กระบวนการในการจัดการศึกษาให้ได้มาซึ่งบัณฑิตนักปฏิบัตินั้นจะต้องมีความเข้มข้น และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเหมาะสมกับการพัฒนาประเทศที่ต้องการบุคคลดังกล่าวอย่างสอดคล้องกัน ความหมายของการเป็นบัณฑิตนักปฏิบัติที่ดีจึงหมายรวมถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการฝึกฝนทั้งใจและกาย ทั้งนี้จะต้องเป็นนักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาดีด้วย และที่สำคัญจะต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้มีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อให้บัณฑิตใช้วิชาชีพความสามารถความบริสุทธิ์ใจ ความฉลาดรอบคอบ สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมได้สัมฤทธิ์ผล จากการยกระดับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลนั้น การเปลี่ยนแปลงนี้ก่อให้เกิดปัญหาตามมา กล่าวคือ จะทำอย่างไรให้สังคมไทยเชื่อมั่นได้ว่าคุณวุฒิที่บัณฑิตได้รับจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกแห่งมีคุณภาพที่สามารถเทียบเคียงกันได้ และมีการเทียบโอนหน่วยกิต ระหว่างกัน การพัฒนามาตรฐานการศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบกับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคและนานาชาติ โดยนำเอากรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (Nation

Qualifications Framework: NQF) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มาใช้เป็นกลไกเชื่อมโยงทักษะความรู้ความสามารถเชิงวิชาการกับทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์หรือสมรรถนะจากการปฏิบัติงานที่เป็นแกนกลาง (Core Competency) ของบุคคล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและส่งเสริมการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษา จึงได้ดำเนินการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualification Framework for Higher Education; TQF: HEd) เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำนโยบายที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติในส่วนของมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติมุ่งเน้นเป้าหมาย การจัดการศึกษาที่ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2. ด้านความรู้ 3. ด้านทักษะทางปัญญา 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒิแต่ละคุณวุฒิ ซึ่งสื่อสารให้สังคม ชุมชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเข้าใจได้ตรงกันและเชื่อมั่นถึงผลการเรียนรู้ที่บัณฑิตได้รับการพัฒนาว่ามีมาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จึงเน้นพัฒนาหลักสูตรให้สามารถผลิตบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้ ก่อให้เกิดคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาชีพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิต และสามารถทำให้รู้จักอ่อนของสมรรถนะ โดยสามารถเพิ่มสมรรถนะบางประการตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้ อีกทั้งยังเป็นการช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานประกอบการและสถานประกอบการ ด้วยองค์ความรู้ของศาสตร์แต่ละสาขาวิชาชีพได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของโลกประกอบด้วยความคาดหวังในมาตรฐานการศึกษาจากสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น และด้วยการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันกันมากในสภาวะปัจจุบัน ทำให้การผลิตกำลังแรงงานเฉพาะระดับปริญญาตรีมีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้ตลาดงานมีการแข่งขันในระดับสูง เนื่องจากต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าทำงาน ดังนั้น สถาบันการศึกษาควรมีการทบทวนหลักสูตร

ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับการผลิตบัณฑิต เพื่อสร้างความสมดุลในตลาดแรงงาน ทั้งภายในประเทศและเพิ่มโอกาสการแข่งขันในตลาดเสรีอาเซียน และควรพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีทักษะเชิงลึกตามความต้องการของผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะนี้ จะช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ ของสถาบันการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร รวมถึงการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ได้

หลักการของหลักสูตร

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออกมีหลักการดังนี้

1. เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็นของบัณฑิต
2. เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาทักษะปฏิบัติตามสมรรถนะที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ
3. เป็นหลักสูตรที่พัฒนาจากความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เพื่อให้มหาวิทยาลัยพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน และมุ่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

4. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้มีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้บัณฑิตที่เป็นบัณฑิต นักปฏิบัติที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

5. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บัณฑิต สถานประกอบการ และผู้ประกอบการวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้มีทักษะ มีสมรรถนะที่จำเป็น และสามารถนำไปประกอบ อาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับบัณฑิตเมื่อสำเร็จการศึกษา ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีคุณธรรมจริยธรรมเหมาะสมกับงานอาชีพนั้น ๆ
3. มีบุคลิกภาพที่ดีและมีทักษะในการเป็นผู้นำเหมาะสมกับงานอาชีพนั้น ๆ

คุณวุฒิ (Qualification)	ระดับปริญญาตรี
ระยะเวลาที่ใช้ (Nominal duration)	30 ชั่วโมง
<p>รายละเอียดของหลักสูตร</p> <p>หลักสูตรนี้เป็นการออกแบบหลักสูตรเพื่อศึกษาหลักการ จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2558 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3. ด้านบุคลิกภาพที่ดี 4. การทำงานเป็นทีม 5. ทักษะในการเป็นผู้นำ 6. คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และ 7. การคิดวิเคราะห์ ตลอดจนเกิดผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (Thai Qualification Framework for Higher Education; TQF: HEd) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. คุณธรรมจริยธรรม 2. ความรู้ 3. ทักษะทางปัญญา 4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ 5. ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ ปรัชญาของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชานั้น ๆ โดยจะต้องมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความรอบรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ และผู้ใช้บัณฑิต</p>	

คำอธิบายรายวิชา (Course description)

ศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะและทักษะที่แสดงถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลิกภาพที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ทักษะในการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์

ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning outcomes)

บัณฑิตหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับปริญญาตรี พุทธศักราช 2558 ต้องแสดงให้เห็นผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยการนำเอาสมรรถนะและทักษะที่แสดงถึงความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลิกภาพที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ทักษะในการเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และทักษะการคิดวิเคราะห์ ไปใช้ในการปฏิบัติงานในงานอาชีพที่คาดหวังว่าบัณฑิตจะมีทักษะและสามารถปฏิบัติได้เมื่อจบหลักสูตร โดยนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้และเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์การปฏิบัติ

เกณฑ์การปฏิบัติสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการตัดสินบัณฑิตว่าได้รับผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ โดยสามารถวัดและประเมินผลได้จากผลการเรียน เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตในหลักสูตรเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ ซึ่งในแต่ละหน่วยการเรียนรู้จะมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จะต้องมีการเรียนที่มีค่าระดับคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประกอบด้วยหน่วยการเรียนรู้ที่มีองค์ความรู้จำนวน 7 หน่วยการเรียนรู้ เวลา 30 ชั่วโมง ดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่	ชื่อหน่วยการเรียนรู้	เวลา (ชั่วโมง)
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	5
2	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4
3	บุคลิกภาพที่ดี	4
4	การทำงานเป็นทีม	4
5	ทักษะในการเป็นผู้นำ	4
6	คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน	4
7	การคิดวิเคราะห์	5
รวม		30

แนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบัณฑิตนักปฏิบัติ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จึงได้จัดแนวการดำเนินการ ดังนี้

1. จัดประสบการณ์เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกทักษะด้วยการปฏิบัติจริง
2. จัดการเรียนรู้โดยเน้นความรู้จากประสบการณ์ตรงและกรณีศึกษา เพื่อให้เกิด

การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3. จัดการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงองค์ความรู้ในหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
4. ฝึกทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์และกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
5. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตนำความรู้ไปประยุกต์กับการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เช่น ใบความรู้ เอกสารประกอบการบรรยาย ใบงาน บัตรกิจกรรม เป็นต้น
2. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การนำเสนอภาพนิ่ง (PowerPoint) ประกอบการบรรยาย อินเทอร์เน็ต วิดิทัศน์ เป็นต้น
3. สื่อกิจกรรม/ กระบวนการ เช่น การแสดงบทบาทสมมุติ การฝึกปฏิบัติ การใช้กระบวนการคิด การนำเสนองาน การโต้วาที เป็นต้น
4. สื่อบริบท คือ สื่อที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สถานประกอบการ เป็นต้น

แนวทางการวัดและการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมการนำไปใช้ประโยชน์
3. การนำเสนอชิ้นงานหรือภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย
4. การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม
5. การแสดงความคิดเห็น

เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินผลตามพฤติกรรมการเรียนรู้พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ดังนี้

ร้อยละ 80-100 เท่ากับ	ระดับคุณภาพ 5	หมายถึง ดีมาก
ร้อยละ 70-79 เท่ากับ	ระดับคุณภาพ 4	หมายถึง ดี
ร้อยละ 60-69 เท่ากับ	ระดับคุณภาพ 3	หมายถึง ปานกลาง
ร้อยละ 50-59 เท่ากับ	ระดับคุณภาพ 2	หมายถึง พอใช้
ร้อยละ 0-49 เท่ากับ	ระดับคุณภาพ 1	หมายถึง ปรับปรุง

บัณฑิตจะบรรลุผลการเรียนครั้งนี้จะต้องได้ผลการประเมินผลตามพฤติกรรมการเรียนรู้พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป หรือคุณภาพระดับดีขึ้นไป

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

มโนทัศน์

ด้วยองค์ความรู้ของศาสตร์แต่ละสาขาวิชาชีพได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาหลักสูตรและการจัดเรียนการสอน จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการของโลกประกอบด้วยความคาดหวังในมาตรฐานการศึกษาจากสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น และด้วยการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการแข่งขันสูงในสภาวะปัจจุบัน ทำให้การผลิตกำลังแรงงานเฉพาะระดับปริญญาตรีจึงมีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้ตลาดงานมีการแข่งขันในระดับสูง เนื่องจากมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าทำงาน ดังนั้น เพื่อให้การผลิตบัณฑิตหรือผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและผู้ใช้บัณฑิตนั้น สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตด้านคุณลักษณะที่ต้องการในการผลิตบัณฑิตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

สมรรถนะมีความสำคัญต่อองค์กร โดยสมรรถนะสามารถทำให้ทราบถึงทักษะคุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการในองค์กรซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดการหล่อหลอมนำไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อันจะเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สมรรถนะในการทำงานนี้ จึงเป็นคุณสมบัติประจำตัวที่แสดงออกทางพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม สมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่งคือ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้เกิดการปรับตัวให้เหมาะสมกับงานและทำงาน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของผลลัพธ์เป็นสำคัญ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. วางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ
2. บอกหรือระบุขั้นตอนการจัดทำการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้
3. อธิบายขั้นตอนการทำงานและการกำหนดเป้าหมายของงานได้

ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้

1. ความหมายและการนำแนวทางการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. การมุ่งการเปลี่ยนแปลงที่ผลสัมฤทธิ์
3. ขั้นตอนการจัดทำจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับต่าง ๆ
5. การติดตามการมุ่งผลสัมฤทธิ์

กิจกรรมการเรียนรู้

ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของการเรียนในหน่วยนี้ให้ผู้เรียนทราบ
2. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึงอะไร
3. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน

ขั้นสอน

1. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าพฤติกรรมใดบ้างที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. ผู้เรียนช่วยกันตอบคำถามในชั้นเรียน
3. ผู้สอนพูดเกริ่นนำถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
4. ผู้สอนสรุปพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
5. ผู้สอนกล่าวถึงสาระสำคัญของสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
6. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าผู้เรียนทราบถึงประโยชน์ในการนำสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานหรือไม่ และสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างไรเมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ
7. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน
8. ผู้สอนกำหนดกิจกรรมกลุ่มให้ผู้เรียนร่วมคิดแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้หัวข้อ “การทำเกษตรอินทรีย์ 1 ไร่ ได้ 1 แสน” โดยนำสมรรถนะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ ให้งานเกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยศึกษาค้นคว้าจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ จากห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต

9. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการดำเนินงานของกิจกรรมกลุ่มในหัวข้อ หัวข้อ
“การทำเกษตรอินทรีย์ 1 ไร่ ได้ 1 แสน”

ขั้นสรุป

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียน
แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สื่อการเรียนการสอน

1. ใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้ประกอบการบรรยาย
3. สถานการณ์ปัญหา
4. ห้องสมุด
5. อินเทอร์เน็ต

แนวทางการวัดการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมการนำไปใช้ประโยชน์
3. การนำเสนอชิ้นงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ใบความรู้ประกอบการบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายและการนำแนวทางการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีให้เกิดประสิทธิภาพหรือสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่หรือกำหนดอยู่ ซึ่งอาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ท้าทาย

การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเทคนิควิธีการสมัยใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงาน เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานให้เปลี่ยนไปจากเดิมซึ่งในปัจจุบันในบางหน่วยงานหรือองค์กรได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดของการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อความประหยัด (Economy) การใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสม และมีความคุ้มค่าที่สุด การให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานในระดับที่สูง การให้ความสำคัญต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การนำแนวทางการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

บรรจง อมรชีวิน (2556) กล่าวถึง การนำแนวทางการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงอยู่ด้วยกัน 5 ประเด็น ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ บทบาทของผู้นำนับว่ามีความสำคัญไม่เฉพาะแต่การกำหนดทิศทางและการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ยังมีส่วนสำคัญในการเป็นผู้นำทั้งในเชิงพฤติกรรมและทัศนคติต่อการสนับสนุนการมุ่งผลสัมฤทธิ์อีกด้วย

2. การมีส่วนร่วม การดำเนินการใดจะได้รับการสนับสนุนก็ต่อเมื่อได้มีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การออกคำสั่งบ่อยครั้งจะทำให้ได้รับการต่อต้าน การมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานที่กระทำด้วยความเต็มใจจะก่อให้เกิดผลงานที่ดีและเกิดความสามัคคี

3. การเรียนรู้และการปรับปรุง การดำเนินการในเรื่องการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นว่าสิ่งนี้มีความสำคัญและมีคุณค่า

4. การบูรณาการ ผู้ที่เกี่ยวข้ององค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง อาจหมายถึง ผู้ที่เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ที่ต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งควรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนต่อการเกิดผลสัมฤทธิ์ องค์กรที่ประสบความสำเร็จจึงจำเป็นต้องสร้างให้มีความยั่งยืน โปร่งใส และตรวจสอบได้

5. การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์สู่ภาคปฏิบัติ เริ่มต้นด้วยการปฏิรูปการทำให้องค์กรมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังจะต้องมีการปรับเปลี่ยนในเรื่อง ระบบเทคโนโลยี การรับข้อมูลข่าวสาร ประเด็นที่ต้องนำมาปฏิรูป ได้แก่ ความรับผิดชอบ กระบวนการทำงานที่กระชับ การกระจายอำนาจ การทำงานในเชิงหุ้นส่วน กลยุทธ์ การฝึกอบรมและการฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงองค์กร

ลักษณะของวัฒนธรรมการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์

การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องการการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะในเรื่องของระบบข้อมูล ข่าวสาร ทั้งนี้วัฒนธรรมที่สำคัญคือ

1. พร้อมที่จะคิดและทำแบบประสานข้ามฝ่าย (Across boundaries)
2. มีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
3. มีความยืดหยุ่นในองค์กร
4. เปิดกว้างกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
5. มีความสามารถที่จะหิบบนโอกาส อดทนต่อข้อผิดพลาดและจัดการกับความเสี่ยงได้
6. สามารถสร้างให้เกิดพันธมิตรทางกลยุทธ์ ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และอาจจะเพื่อให้บรรลุผลร่วมกันได้
7. ปรับตัวต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงและอุปสรรคต่าง ๆ
8. ไม่ท้อถอย

9. กระตุ้นให้มีมุมมองที่หลากหลายและยินดีต่อความแตกต่างที่มีดังกล่าว

10. มีสมรรถนะในการสร้างความสมดุลและลดความตึงเครียดระหว่างเป้าประสงค์
ระยะสั้นและระยะยาว

11. มีการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสู่การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์

การเปลี่ยนแปลงควรเริ่มจากการทบทวนในเชิงของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ว่ามี
ความเหมาะสมเพียงใดต่อการขับเคลื่อนการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในหน่วยงาน จากตารางแสดง
ให้เห็นถึงการประเมินเรื่องวัฒนธรรมขององค์กร UNDP (2007)

วัฒนธรรมที่เป็นอยู่	วัฒนธรรมที่ต้องการเปลี่ยนในอนาคต
1. มุ่งเน้นเชิงโครงการ	1. มุ่งเน้นเชิงนโยบาย
2. ให้ความสนใจกระบวนการ	2. ให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์
3. ใช้ความเชี่ยวชาญในระดับต่ำ	3. ต้องมีขีดความสามารถที่ชัดเจน
4. มีสมรรถนะฐานความรู้ต่ำ	4. มีสมรรถนะเชิงนวัตกรรมและเครือข่าย สารสนเทศ
5. หลีกเลี่ยงความเสี่ยง	5. เผชิญความเสี่ยง
6. มองเข้าตัว มองคู่วางมืออย่างสงสัย	6. มองออกไปภายนอกมุ่งความเป็น หุ้นส่วนกัน
7. ตัดสินใจอย่างยากลำบาก	7. มีความยืดหยุ่นและตัดสินใจอย่าง ทันที่
8. มีวัฒนธรรมเชิงระบบราชการ	8. วัฒนธรรมมุ่งคุณธรรมและการริเริ่ม
9. มีความอ่อนแอในการรับผิดชอบในการ จัดการ	9. การจัดการสนองตอบต่อภาวะผู้นำ

2. หลักการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ในการมุ่งการเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งใน
ทุกแผนงานหรือกิจกรรมมักจะมีการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานใน 4 เรื่องหลัก ได้แก่

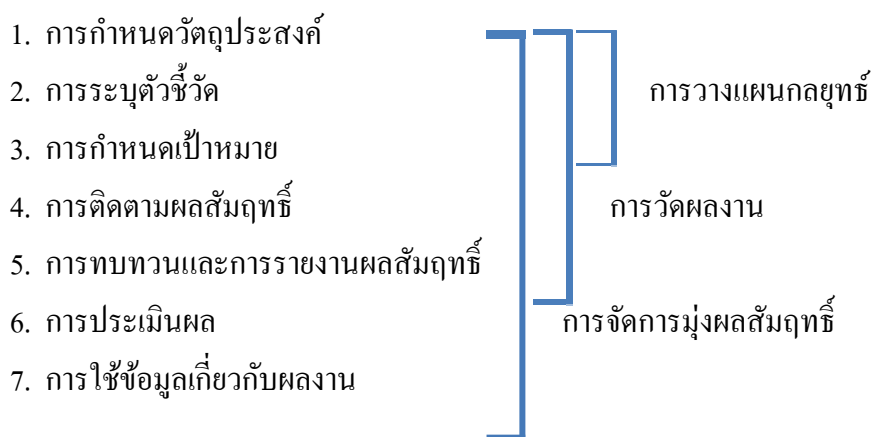
1. ความรู้
2. แรงจูงใจและทัศนคติ
3. การตัดสินใจและการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือกฎหมาย
4. พฤติกรรมและวิธีปฏิบัติแบบมืออาชีพ

3. ขั้นตอนการ จัดทำ การจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์

ขั้นตอนการ จัดทำ การจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถสรุปเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ต้องดำเนินการประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์
- ขั้นตอนที่ 2 การระบุตัวชี้วัด
- ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเป้าหมาย
- ขั้นตอนที่ 4 การติดตามผลสัมฤทธิ์
- ขั้นตอนที่ 5 การทบทวนและการรายงานผลสัมฤทธิ์
- ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล
- ขั้นตอนที่ 7 การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลงาน

ซึ่งในการแบ่งระยะขั้นตอนการ จัดทำ การจัดการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้



จากแผนภาพแสดงความสัมพันธ์สามารถกล่าวได้ว่า ขั้นตอนระยะที่ 1-3 เป็นระยะของการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ซึ่งเป็นการกำหนดแผนกลยุทธ์ในทิศทางที่

องค์กรจะขับเคลื่อนไป เมื่อพิจารณาจากขั้นตอนระยะที่ 1-5 จะแสดงถึงภาพรวมของการวัดผลงานทั้งหมด และเมื่อพิจารณาจากภาพรวมในขั้นตอนระยะที่ 1-7 จะแสดงถึงการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งระบบ

4. การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับ

แนวทางการจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระดับประเทศและในระดับองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ด้วยกันคือ

1. โครงการ (Project)
2. แผนงาน (Program)
3. องค์กรโดยรวม (Corporate/ Agency-Wide)
4. ประเทศ (Country)

5. การติดตามการมุ่งผลสัมฤทธิ์

การติดตามการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การประเมินการดำเนินการของโครงการอย่างต่อเนื่องโดยการเปรียบเทียบกับกำหนดการที่มีการวางแผนไว้ การติดตามนั้นจะทำให้ทราบถึงโอกาสและปัญหาว่าจะทำให้งานลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

- ขั้นตอนการติดตามผลสัมฤทธิ์ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่
- ขั้นตอนที่ 1 การระบุขอบเขตของระบบ
 - ขั้นตอนที่ 2 การเห็นชอบในกระบวนการการติดตามการมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - ขั้นตอนที่ 3 การเห็นชอบในข้อสมมติฐานผลสัมฤทธิ์
 - ขั้นตอนที่ 4 การทบทวนตัวชี้วัดและกำหนดจุดหมายหลัก
 - ขั้นตอนที่ 5 การสำรวจข้อมูล
 - ขั้นตอนที่ 6 การใช้ผลจากการติดตาม

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

มโนทัศน์

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน สังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีผลทำให้เกิดการแข่งขันและเกิดการปรับตัวในหลายๆ ด้าน แม้กระทั่งการประกอบอาชีพ ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงาน ความสนใจใฝ่รู้ การส่งเสริมความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่สำคัญคือ สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การชวนชวน สนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักการพัฒนาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกหรือระบุความหมายของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้
2. บอกหรืออธิบายสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้
3. นำความรู้เชิงบูรณาการไปประยุกต์ใช้กับงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้

1. ความหมายของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
2. สมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของการเรียนในหน่วยนี้ให้ผู้เรียนทราบ
2. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีความหมายว่าอะไร
3. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน
4. ผู้สอนให้ผู้เรียนยกตัวอย่างอาชีพที่บ้านประจำถิ่นของตนเองคนละ 1 อาชีพ
5. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน

ขั้นสอน

1. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าพฤติกรรมใดบ้างที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยให้ผู้เรียนยกตัวอย่างอาชีพ และบอกถึงการส่งสมประสบการณ์ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในอาชีพนั้น ๆ
2. ผู้เรียนช่วยกันตอบคำถามในชั้นเรียน
3. ผู้สอนเปิดวิดิทัศน์เกี่ยวกับอาชีพที่บ้าน เช่น การทอผ้ามัดหมี่ การทอเสื่อ การทำมุ้ง การปั้น โองดินเผา การตีมีด
4. ผู้สอนสนทนากับผู้เรียนเกี่ยวกับอาชีพที่บ้านจากข้อ 2.3 ในประเด็นดังนี้
 - 4.1 การประกอบอาชีพที่บ้านเป็นอาชีพที่บ้านประจำจังหวัดใด เขตภูมิภาคใด
 - 4.2 การประกอบอาชีพที่บ้านแสดงถึงเอกลักษณ์ประจำถิ่นด้านใดบ้างในแต่ละอาชีพ
 - 4.3 การประกอบอาชีพที่บ้านในแต่ละด้านมีสิ่งใดบ้างที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในงานอาชีพในแต่ละอาชีพ
5. ผู้สอนกล่าวถึงความสำคัญของการประกอบอาชีพที่บ้านและกล่าวสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพในแต่ละอาชีพ
6. ผู้สอนกล่าวถึงสาระสำคัญของสมรรถนะการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
7. ผู้สอนยกตัวอย่างอาชีพงานเลขานุการ แล้วให้ผู้เรียนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เรื่อง การประกอบอาชีพเลขานุการจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในด้านใดบ้าง

ขั้นสรุป

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และแสดงความคิดเห็น

สื่อการเรียนการสอน

1. ใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้ประกอบการบรรยาย
3. วีดิทัศน์

แนวทางการวัดการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมการนำไปใช้ประโยชน์
3. การร่วมกิจกรรมและการแสดงความคิดเห็น

ใบความรู้ประกอบการบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1. ความหมายของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ การขวนขวายเพื่อส่งเสริมความรู้ในการพัฒนาศักยภาพตลอดจนการพัฒนาความสามารถของตนด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

รายละเอียดของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด อย่างไรก็ตามสมรรถนะนี้ไม่ได้วัดความฉลาด (IQ) โดยตรง แต่เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้เวลาฉลาดของตนให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ กล่าวอีกอย่างหนึ่งคือ เป็นการวัดความสามารถและแรงจูงใจ โดยทั่วไปสมรรถนะการคิดวิเคราะห์และการมองภาพองค์กรร่วมจะสัมพันธ์โดยตรงกับความฉลาดมากกว่าสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แต่จากงานวิจัยสนับสนุนว่า ความฉลาดมีความสัมพันธ์กับความรู้ในงาน เพราะบุคคลที่มีความฉลาดจะสามารถเรียนรู้และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในงานได้ดี

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รวองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

1. ความรู้เชิงเทคนิค วิชาการ หรือการจัดการ
2. แรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. ใช้ความรู้ในงานนั้น
4. สอนความรู้นั้น ๆ ให้กับบุคคลอื่น ๆ ด้วย

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อาจเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้แก่ การตระหนักรู้ด้านกฎหมาย (Legal awareness) ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ (Product knowledge) ภาพลักษณ์ของผู้ช่วยเหลือที่เชี่ยวชาญ (Expert-helper image) ทักษะการวินิจฉัย (Diagnostic skill) และการยึดมั่นต่อการเรียนรู้ (Commitment to learning) อีกชื่อหนึ่งที่มักได้ยินกันบ่อย คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning)

2. สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน

สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มี 4 มิติ ได้แก่

1. อธิบายในรูปของระดับวุฒิการศึกษา
2. ระดับของการบริหารจัดการความรู้ เช่น ระดับบุคคล กลุ่มงาน หรือหน่วยงาน เป็นต้น
3. ความพยายามที่จะคงไว้และการได้มาของความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน
4. ขอบเขตของการเผยแพร่ให้ความรู้กับผู้อื่น เช่น ตอบคำถาม การให้คำปรึกษา เสนอแนะความรู้ให้กับหน่วยงานหรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการ เป็นต้น

การแสดงถึงพฤติกรรมของสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ได้แก่

1. การทำให้ตนเองมีทักษะและความรู้
2. แสดงความสนใจใฝ่รู้ความรู้ที่นอกเหนือจากอาชีพโดยตรง
3. อาสาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นแก้ไขปัญหาเชิงเทคนิค
4. เข้าอบรมสัมมนา/ เรียน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านอื่น

สมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพเป็นรูปแบบพิเศษของการสืบเสาะหาข้อมูล เพราะต้องค้นหา ติดตามความรู้เสมอ ๆ นอกจากนี้ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพยังเกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์ ที่เกี่ยวข้องกัปัญหาทางด้านเทคนิคการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแม้แต่สมรรถนะศิลปะการสื่อสารจงใจเองก็อาจมีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพในกรณีของการนำความเชี่ยวชาญในงานอาชีพไปใช้ในการจูงใจคน (คู่มือสมรรถนะหลัก คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักในข้าราชการพลเรือน)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3

บุคลิกภาพที่ดี

มโนทัศน์

บุคลิกภาพเป็นลักษณะโดยรวมของบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไปที่ปรากฏให้บุคคลอื่นได้เห็น ทั้งบุคลิกภาพภายในและภายนอก ได้แก่ รูปลักษณ์ทางกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและพฤติกรรม ซึ่งบุคลิกภาพบางอย่างก็ติดตัวมาแต่กำเนิดและบางอย่างก็ได้รับผลจากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสภาพแวดล้อมหรือในสังคมที่ใกล้ชิด ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีการพัฒนาและประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น บุคลิกภาพจึงมีลักษณะเป็นของเฉพาะตัวและเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะที่สำคัญ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง คุณสมบัติและคุณลักษณะเด่นประจำตัวของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายในและลักษณะภายนอก

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกหรือระบุความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพได้
2. บอกหรือระบุองค์ประกอบและลักษณะของบุคลิกภาพได้
3. อภิปรายการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในได้
4. มีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับวิชาชีพและการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพ

ข้อบ่งชี้เนื้อหาการเรียนรู้

1. ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคลิกภาพ
2. องค์ประกอบและลักษณะของบุคลิกภาพ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ
4. การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของการเรียนในหน่วยนี้ให้ผู้เรียนทราบ
2. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าบุคลิกภาพ หมายถึงอะไร
3. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน

ขั้นสอน

1. ผู้สอนนำกรณีตัวอย่าง ภาพของบุคคลสำคัญต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์บุคลิกภาพของแต่ละภาพว่าแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยอะไรบ้าง และให้เสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพว่าควรมีวิธีการอย่างไร

2. ผู้สอนให้ผู้เรียนยกตัวอย่างเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีของบุคคลสำคัญหรือดารานักแสดง ที่ตนเองชื่นชอบ โดยให้ยกตัวอย่างมาคนละ 1 ตัวอย่าง และให้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 บุคลิกภาพที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยในตัวบุคคลที่ยกตัวอย่างมีอะไรบ้าง

2.2 ให้เสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพตัวบุคคลที่ยกตัวอย่างว่าควรมีวิธีการอย่างไร

3. ผู้สอนให้ผู้เรียนยกตัวอย่างบุคลิกภาพที่ดีของตนเองมาคนละ 1 ตัวอย่าง

4. ผู้เรียนร่วมกันยกตัวอย่างในชั้นเรียน

5. ผู้สอนกล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีและลักษณะของบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม

6. ผู้สอนกล่าวสรุปสาระสำคัญของประโยชน์ในการมีบุคลิกภาพที่ดี และการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

ขั้นสรุป

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้

สื่อการเรียนการสอน

1. ใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้ประกอบการบรรยาย

แนวทางการวัดการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรม
3. การนำเสนองานและการมีส่วนร่วม

ใบความรู้ประกอบการบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 ด้านบุคลิกภาพที่ดี

1. ความหมายและความสำคัญของการพัฒนา

ชลลดา ทวีคุณ (2556) กล่าวถึงความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยส่วนรวมของบุคคลที่ประกอบด้วยลักษณะ ที่ปรากฏภายนอกและภายในของบุคคลมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลที่ทำให้แต่ละคนแตกต่างกันออกไป ลักษณะของบุคคลที่ปรากฏภายนอกทั้งหมดประกอบไปด้วย รูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ ลักษณะ กิริยาท่าทางต่าง ๆ และลักษณะที่ปรากฏภายใน ได้แก่ เจตคติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความมีคุณธรรมจริยธรรม ความสามารถ อารมณ์ แรงจูงใจ การรับรู้ การเรียนรู้ ฯลฯ ลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์นี้ ทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน

อมรรัตน์ กริธาธร (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลโดยรวม ทั้งรูปลักษณ์ทางกาย พฤติกรรม อากัปกริยา อารมณ์ สติปัญญาที่ปรากฏออกมา และมีอิทธิพลต่อผู้พบเห็น

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน

(วิจิตร อาวะกุล, 2540 อ้างถึงใน อมรรัตน์ กริธาธร, 2547) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์ อันเป็นกิริยาร่วมของระบบต่าง ๆ ในร่างกายมนุษย์ เช่น อารมณ์ ความคิด เจตคติ สติปัญญา ความสามารถ การเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ เป็นต้น ที่สะสมมาตั้งแต่เกิดว่ามีอยู่อย่างไร เพียงไร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของบุคคลโดยรวมถือเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งจะปรากฏให้ผู้อื่นพบเห็นได้ในรูปแบบการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมทางกาย พฤติกรรมทางจิตใจ เช่น อารมณ์ สติปัญญา ความคิด เจตคติ การเรียนรู้ เป็นต้น

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

ชลลดา ทวีคุณ (2556) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดีทำให้มีชัยไปกว่าครึ่ง เพราะบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานทั้งปวง ความสำคัญของบุคลิกภาพที่ปรากฏให้เห็นเด่นชัดคือเรื่อง การคัดเลือกหรือ การเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เข้าศึกษาต่อ ซึ่งบุคลิกภาพ ที่ดีย่อมไม่ทำลายภาพลักษณ์ ความเชื่อถือในตัวบุคคลนั้น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญและมีความจำเป็น ในการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก เพราะบุคลิกภาพจะช่วยให้เราสามารถเข้าใจผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ช่วยสร้างความสัมพันธ์ ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การรู้จักกาลเทศะ และมีความรับผิดชอบ ฯลฯ เราสามารถพิจารณาบุคลิกภาพของบุคคลได้จากประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความมั่นใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี จะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้นทำให้กล้าแสดงออก ผู้ที่มีความมั่นใจแสดงออกได้อย่างเหมาะสม มักได้รับความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ใครๆ ก็ต้องการให้สามารถอยู่ในกลุ่มได้ทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจ
2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจและสามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งแตกต่างจากบุคคลหนึ่งได้อย่างไร โดยสังเกตพฤติกรรมที่ทำสม่ำเสมอของคนคนนั้น บุคลิกภาพช่วยให้สามารถจดจำและเข้าใจบุคคลแต่ละได้ ทำให้สามารถยอมรับ อดทน ยินดี ฯลฯ ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลเหล่านั้นได้
3. การคาดหมายพฤติกรรม บุคลิกภาพสามารถทำให้คาดเดาพฤติกรรมของบุคคลได้ทำนายได้ว่าสถานการณ์ใดจะเกิดอะไร และสามารถช่วยป้องกันปัญหาและขจัดสาเหตุในสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ได้
4. การเป็นต้นแบบที่ดีในสังคม สังคมปัจจุบันเน้นการเป็นแบบอย่างแก่เยาวชน บุคลิกภาพที่ดี ทำให้เยาวชนอยากเลียนแบบ เช่น การที่ดารายุคใหม่นี้มีการศึกษาสูง ขยันหมั่นเพียร ทำงานอื่นเป็นอาชีพเสริมขณะที่ไม่ทิ้งการศึกษา ในปัจจุบันวงการบันเทิง สังคม สื่อมวลชนให้ความร่วมมือโดยไม่ส่งเสริมดารานักแสดงที่มีความประพฤติไม่ดี เช่น การไม่อนุญาตให้แสดง การถอนงานการแสดงหรือการยกเลิกสัญญาการแสดง ถ้าดารานั้นมีคดีที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม เป็นต้น
5. ความสำเร็จ การมีบุคลิกภาพดีเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้เป็นผู้ได้รับการเลือกสรร ทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ชีวิตครอบครัว เนื่องจากมีพื้นฐานแห่งความศรัทธา น่าเชื่อถือแก่ผู้ที่พบเห็น ย่อมได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือ มีการติดต่อสื่อสารที่ราบรื่น ทำให้การติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบและลักษณะของบุคลิกภาพ

ชลลดา ทวีคุณ (2556) กล่าวถึง การแสดงออกของบุคคลหรือลักษณะของบุคลิกภาพ แต่แต่ละคนมีความแตกต่างกันบางอย่างเห็นได้ชัดบางอย่างไม่สามารถสังเกตเห็นได้ สิ่งประกอบเป็นบุคลิกภาพได้แก่

1. โครงสร้างทางร่างกาย (Physical construction) หมายถึง สิ่งภายนอกที่มองเห็นได้ ได้แก่ รูปร่างหน้าตาของบุคคล ความสูง ความเตี้ย รูปร่างอ้วนหรือผอม ผิวพรรณ สีผิว ใบหน้า สิ่งเหล่านี้ส่งผลถึงบุคลิกภาพของบุคคล เช่น คนเตี้ยหรือสูงเกินไปมักมีปัญหาการปรับตัวยาก

2. สติปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ใหม่ ๆ เป็นการประสานเรื่องใหม่กับประสบการณ์เดิม ได้แก่ การเรียนรู้ ความคิดเชิงระบบ ความจำ ความเข้าใจ การสังเกต การวางแผน การใช้วิจารณญาณ สติปัญญาทำหน้าที่ที่กำหนดบทบาทของบุคลิกภาพ เช่น บุคคลที่มีสติปัญญาสูงย่อมมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีกว่าผู้ที่มีสติปัญญาต่ำ

3. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ความสามารถทางกายภาพที่มีในแต่ละบุคคลหรือมีมาแต่กำเนิด สิ่งเหล่านี้จะแสดงออกมาเมื่อมีโอกาส หรือเราเรียกว่า “ความถนัดตามธรรมชาติ” เช่น ความสามารถในการร้องเพลง เล่นดนตรี การกีฬา งานศิลปะ เป็นต้น

4. การแสดงตน (Self-Expression) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มักแสดงออกโดยมีอิสระเสรีทางความคิด ความต้องการและอารมณ์ บางคนก็เงียบและไม่แสดงออก รวมความแล้ว บุคคลมีลักษณะ 2 อย่าง คือ พวกชอบแสดงออก (Extrovert) และพวกเก็บตัว (Introvert) โดยปกติผู้ที่มีลักษณะชอบออกความคิดเห็น ชอบแสดงตัวมักมีแรงจูงใจสูง เป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคมมากกว่าผู้ที่ชอบเก็บตัว

5. ความสนใจ (Interest) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่จะเข้าหาบุคคลหรือวัตถุหรือความโน้มเอียง ที่บุคคลจะเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ชอบมากกว่าสิ่งอื่น เป็นลักษณะที่จิตใจ ถูกชักนำให้มีความผูกพันและจดจ่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจมาจากความสนใจภายใน คล้ายสัญชาตญาณ รู้สึกอยากทำอยากคิดหรือเกิดความสนใจภายนอก เป็นความสนใจที่เกิดขึ้นภายหลัง เช่น ความกลัวสออบตก กลัวได้รับโทษ การได้รับสิทธิพิเศษ เป็นต้น

ลักษณะของบุคลิกภาพ

ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี คือ การแสดงออกทั้งกิริยาท่าทาง นิสัยใจคอ การควบคุมอารมณ์ การแต่งกาย เหมาะกับกาลเทศะและบุคคล เป็นสิ่งที่ปรารถนาของสังคม เป็นที่ชื่นชมยกย่อง การแสดงออกทางอารมณ์ต้องให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งบุคลิกภาพที่ดีที่เหมาะสมมีลักษณะดังนี้

1. สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมส่วน ไม่มีโรคภัย ต้องออกกำลังกายสม่ำเสมอ และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์
2. ท่าทางสง่างาม ลักษณะท่าทางดี กระจกกระฉ่าง คล่องแคล่วว่องไว
3. มีความร่าเริง สดชื่น แจ่มใสอยู่เสมอ อารมณ์ดี จิตใจดี มีอารมณ์ขัน และร่าเริงในโอกาสอันควร
4. มีความสุภาพเรียบร้อย กิริยามารยาทดี วาจาท่าทางแสดงออกเป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น
5. เป็นคนมีเหตุผล สุขุม รอบคอบ อารมณ์มั่นคง รู้จักบังคับใจตนเอง
6. มีความอดทน มีกำลังใจกล้าแข็งสามารถเผชิญกับอุปสรรค ภาวะคับขันโดยไม่หวั่นไหว
7. มองโลกในแง่ดีและยอมรับความเป็นจริงของชีวิต
8. เป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญความจริง สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ไม่รวนเร
9. มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาและรักความก้าวหน้า ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา โอบอ้อมอารี มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
10. สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดี มีกาลเทศะ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปได้
11. การแต่งกาย รู้จักเลือกที่เหมาะสมกับกาลเทศะ สะอาดเรียบร้อย เลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับรูปร่าง สามารถอำพรางสัดส่วนที่บกพร่องของรูปร่างได้
12. มีศิลปะในการพูด ใช้คำพูดได้ดี มีเหตุผล และชัดเจน จังหวะการพูดดี

พูดน่าฟัง รู้ว่าสิ่งใดควรพูดสิ่งใดไม่ควรพูด

ลักษณะของบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสม มีลักษณะดังนี้

1. ร่างกายไม่แข็งแรง ขาดความกระฉับกระฉ่างและคล่องตัวในการทำงาน
2. ลักษณะที่เฉื่อยชา เฉยเมย ไร้ชีวิตชีวา คูไม่มีความสุข
3. กิริยามารยาทไม่เรียบร้อย เช่น นั่งไม่เรียบร้อย ถ่างขา ตันขา ยกขาข้างใดข้างหนึ่งวางบนเก้าอี้ รับประทานอาหารมูมมาม ไม่ปิดปากเวลาหาว พูดข้ามศีรษะผู้ใหญ่หรือบุคคลอื่น

ถ่มน้ำลายเสียงดัง พูดจาไม่สุภาพ พูดแล้วชอบแกล้งล้อหรือเสียดสีปากตนเอง ยืนไม่สำรวจ

4. ไม่รู้จักกาลเทศะและมารยาทที่ดี เช่น เดินรับประทานอาหาร คุยไปทานไป ส่งเสียงดังขณะที่ต้องการบรรยากาศที่เงียบสงบ ถ่มน้ำลายในที่สาธารณะ ทิ้งขยะตามที่สาธารณะ บนท้องถนน ไม่ตรงต่อเวลา วางตนกับเพื่อนต่างเพศไม่เหมาะสม ไม่สำรวจ

5. เป็นคนเจ้าอารมณ์ โกรธง่าย ฉุนเฉียวง่าย ใช้คำพูดรุนแรง เอาแต่ใจตนเอง ขาดความอดทนในทุกสถานการณ์ จู้จี้ ขี้บ่น จุกจิก ไม่มีระเบียบวินัยต่อตนเองและต่อส่วนรวม ไม่รู้จักดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ค่านิยมไม่เหมาะสมฟังเพื่อน

6. มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม ต่อบุคคลอื่น มองโลกในแง่ร้าย มองแต่ข้อบกพร่องของคนอื่นๆ มีความคิดต่อบุคคลอื่นในด้านลบเสมอ

7. ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ขาดความจริงใจต่อกัน ไม่รับผิดชอบเมื่อทำผิด ชอบอวดตัว ไม่รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ไม่มีน้ำใจ ไม่เสียสละ

8. ขาดคุณธรรม ชอบนิทาว่าร้ายบุคคลอื่น ชอบหยิบฉวยของบุคคลอื่น ชอบใส่ร้ายบุคคลอื่น นำความดีใส่ตัวนำความชั่วให้บุคคลอื่น

9. แต่งกายไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่น ใส่รองเท้าแตะเข้าร่วมประชุม ขาดความเอาใจใส่ดูแลเรื่องรักษาความสะอาดของร่างกาย

จากสิ่งที่ได้กล่าวมานั้น บุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมสามารถพัฒนา แก้ไข หรือปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้ การมีบุคลิกภาพที่ดีไม่ได้หมายถึงคนที่เกิดมาแล้วสวยหรือหล่อ ทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาตนให้เป็นคนที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น (อมรรัตน์ กวีธรร, 2547)

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยทางชีวภาพ (Biological factor) จะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการในวัยเด็ก ได้แก่
 - 1.1 พันธุกรรม
 - 1.2 ประสบการณ์ในช่วงต้นของชีวิต
 - 1.3 ปฏิกริยาของผู้เลี้ยงดู
 - 1.4 การตอบสนองและการเปลี่ยนแปลงของสารเคมีในสมอง

2. ปัจจัยทางสังคมและสภาพแวดล้อม (Sociological and environment factor) ซึ่งหมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกครอบครัวของเด็ก พฤติกรรมของเด็กนั้นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม เช่น สถานภาพทางการเมือง สถานภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางภูมิศาสตร์ บ้านที่อยู่อาศัย ชนชั้นทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ค่านิยม วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

3. ปัจจัยทางครอบครัวและวิธีการอบรมดูแลเด็ก (Familial and method of upbringing factor) เช่น วิธีการอบรมเลี้ยงดูเด็ก การเรียนรู้ในการปรับตัวต่อสังคม การพัฒนาบุคลิกภาพและการเสริมสร้าง เยาวชนปัญญาด้านต่าง ๆ (ชลลดา ทวีคุณ, 2556)

4. การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน

การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality development) หมายถึง วิธีการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรบุคคล ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และการวางตัวในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ราบรื่น สง่างาม อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา เมื่อได้สำรวจตนเอง ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง การยินดีและการพร้อมใจที่จะแก้ไขปรับปรุง การพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองย่อมทำให้มีชีวิตที่เป็นสุข เพราะเป็นการจัดระเบียบชีวิตให้มีคุณสมบัติและคุณภาพในการทำงาน และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างผสมกลมกลืน บุคคลที่แต่งกายสะอาด เรียบร้อย พุดจาสุภาพ มีกิริยาท่าทางสง่า ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอุปนิสัยที่ดี มีคุณธรรม มีพฤติกรรมการแสดงออกที่ดีงาม จะเป็นคนที่มีเสน่ห์ เป็นที่ดึงดูดใจ ประทับใจ จะได้รับการยกย่องนับถือ สรรพคุณ แก่ผู้ที่พบเห็น ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีอาชีพใด อยู่ในฐานะใด การมีบุคลิกภาพที่ดีก็สามารถทำให้หน้าที่การทำงานและดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างราบรื่น (อมรรัตน์ กิริชาร, 2547)

การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ควรเริ่มมีการพัฒนามาจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การรักษาสุขภาพอนามัย เพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง มีผลต่อรูปร่างหน้าตาและอารมณ์ สุขภาพที่ดีช่วยให้สามารถจัดการกับภาระงาน ปัญหาประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตน เพื่อให้มีสุขภาพที่ดี คือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การออกกำลังกายแบบแอโรบิก การอุ่นเครื่องและการยืดเหยียด การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ การควบคุมน้ำหนัก การไม่สูบบุหรี่ การนอนอย่างน้อยวันละ 7-8 ชั่วโมง การดูแลรักษาฟัน ผม ผิวหนัง มือและเล็บ

2. กิริยาท่าทาง เพื่อให้ได้รับความสนใจหรือเกิดความดึงดูดจากบุคคลอื่นเมื่อแรกพบ คนที่มีลักษณะดี เป็นภาพรวมของการวางตัว ลีลาท่าทาง การยืน การเดิน การนั่ง การคุย

การเคลื่อนไหวตัวต้องสง่างาม วางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ลักษณะลีลาท่าทางที่สง่างาม การทรงตัวในทุกอิริยาบถ ควรมีการเคลื่อนไหวที่เป็นธรรมชาติ สบาย ๆ ไม่เกร็ง ลำตัวตั้งตรง คอไม่พับโยกไปโยกมา

3. การแต่งกาย เพื่อเป็นการสร้างความประทับใจให้กับบุคคลอื่นเมื่อแรกพบนั้น เสื้อผ้าอาภรณ์ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลิกภาพภายนอกของบุคคลดูดี สง่างามมากยิ่งขึ้น การแต่งกายควรมีความเหมาะสมตามสถานการณ์และถูกกาลเทศะ เรียบร้อย สะอาด สวยงาม สวมสบาย สีสนของเสื้อผ้ามีความเหมาะสม

4. การใช้ถ้อยคำ ภาษาและน้ำเสียงในการพูด ถือเป็น การเสริมสร้างบุคลิกภาพอย่างหนึ่งที่จะทำให้สามารถดึงดูดบุคคลอื่นให้มีความประทับใจเมื่อแรกพบ การพูดด้วยน้ำเสียงที่แจ่มใส กระจ่างใส น้ำเสียงเป็นธรรมชาติ เสียงไม่แหลมหรือดั่งจนเกินไป อัตราความเร็วของการพูด เสียงที่เปล่งออกมา อย่างมีจังหวะเป็นเสียงที่สามารถสร้างความสนใจได้เป็นอย่างดี การเลือกใช้ถ้อยคำที่เข้าใจง่าย มีความชัดเจนไม่เยิ่นเย้อ การออกเสียงคำควบกล้ำได้ชัดเจน หากบุคคลใดมีลักษณะดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จะแสดงถึงความมีบุคลิกภาพที่ดีในด้านการพูด การใช้ภาษา การใช้ถ้อยคำ ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้ชีวิตประสบความสำเร็จได้

การพัฒนาบุคลิกภาพภายในเป็นการปรับปรุงความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และนิสัยใจคอ การปรับปรุงแก้ไขจึงควรทำทีละตอนทีละเรื่อง (สมพร สุทัศนีย์, 2541 อ้างถึงใน อมรรัตน์ กิริชธร, 2547)

การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน ควรต้องมีการพัฒนาจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ฝึกให้รักตนเองตามสภาพที่เป็นอยู่และฝึกให้เห็นคุณค่าของตนเอง ต้องยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็นขณะเดียวกันต้องมีการพัฒนาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น วิธีการให้คุณค่าแก่ตนเองและรักตนเองมี เช่น การสำรวจลักษณะที่ดีของตนเองให้มากที่สุด แสดงความชื่นชมตนเองโดยการกล่าวเป็นคำพูด ไม่ลงโทษตนเองเมื่อกระทำผิด แสดงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองโดยการกล่าวชมตนเอง

2. ฝึกการเอาชนะตนเองหรือมีความสามารถในการควบคุมตนเอง โดยปกติคนเรามักจะทำในสิ่งที่ทำให้ตนเองมีความสุขทั้งทางกายและทางใจ จนบางครั้งอาจลืมนึกถึงความรู้สึกของผู้อื่น ดังนั้น เพื่อให้เสียสัมพันธภาพกับผู้อื่น เราจึงควรฝึกจิตใจให้สามารถควบคุมตนเองในเรื่องของอารมณ์และความอยาก ซึ่งลักษณะของบุคคลที่ควบคุมตนเองได้ เช่น บุคคลที่ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ คำเยาะเย้ยถากถางของผู้อื่น บุคคลที่สร้างจินตนาการใกล้เคียงความเป็นจริง มีความกระตือรือร้นที่จะนำจินตนาการไปสู่การปฏิบัติที่สามารถควบคุมตนเองได้, บุคคลที่ไม่สับสนประมาทหรือ ถูกอุกเหี้ยมข่มขู่บุคคลอื่นไม่ว่ากรณีใด ๆ บุคคลที่แสดงความคิดเห็น

บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง, บุคคลที่ไม่ขัดแย้งหรือโต้เถียงผู้อื่น หรือเป็นบุคคลที่มีสติในการพูด และการกระทำ

3. ฝึกความอดทน อดกลั้น และเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเปรียบเสมือนวิธีการเอาชนะตนเองและการยอมรับในตัวบุคคลอื่นในสิ่งที่เขาเป็น วิธีฝึกความอดกลั้นมีวิธีการต่าง ๆ เช่น การยอมรับว่าคนเรามีความแตกต่างกัน การยอมรับในข้อบกพร่องของบุคคลอื่นและพยายามเข้าใจผู้อื่น ตลอดจนการตระหนักว่าชีวิตคนเรานั้นจะต้องพบความยากลำบากเสมอ

4. ฝึกการกำจัดความโกรธและความเกลียด ซึ่งวิธีการในการกำจัดความโกรธและความเกลียดมีมากมายหลายวิธี เช่น การหาทางควบคุมสกัดกั้นความโกรธและความเกลียดมิให้เพิ่มในระดับที่สูงขึ้น ควรปรับความเข้าใจโดยการหันหน้าพูดคุยกันและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

5. ฝึกให้เป็นคนอารมณ์ดีและเบิกบาน โดยวิธีการมองโลกในแง่ดี มีความหวังดี มีความพึงพอใจผู้อื่น ด้วยการฝึกตนให้เป็นคนพอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ร้องเพลงและฟังเพลง เพื่อผ่อนคลาย มองโลกในแง่ดี

6. ฝึกให้เป็นคนมีจิตใจสงบ ต้องเป็นบุคคลที่ไม่แสดงเศร้าโศกเสียใจหรือแสดงความดีใจมากจนเกินไป

7. ฝึกการตั้งเป้าหมายในชีวิต ต้องเป็นเป้าหมายที่เป็นจริงและมีแนวทางที่จะไปสู่เป้าหมายได้ การตั้งเป้าหมายถือเป็นการกระตุ้นพลังในตัวเองให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

8. ฝึกการคิดอย่างมีเหตุผล เพราะการกระทำใด ๆ ย่อมมีเหตุผลของการกระทำทั้งสิ้น และเมื่อพบปัญหาควรหาสาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น

9. ฝึกให้เป็นคนตรงต่อเวลา ซึ่งถือเป็นการแสดงความมีวินัย และความรับผิดชอบต่อตนเอง

10. ฝึกให้เป็นคนคล่องแคล่วว่องไว แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและมีคุณภาพ เพราะการเป็นคนคล่องแคล่วสามารถบ่งบอกถึงความสามารถในตัวเอง

11. ฝึกให้มีความมั่นใจในตนเอง ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองจะมีผลต่อบุคลิกภาพ ความคิด ทักษะคิดต่าง ๆ จะมีพลังเต็มเปี่ยม

12. ฝึกให้เป็นคนที่ใช้อำนาจเหนือผู้อื่นให้น้อยลง บุคคลประเภทนี้จะพยายามแสดงออกด้วยการเอาชนะผู้อื่น เพราะคิดว่าตนเองนั้นสำคัญ ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น จึงควรให้ความสำคัญแก่ผู้อื่นและควรเข้าใจผู้อื่นด้วยเหตุผล

13. ฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม เมื่อต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ไม่ควรแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว และควรมีพฤติกรรมยอมตามผู้อื่น (อมรรีตัน กิริชาธร, 2547)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4

การทำงานเป็นทีม

มโนทัศน์

การทำงานให้มีความสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานอยู่ 2 อย่าง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในงานและการประสานความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงนั้น ซึ่งเรียกว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่บุคคลหนึ่ง ๆ จำเป็นจะต้องมีสมรรถนะดังกล่าวจึงเป็นการดึงเอาศักยภาพหรือความเก่งของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกหรือระบุความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้
2. วางแผนและออกแบบการพัฒนาทีมงานได้
3. อภิปรายถึงความสำคัญและทักษะที่จำเป็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้
4. นำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานได้

ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้

1. ความหมายและลักษณะของการทำงานเป็นทีม
2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. ประเภทของทีมงาน
4. ลักษณะของกลุ่มและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. เทคนิควิธีในการทำงานเป็นทีม
6. ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมการเรียนรู้

ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของการเรียนในหน่วยนี้ให้ผู้เรียนทราบ
2. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึงอะไร
3. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน

ขั้นสอน

1. ผู้สอนยกตัวอย่างภาพการแข่งขันเรือยาว การชักเย่อ การวิ่งผลัด ให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ภาพและสรุปประเด็นจากสิ่งที่เห็นในภาพ
2. ผู้สอนพูดเกริ่นนำถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. ผู้สอนกล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม เทคนิควิธีและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
4. ผู้สอนกำหนดกิจกรรมกลุ่มให้ผู้เรียนร่วมคิดแนวทางการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการสร้างกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักใช้การระดมสมองร่วมกัน และการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทีมงานทุกคนเข้าใจความสำคัญและหลักการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
5. ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนการดำเนินงานของกิจกรรมกลุ่มในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นสรุป

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สื่อการเรียนการสอน

1. ใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้ประกอบการบรรยาย

แนวทางการวัดการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
3. การนำเสนองานและการวิเคราะห์กรณีศึกษา

ใบความรู้ประกอบการบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 การทำงานเป็นทีม

1. ความหมายและลักษณะของการทำงานเป็นทีม

(Specter, 2000 อ้างถึงใน ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2557) กล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่ม และการทำงานเป็นทีม ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นประเภทหนึ่งของการทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานทุก ทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทำงานกลุ่มมิใช่ทีมงานเสมอไป ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็น กลุ่มนั้นเป็นการรวมตัวกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อทำงานร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะมีลักษณะการทำงานได้หลายแบบ งานของแต่ละคนอาจไม่ขึ้น ตรงกับงานของอีกคนหนึ่ง หรือไม่ต้องประสานกัน อาจต่างคนต่างทำและเมื่อแต่ละฝ่ายเสร็จงาน ของตนแล้วก็จะได้งานรวมเป้าหมาย แต่ถ้าเมื่อใดเป็นการทำงานเป็นทีมจะมีการประสานงานกัน และทุกคนมีเป้าหมายอยู่ที่จุดเดียวกัน

(Baron and Byrne, 2000 อ้างถึงใน ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2557) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นกลุ่ม ในภาพรวมซึ่งผนวกการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นการงานร่วมกันของบุคคล 2 คนหรือมากกว่านั้น ซึ่งแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ต่างมีอิทธิพลต่อกัน และตระหนักในความเป็นสมาชิกกลุ่ม ลักษณะของการทำงานกลุ่มแบบทั่วไปและการทำงานกลุ่ม แบบทีม สรุปได้ 3 ประการ คือ 1) เป็นการงานกลุ่มประเภทหนึ่ง ทุกคนมีปฏิสัมพันธ์และมี จุดหมายร่วมกัน 2) แต่ละคนในกลุ่มมีบทบาทเฉพาะ แต่ละบทบาทส่งผลต่อกันและกัน และ 3) ทุกคนในกลุ่มต้องประสานงานกัน

(ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2557) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงาน เป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพลักษณะหนึ่ง เช่น การจัดงานกีฬามหาวิทยาลัย ส่วนการทำงานเป็นทีม จะมีการประสานกันอย่างใกล้ชิดในทีมและทุกคนได้รับผลนั้นเท่ากัน

(สุเมธ งามกนก, 2551) ให้ความหมายของคำว่า ทีมงาน หมายถึง การทำงานของ เอกัตบุคคลร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัย ความเข้าใจ ผูกพัน และการร่วมมือประสานช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

(ปราณี งามสุด และจรัส ค้วงสุวรรณ, 2555 อ้างถึงใน ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2557) กล่าวว่า การทำงานในปัจจุบันต้องอาศัยการทำงานเป็นกลุ่มและเป็นทีม ในต่างประเทศ ได้ทำการวิจัยกันมาก ทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น เป็นวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ช่วยพัฒนางาน พัฒนาคคน สรุปได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ของแผนงาน นโยบายและจุดประสงค์ของงานหรือกิจกรรมนั้นๆ
2. การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ เพราะหลายแง่มุมของความคิดช่วยให้หาทางหนีทีไล่ได้มากขึ้น
3. การทำงานเป็นทีมช่วยลดเวลาในการนิเทศงานและติดตามผลงานมีการแก้ปัญหา ร่วมเสนอและวิธีปรับปรุงพัฒนาและร่วมรับรู้ผลงานไปด้วยกัน
4. การทำงานเป็นทีมช่วยให้งานบางลักษณะมีความสมบูรณ์ขึ้น ผลผลิตดีขึ้น เพราะบางงานต้องช่วยกันหลายคนจึงจะทำได้เป็นอย่างดี
5. การทำงานเป็นทีมช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมให้แก่บางคนที่ยังไม่คล่องงาน เนื่องจากได้ฝึกหัดเรียนรู้ถ่ายทอดทักษะงานไปพร้อมกัน

จากสิ่งที่ได้กล่าวสามารถสรุปได้ว่า การทำงานในปัจจุบันต้องอาศัยการทำงานเป็นกลุ่ม และเป็นทีม ถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก การทำงานเป็นกลุ่มและการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ของแผนงาน ช่วยเพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ

3. ประเภทของทีมงาน

(สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมงานสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

1. ทีมงานเพื่อการแก้ไขปัญหา (Problem-Solving team) จะตั้งขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน
2. ทีมงานบริหารตนเอง (Self-Managed teams) ทีมงานจะมีความเป็นอิสระ (Autonomous) ได้รับอำนาจ (Empowerment) สามารถเลือกสมาชิกและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของงานได้ เช่น การกำหนดตารางการทำงาน กำหนดการหมุนเวียนของสมาชิก เลือกผู้นำทีมซึ่งอาจเป็นการหมุนเวียนกันไป

4. ลักษณะของกลุ่มและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

(ไมค์ วู้ดค็อก อ่างถึงใน ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2557) อธิบายว่า กลุ่มและทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. เป็นกลุ่มและทีมงานที่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
2. มีการเปิดโอกาสให้ทำงานโดยเปิดเผย และจัดให้มีการพบ ประชุม ซักถามข้อสงสัย
3. ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือกัน และต่างไว้วางใจในการทำงานของแต่ละคน
4. มีความร่วมมือในการทำงาน เมื่อความเห็นต่างกันก็ตอบโต้กันด้วยเหตุผล
5. มีการวางระบบงานและมาตรฐานของงาน พัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึงทุกระดับ
6. มีผู้นำกลุ่มและทีมงานที่เหมาะสม ทบทวนงานและปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่อง
7. สมาชิกในกลุ่มและทีมมีสัมพันธ์ภาพอันดี และมีความพร้อมในการทำงานร่วมกัน

5. เทคนิควิธีในการทำงานเป็นทีม

(ปราณี งามสุด และจำรัส ค้วงสุวรรณ, 2555 อ่างถึงใน ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์, 2557) กล่าวถึง เทคนิควิธีในการทำงานเป็นทีม มีรูปแบบและวิธีการหลากหลายที่สำคัญที่ใช้กันโดยทั่วไป เช่น การประชุมกลุ่ม การอภิปรายกลุ่ม และการจัดความขัดแย้งของกลุ่ม

1. การประชุมกลุ่ม ทีมงานสามารถใช้การประชุมกลุ่มเพื่อวางแผน กำหนดงาน กำหนดหน้าที่ แก้ปัญหา งาน สรุปรายงาน ประเมินผล พิจารณางาน แสดงความคิดเห็น สร้างความเข้าใจร่วมกันและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. การประชุมอภิปรายกลุ่ม การอภิปรายเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สมาชิกหรือทีมงาน โดยผู้ดำเนินการ ได้มีโอกาสพูดแสดงความคิดเห็น อาจเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน
3. การขจัดความขัดแย้ง ความขัดแย้งของกลุ่มและทีมงานเป็นอุปสรรคสำคัญของงาน ทำให้ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือ ปั่นทอนพลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

6. ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

(อำนาจ แสงสว่าง, 2536) กล่าวถึง ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ช่วยให้การงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานจะมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ตามความสามารถและความชำนาญ เมื่อลงมือทำงานจะสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ ทำให้การงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
2. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน เนื่องจากสมาชิกในทีมงานจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือกันทำงาน โดยระดมกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ช่วยนิเทศงานให้เพื่อนสมาชิกใน ทีมงาน ได้ความรู้และเทคนิคการทำงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ นอกจากนั้นสมาชิกในทีมงานสามารถช่วยหัวหน้าทีมงานในการควบคุมดูแลการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ
3. ช่วยสร้างขวัญที่ดีในการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความพร้อมเพียง ทั้งทางด้านกำลังความคิด กำลังกายและกำลังใจ สามารถรวมกันหรือผนึกกำลังกันได้ ความเป็นจุดร่วมเดียวกันทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงในการทำงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี สมาชิกร่วมทีมงานจะมีความรู้สึกสบายใจและเพลิดเพลินกับการทำงาน จึงก่อให้เกิดขวัญที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากมาย มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ช่วยเพิ่มพูนความรู้สึกลงในการยอมรับนับถือในการทำงาน เนื่องจากทีมงานต้องมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ในทีมงาน มีหัวหน้าทีมงาน ผู้ประสานงานของทีมงาน ผู้ปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งสมาชิกในทีมงานจะต้องมีการยอมรับนับถือกันในเรื่องตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ รวมถึงตัวบุคคลที่ร่วมทีมงานเพื่อการรับรู้ และมีความเข้าใจต่อกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานส่วนรวม

การจะสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ทำงานร่วมทีมจะต้องทำความเข้าใจและยอมรับสิ่งสำคัญ 9 ประการของการทำงานเป็นทีมดังนี้คือ

1. ความกระจ่างชัดในวัตถุประสงค์ และเห็นด้วยกับเป้าหมาย (Clear objectives and agreed goals) สมาชิกทุกคนของทีมจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างเด่นชัด และเต็มใจที่จะผูกพัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จใน เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน (Openness and confrontation) สมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน

3. การสนับสนุนและการจริงจังต่อกัน (Support and trust) สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

4. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-Operation and conflict) สมาชิกในทีมงานอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้เสร็จไปด้วยดี จะมีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด และเป็นลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ซึ่งอาจมีการขัดแย้งเกิดขึ้นภายในทีมก็จะเป็นในทางสร้างสรรค์

5. การปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedure) สมาชิกในทีมจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก และการตัดสินใจจากข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน มีการพูด การเขียน และการทำงานในสิ่งที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพได้

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หัวหน้าทีมจะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดีเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่าง ไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่ม ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

7. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) ทีมงานจะต้องใช้เวลาในการประเมิน พฤติกรรม และเรียนรู้ถึงการผิดพลาดในการทำงานของกลุ่มซึ่งจะทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงาน อาจทบทวนระหว่างการทำงานหรือหลังจากทำงานเสร็จแล้ว

8. การพัฒนาบุคคล (Individual development) สมาชิกในกลุ่มจะได้รับการพัฒนาตามความชำนาญของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

9. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound intergroup relations) นอกเหนือจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มแล้ว จะต้องให้กลุ่มอื่นเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนยื่นมือเข้าช่วยเหลือเมื่อจำเป็นด้วยความเข้าใจและปราศจากการแข่งขัน การทำงานเป็นทีมนอกจากจะเป็นระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ยังสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จนได้ทีมงานที่แข็งแกร่งสามารถบริหารองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5

ทักษะในการเป็นผู้นำ

มโนทัศน์

ในการทำงานทุกระดับชั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้นำคอยชี้นำแนวทางในการดำเนินงานซึ่งการดำเนินงานโดยใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กระตุ้นให้เกิดการชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพร้อมใจ มีความเต็มใจและมีความยินดีในการกระทำโดยมีความกระตือรือร้นในการร่วมดำเนินการใด ๆ นั้น โดยผู้นำจะเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจหรือชี้นำให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ สิ่งต่าง ๆ นี้ สามารถกล่าวได้เรียกว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งสมรรถนะด้านทักษะความเป็นผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินการทุกประการ เพราะสมรรถนะทักษะในการเป็นผู้นำเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จของกลุ่มหรือความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกหรือระบุความหมายเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำได้
2. บอกหรืออธิบายเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นผู้นำได้
3. สร้างข้อสรุปเกี่ยวกับทักษะพื้นฐานและทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาผู้นำได้
4. สร้างแนวคิดของการเป็นผู้นำที่ดีที่มีประสิทธิภาพได้
5. นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
2. คุณลักษณะของผู้นำ
3. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ
4. ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
5. ความเป็นผู้นำและกรณีศึกษาความเป็นผู้นำ

กิจกรรมการเรียนรู้

ชั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของการเรียนในหน่วยนี้ให้ผู้เรียนทราบ
2. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ หมายถึงอะไร
3. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน

ขั้นสอน

1. ผู้สอนยกตัวอย่างภาพสิงโต โขลงช้าง ผู้นำประเทศ (ผู้นำความคิด ผู้นำจิตวิญญาณ) ให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ภาพและสรุปประเด็นจากสิ่งที่เห็นในภาพ
2. ผู้สอนพูดเกริ่นนำถึงคุณลักษณะของผู้นำและการมีภาวะผู้นำ
3. ผู้สอนกล่าวถึงภาพลักษณ์ที่ดีของผู้นำ
4. ผู้สอนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมจัดกิจกรรมในชั้นเรียน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในเรื่องผู้นำที่ประทับใจ โดยให้ผู้เรียนนำเสนอผู้นำที่ประทับใจทั้งในอดีตและปัจจุบัน
5. ผู้สอนกำหนดให้ผู้เรียนทำกิจกรรมกลุ่มโดยการวิเคราะห์กรณีศึกษาผู้นำประเทศ (ผู้นำความคิด ผู้นำจิตวิญญาณ) เกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำ พร้อมทั้งนำเสนอ

ขั้นสรุป

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน สรุปความรู้ และกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สื่อการเรียนการสอน

1. ใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้ประกอบการบรรยาย
3. บัตรภาพ เช่น ภาพสิงโตเจ้าป่า หัวหน้าโขลงช้าง ภาพผู้นำประเทศ

แนวทางการวัดการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
3. การนำเสนองานและการวิเคราะห์กรณีศึกษา

ใบความรู้ประกอบการบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 ทักษะในการเป็นผู้นำ

1. ความหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ

เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น จะขึ้นอยู่กับ การดำเนินการหรือการสั่งการของผู้นำทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเพื่อให้เข้าใจความหมายของผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเสนอความหมายไว้ดังนี้

ความหมายของผู้นำ (Leader)

ตามพจนานุกรมได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอำนาจในการสั่งการหรือมีผลต่อการสั่งการนั้น

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (วันชัย ปานจันทร์, 2556)

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคล ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2547)

จากที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น อาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาจากกลุ่มคนที่ยอมรับ เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำแนวทางและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (วันชัย ปานจันทร์, 2556)

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2547)

จากที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือสามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มคนภายในองค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. คุณลักษณะของผู้นำ

เพื่อให้เกิดความศรัทธาและความน่าเชื่อถือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะโดยทั่วไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ จะประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเอง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น มีความรู้ความสามารถและมีความกระตือรือร้น

2. คุณลักษณะทางสังคมของการเป็นผู้นำ จะประกอบด้วย การมีกลยุทธ์ในการทำงาน มีความอดทนและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3. คุณลักษณะทางกายภาพของการเป็นผู้นำ จะประกอบด้วย มีความสูง มีน้ำหนักที่เหมาะสม มีเสน่ห์ มีความสง่างาม

คุณลักษณะของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำ	ประเด็นที่สนใจศึกษา
1. บุคลิกลักษณะทางกายภาพ	1. อายุ ความสูง รูปร่าง ลักษณะทางกายภาพ
2. พื้นฐานทางสังคม	2. ภูมิฐานะ การศึกษา สถานภาพ
3. บุคลิกลักษณะทางจิตใจและทักษะทางปัญญา	3. ระดับเชาว์ปัญญา ความเชื่อมั่น ความคิดริเริ่ม การเปิดใจกว้าง
4. แรงจูงใจในการทำงาน	4. ความต้องการประสบความสำเร็จ ความอดสาเห ความต้องการอำนาจ
5. การสังคม	5. ความสามารถในการเข้าสังคม การเป็นที่นิยม ทักษะในการศึกษา

ภาพลักษณ์ที่ผู้นำควรมีทั้ง 7 ประการ

ความสามารถของผู้นำ	รายละเอียดคำบรรยาย
แรงจูงใจ	แรงจูงใจภายในของผู้นำเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย
แรงจูงใจผู้นำ	ผู้นำมีความต้องการเข้าสังคมกับคนอื่น เพื่อให้เข้าถึงจุดมุ่งหมายของทีมหรือขององค์กร
มีความมั่นคง	ผู้นำต้องมีความจริงใจและมีนิสัยชอบที่จะแปลงคำพูดให้เป็น การปฏิบัติได้จริง
มีความเชื่อมั่นในตนเอง	ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในทักษะของตนเองและมีความสามารถที่จะทำ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์
มีความฉลาด	ผู้นำต้องมีความเฉลียวฉลาดเหนือเกณฑ์ปกติ มีความสามารถจัดเก็บ และย่อยข้อมูลได้มากกว่าคนปกติโดยทั่ว ๆ ไป
มีความรู้ในธุรกิจ	ผู้นำต้องมีความเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อจะนำไปใช้ ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อย่างชาญฉลาดมากกว่า ที่จะใช้ลางสังหรณ์
มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	ผู้นำต้องมีความสามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น รู้จักแยกแยะและใช้ข้อมูลเพื่อจะเป็นการนำไปสู่ความคิดและการกระทำ

แรงขับ หมายถึง แรงจูงใจภายในที่ผู้นำจะต้องมี เพื่อให้สิ่งที่กระทำไปถึงจุดมุ่งหมาย ผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้รู้จักค้นหาวิธีการและหาคำตอบให้ได้ในสิ่งที่ตนสนใจหรือสงสัย มีความต้องการที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

แรงจูงใจผู้นำ (Leadership motivation) ตามที่เราเรียนรู้ในเรื่องของอำนาจ ซึ่งได้เรียนรู้ว่า ผู้นำจะต้องมีอำนาจเพราะผู้นำต้องมีอิทธิพลในการชักจูงผู้อื่น อย่างไรก็ตามผู้นำต้องมีอำนาจทางสังคมด้านอื่นเพราะแรงกระตุ้นของผู้นำต้องประกอบด้วยความรู้สึกที่เห็นแก่ประโยชน์ของคนอื่น ๆ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในทางกลับกัน ผู้นำที่ทำงานได้ผลจะพยายามสร้างอำนาจชักจูงผู้อื่นเพื่อทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับทีมหรือองค์กร

มีความมั่นคง (Integrity) หมายถึง ความจริงใจของผู้นำและนิสัยที่ชอบที่จะเปลี่ยนแปลงคำพูด เป็นการปฏิบัติได้จริง มีการศึกษาหลายอย่างได้รายงานว่า ผู้ตามจะเชื่อในความจริงใจของผู้นำเป็นลักษณะเด่นที่สำคัญ ผู้นำจะยังคงมีผู้ตามเมื่อยังคงได้รับความเชื่อถืออันเกิดจากความมั่นคงในจิตใจของผู้นำ

มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ผู้นำจะต้องเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถของตนเองในอันที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันก็ต้องใช้กลวิธีในการสร้างความนิยม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือและเกิดความมั่นใจ

มีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีความฉลาดเหนือระดับปกติ และสามารถที่จะจัด-เก็บ-ย่อยข้อมูลได้มากกว่าผู้อื่น ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ฉลาดล้ำเลิศ แต่ควรจะฉลาดกว่าระดับปกติ สามารถที่จะวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีกว่าหรือที่ดีที่สุด และสามารถชี้แนะโอกาสที่เป็นไปได้

มีความรู้ในธุรกิจ (Knowledge of the business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่พวกเขากระทำอยู่ ความรู้ส่วนนี้จะทำให้พวกเขามีความเข้าใจในलगสังหรณ์ของการตัดสินใจที่จะกระทำ และรู้ว่าข้อคิดใดสมเหตุสมผลที่จะช่วยให้ธุรกิจนั้นไปได้รอดและได้รับความสำเร็จ

มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ผู้นำที่ปฏิบัติงานได้ผลดีจะต้องมีระดับความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง บุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สามารถรับรู้ได้ถึงอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น สามารถแยกถึงความแตกต่างได้และใช้เป็นข้อมูลนำไปคิดและปฏิบัติ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะทำให้มีบุคลิกที่เข้มแข็งและควบคุมตนเองได้ เพราะผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้สึกถึงไวต่อสถานการณ์ที่เป็นเหตุบังชี้ต่าง ๆ ว่ากำลังจะเกิดปัญหาและพร้อมที่จะปรับพฤติกรรมของตนเองได้อย่างเหมาะสมทั้งนี้ยังต้องสามารถมีอารมณ์ร่วมและเข้าใจถึงความรู้สึกอารมณ์

ของผู้อื่น ตลอดจนมีทักษะในทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญและจำเป็นในการสร้างสัมพันธภาพ ทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวจนเกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมตนเองได้ดี ตลอดจนมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้

3. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Developing Leadership Skills) มีอยู่ด้วยกัน 2 วิธีหลัก ๆ ได้แก่ 1) โปรแกรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมเพื่อพัฒนา ซึ่งโปรแกรมการฝึกอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้นมาจากการกำหนดเวลา เช่น การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ศูนย์ฝึกอบรม หลักสูตรการสถาบันศึกษาจัดขึ้น ส่วนด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาส่วนใหญ่จะถูกจัดให้อยู่ในกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือถูกดำเนินร่วมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบการณ์ที่ได้จากการทำสิ่งเหล่านี้สามารถจัดรวมอยู่ในหลายรูปแบบ อาทิเช่น ประสบการณ์ที่เกิดจากการฝึกอบรมโดยหัวหน้าหรือเป็นประสบการณ์ทางอ้อมที่ได้รับจากเพื่อร่วมงานด้วยกัน จากคำแนะนำที่ได้รับจากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กร หรือเกิดจากการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษขณะปฏิบัติงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

4. ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสำหรับองค์กรนั้น โดยภาพรวมแล้วเป็นกระบวนการของการปรับปรุงองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ในบางองค์กรการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในลักษณะการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง หรือการเปลี่ยนแปลงแบบแตกหัก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะมีผลต่อการยกเครื่องใหม่ขององค์กรหรือเป็นส่วนประกอบของระบบในสิ่งแวดล้อมของธุรกิจในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงมักจะเกิดขึ้นอยู่บ่อยๆ ในองค์กร ซึ่งเรามักจะสังเกตเห็นได้จากการวิพากษ์วิจารณ์เหตุการณ์ต่างๆ เช่น การเข้าไปเป็นคณะกรรมการบริหารใหม่ของธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการรวมกิจการหรือการเข้าไปซื้อกิจการหรือความล้มเหลวของการดำเนินกิจการ เมื่อสิ่งเหล่านี้ปรากฏขึ้นมาในวงจรชีวิตขององค์กรแล้ว การเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้นอย่างรุนแรงในทุกๆ ด้าน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะเกิดขึ้น เมื่อมีความผันแปรขององค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) เช่น การกำหนดรูปแบบของงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงของวิธีการจัดการสายบังคับบัญชา และการปรับปรุงวิธีการประสานงานในองค์กร เป็นต้น
2. การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร (Technology) เช่น กระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ เป็นต้น
3. บุคลากร (People) ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลง ทั้งทัศนคติ ความคาดหวัง การรับรู้และพฤติกรรม

5. ความเป็นผู้นำและกรณีศึกษาความเป็นผู้นำ

ความเป็นผู้นำและการดำเนินธุรกิจขององค์กรเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน การที่ผู้นำมีหน้าที่ในการบริหารองค์กรโดยมีอิทธิพลที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะต้องมาจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม ดังนั้น ในความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กร จึงมีส่วนที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีความเป็นผู้นำสูงมากขึ้น เพราะจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการศึกษาความเป็นผู้นำยุคใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำในศตวรรษที่ 21 นี้ ต้องมีบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเปรียบเทียบความเป็นผู้นำแบบเก่ากับผู้นำในแนวคิดใหม่จะเห็นได้ว่ามีบริบทหรือสภาพการที่แตกต่างกันดังตารางต่อไปนี้

ตารางเปรียบเทียบภาวะผู้นำแนวคิดเก่ากับแนวคิดใหม่

ผู้นำแนวคิดเก่า (Old Paradigm)	ผู้นำแนวคิดใหม่ (New Paradigm)
ยุคอุตสาหกรรม (Industrial age)	ยุคแห่งข่าวสารข้อมูล (Information age)
มีความคงที่ (Stability)	มีการเปลี่ยนแปลง (Change)
มีการควบคุม (Control)	มีการมอบอำนาจ (Empowerment)
มีการแข่งขัน (Competition)	มีความร่วมมือกัน (Collaboration)
มีการจูงใจ/ สั่งต่อใจ (Incentive)	คำนึงถึงบุคคลและความสัมพันธ์กัน (People and relationship)
มีรูปแบบที่แน่นอน (Uniformity)	มีความแตกต่างหลากหลาย (Diversity)

จากตารางข้างต้นทำให้ทราบถึงสภาพความแตกต่างกันในแง่ของคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีบริบทหรือสภาพการที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้นำในยุคใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะกับสภาพของการเปลี่ยนแปลงในทางสังคมด้วย เพื่อให้ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีศึกษาความเป็นผู้นำ

การศึกษากรณีผู้นำจะเป็นส่วนที่สำคัญมากที่จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม รวมถึงพฤติกรรมและการดำรงชีวิตที่สะท้อนถึงคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำ ซึ่งในที่นี้จะยกกรณีศึกษาเพียงบางท่านเท่านั้น เพื่อประกอบการศึกษาความเป็นผู้นำอย่างเหมาะสม เช่น ความเป็นผู้นำของเนลสัน แมนเดลา นักต่อสู้ผู้ต่อต้านการเหยียดสีผิว ความเป็นผู้นำของบิล เกตส์ ความเป็นผู้นำของแอนเจลิน่า โจลี่ ความเป็นผู้นำของ ดร.เทียม โชควัฒนา ความเป็นผู้นำของธนินท์ เจียรวนนท์ (วันชัย ปานจันทร์, 2556)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6

คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

มโนทัศน์

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจมีผลต่อการพฤติกรรมของคนในสังคม สภาพความเครียดและความเบี่ยงเบนทางสังคมไทยในปัจจุบันสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เช่น ปัญหาอาชญากรรม และปัญหายาเสพติด จึงมีคำกล่าวที่ว่าหากสังคมมีจริยธรรมมากขึ้นเท่าใด ความเสื่อมทางจิตใจของคนยิ่งต่ำลงมากขึ้นนั้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมโทรมทางสังคม เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้การนำคุณธรรมจริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพมาใช้เป็นหลักแนวทางในการดำรงชีวิตและแนวทางการดำเนินงานนั้น เพราะคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างความศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความสามัคคีเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ และก่อให้เกิดเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้นำและความเชื่อมั่นในองค์กร

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกหรือระบุความหมายเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมได้
2. บอกหรือระบุ นำเสนอหรือสรุปความสำคัญของการมีจริยธรรมในการดำรงชีวิตและประกอบวิชาชีพได้
3. ใช้ทักษะพื้นฐานในการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้

1. ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม
2. ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม
3. คุณธรรมในการทำงาน
4. จริยธรรมในการทำงาน
5. ประโยชน์ของคุณธรรมจริยธรรม

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของการเรียนในหน่วยนี้ให้ผู้เรียนทราบ
2. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าคุณธรรมคืออะไร และจริยธรรมคืออะไร
3. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน

ขั้นสอน

1. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าคุณธรรมจริยธรรมนั้นมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพอย่างไร
2. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน
3. ผู้สอนพูดเกริ่นนำถึงความหมายของคุณธรรมจริยธรรมที่หลากหลาย
4. ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียนจัดทำแผนผังความคิดสรุปเกี่ยวกับความรู้ ความคิด และ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำเอาคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการประกอบอาชีพ

4.1 ผู้สอนกล่าวถึงความแตกต่างของการมีคุณธรรมในการทำงานและไม่มีคุณธรรมในการทำงานว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

4.2 ผู้สอนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนเล่าประสบการณ์ที่เป็นแรงบันดาลใจให้เกิดค่านิยมในด้านคุณธรรมจริยธรรม

4.3 ผู้สอนกำหนดกิจกรรมให้ผู้เรียนร่วมจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน โดยการให้ผู้เรียนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมจากกรณีตัวอย่างหรือจากสถานการณ์จริงที่ปรากฏในสังคม และให้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ขั้นสรุป

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน สรุปความรู้และประเมินผลการนำเสนองานของผู้เรียนตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ตลอดจนสรุปความรู้จากกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สื่อการเรียนการสอน

1. ใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้ประกอบการบรรยาย
3. ห้องสมุด
4. อินเทอร์เน็ต

แนวทางการวัดการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
3. การนำเสนอผลงานและการวิเคราะห์กรณีศึกษา

ใบความรู้ประกอบการบรรยาย

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

1. ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

บุญร่วม ทิพพศรี (2544) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพของคุณความดี ข้อปฏิบัติที่ก่อให้เกิดคุณงามความดี หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง คุณธรรมก็คือ ผลรวมที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ก่อให้เกิดมโนธรรมแล้วทำคุณงามความดี

พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2547) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้เข้ากับเกณฑ์ หรือมาตรฐานความประพฤติกรรมได้ถูกต้องหรือดงามที่กำหนดโดยสังคม

บุญร่วม ทิพพศรี (2544) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อความปฏิบัติทางกาย วาจา และใจที่ก่อให้เกิดมาตรฐานความประพฤติถูกต้อง เพื่อความดีงามและเพื่อประโยชน์ตนและสังคม จริยธรรมครอบคลุมถึงศีลธรรม วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และความถูกต้องดีงามที่เสริมสร้างคุณธรรมและมโนธรรม

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ชุ่มมจิตโต, 2538) กล่าวว่า คุณธรรมคือคุณสมบัติที่ดีของจิตใจ ถ้าปลูกฝังเรื่องคุณธรรมได้จะเป็นพื้นฐานจรรยาบรรณ จรรยาบรรณนี้เป็นเรื่องพฤติกรรมในการที่จะพัฒนาต้องดีความออกไปว่า พฤติกรรมเหล่านี้มีพื้นฐานจากคุณธรรมข้อใด เช่น เบญจศีล เป็นจริยธรรม เบญจธรรมเป็นคุณธรรมคือ ความเมตตากรุณา ถ้ามีความเมตตากรุณาจะมีฐานของศีลข้อที่ 1 เป็นต้น

จริยธรรม คือ หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางของการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติจนให้เป็นคนดีเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม

พระธรรมปิฎก (ประยูรช ษุติโต, 2540) กล่าวว่า ได้กล่าวว่า คุณธรรมเป็นภาพของจิตใจกล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีตและประเสริฐ เช่น เมตตา คือ ความรักปรารถนาดี เป็นมิตร อยากให้ผู้อื่นมีความสุข
กรุณา คือ ความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นมีความสุข

มุกิตา คือ ความพลอยยินดีพร้อมที่จะส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ประสบความสำเร็จให้มีความสุขหรือก้าวหน้าในการทำสิ่งที่ดีงาม

อุเบกขา คือ การวางตัววางใจเป็นกลาง เพื่อรักษารธรรมเมื่อผู้อื่นควรจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของเขาตามเหตุและผล

จาคะ คือ ความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ ไม่เห็นแก่ตัว

2. ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า เพราะหากไม่มีมนุษย์ก็ไม่มีการผลิต นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีสมองมีความคิด มีความสามารถในการเรียนรู้ จึงสามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าได้ ในขณะที่มนุษย์ได้รับการพัฒนาทางสมอง และสติปัญญาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ในด้านการประกอบอาชีพนั้น มนุษย์ควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสรรค์สร้างแต่คุณประโยชน์ ไม่ใช่ความสามารถในทางที่ผิดหรือใช้ความรู้อย่างไร้การควบคุมจนส่งผลกระทบต่อสังคม บุคลากรที่มีคุณธรรมย่อมทำให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดี ส่งผลให้ชุมชน สังคม ประเทศชาติสงบสุขและมั่นคง ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนี้

1. จะช่วยให้ชีวิตมนุษย์ดำเนินไปด้วยความสงบสุขและราบรื่น ไม่พบอุปสรรค
2. จะช่วยให้มนุษย์ไม่เกิดการเฟลอตัวเฟลอใจ หรือลี้มตัวในการกระทำความประพฤติปฏิบัติสิ่งใดที่จะระมัดระวังตนเองอยู่เสมอ ถือว่าทำให้มนุษย์มีสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา
3. ช่วยประเทศชาติมีระเบียบวินัย เพราะหากมนุษย์มีคุณธรรมจริยธรรมก็จะไม่กระทำการสิ่งใดที่เป็นปัญหาต่อสังคมและประเทศชาติ
4. การประพฤติปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีกับคนอื่น ๆ ที่เป็นคุณประโยชน์แก่สังคมทำให้บุคคลอื่นไม่กล้าทำความผิด เป็นการควบคุมไม่ให้คนชั่วมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น นอกจากจะทำได้ตัวอย่างแล้วควรจะต้องบอกกล่าว ชี้ทางและแนะนำสั่งสอนให้คนอื่น ๆ ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี
5. ช่วยให้มนุษย์นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาสร้างสรรค์เป็นผลงานที่มีคุณค่า ยกตัวอย่างเช่น ในการประกอบอาชีพที่สุจริต ผลงานที่สร้างสรรค์ออกมา ก็จะเป็นประโยชน์แก่สังคมในการพัฒนาประเทศชาติ

6. ช่วยให้เกิดการควบคุมการเจริญทางด้านวัตถุและจิตใจมนุษย์ไปพร้อมๆ กัน
เนื่องจากปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและสูงมาก มนุษย์จึง
ต้องพัฒนาจิตใจและปรับตัวเองให้มีการพัฒนาและยกระดับทางจิตใจให้เท่าทัน

7. ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจให้เกิดขึ้นกับมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลถึงสังคมและ
ประเทศชาติในอนาคตต่อไป

ดังนั้นการที่มนุษย์มีคุณธรรมและจริยธรรมก็จะสามารถลดปัญหาหรือขจัดปัญหาที่เกิดขึ้น
กับบุคคล สังคม และประเทศชาติ เมื่อทุกคนมีคุณธรรมและจริยธรรม สังคมก็จะเกิดความสงบ สันติ
สามัคคี และปลอดภัย ทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรืองสืบต่อไป (สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2551)

3. คุณธรรมในการทำงาน

คุณธรรมในการทำงาน คือ คุณลักษณะที่ดีของความประพฤติ ปฏิบัติ และการแสดงออก
ทั้งทางกาย วาจาและใจ เพื่อให้การทำงานมีความสุขและประสบผลสำเร็จดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ คือ ความสำนึกในหน้าที่และการกระทำของตนเองในการที่จะ
มุ่งมั่นปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มอกเต็มใจ ผลที่ออกมาจากการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็น
ผลดีหรือผลร้ายก็พร้อมจะยอมรับและรับผิดชอบกับการปฏิบัตินั้น ๆ ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่
จะเกื้อหนุนให้บุคคลได้รู้จักปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณธรรม โดยสามารถแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น
2 ลักษณะ คือ

1.1 รับผิดชอบต่อตัวเอง เป็นสิ่งที่บุคคลต้องตระหนักและปฏิบัติในการส่งผล
การปฏิบัติต่อตนเองทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ตลอดจนการปลูกฝังตนเองให้รู้จัก
การหาเลี้ยงชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 รับผิดชอบต่อหน่วยงานและสังคม เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่บุคคลจะต้อง
ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ที่ตนเองพึงมีต่อหน่วยงานที่ตนเองกระทำและต่อสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่
โดยการกระทำใดๆ จะต้องคำนึงถึงความเดือดร้อน ความเสียหายต่อสังคมส่วนรวม หากตัวเองขาด
ความรับผิดชอบ เช่น การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานหรือสังคม การไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมาย การไม่ช่วยกันดูแลรักษาสาธารณสมบัติของส่วนรวม การขาดจิตสาธารณะก็จะส่งผลทำให้
สังคมเกิดปัญหาได้ เป็นต้น

2. มีวินัยในตนเอง คือ ความสามารถในการควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตาม
ข้อกำหนด กฎระเบียบ และบทบาทในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้ ถือว่าเป็นคุณธรรมที่

สำคัญ เนื่องจากคนที่มีความมั่นใจในตัวเองจะมีความตั้งมั่นอยู่ในความดี คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ เนื่องจากคนที่มีความมั่นใจในตัวเอง ย่อมจะทำงานทุกอย่างให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าและ ประเทศชาติก็จะสงบสุขเรียบร้อย

3. มีความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง มีจิตใจดีไม่คดโกง เป็นคุณธรรมเบื้องต้น ที่จะทำให้หน่วยงานไม่เกิดความเสียหาย เนื่องจากมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน ไม่เห็นแก่่อามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์สิ่งล่อใจ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เมื่อทำการผิดพลาดก็จะรู้จักปรับปรุงแก้ไข ยอมรับความผิดพลาดอย่างเต็มใจไม่โยนไปให้บุคคลอื่น หรือปิดความรับผิดชอบ ดังนั้นบุคคลใดที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมักจะเป็นคนที่มีสัจจะ ตรงต่อเวลาไม่มาทำงานสายหรือขาดลา โดยไม่จำเป็น อีกทั้งยังเป็นคนที่มีความเสมอต้นเสมอปลายยอมทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. ความมีสติไม่ประมาท คือ การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ด้วยความรู้และทักษะความสามารถ ที่มีด้วยจิตสำนึกที่ดีและมีความรับผิดชอบ เมื่อเกิดปัญหาความผิดพลาดแม้เพียงเล็กน้อยก็จะแก้ไขได้ โดยทันที ปล่อยปละละเลยยอมเป็นคุณสมบัติของคนที่มีสติสัมปะชัญญะในการทำงาน การรู้จักวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอน มีการแก้ไขปรับปรุงงาน มีการประเมินผลงาน ถือว่าเป็น ผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบจึงทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

5. มีความวิริยะอุตสาหะ หมายถึง การมุ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำนึก รับผิดชอบไม่ยอมแพ้หรือย่อท้อต่ออุปสรรค มีความอดทนอดกลั้นและมีความขยันขันแข็ง หมั่นศึกษาหาความรู้และ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังมีความพร้อมที่จะฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะความชำนาญสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน้าที่การงาน จนทำให้เกิดผลสำเร็จต่อตนเองและส่งผลดีต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

6. มีความเสียสละ หมายถึง ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งจะยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตัวหรือเสียสละกำลัง แรงงาน อุทิศเวลาด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จ ไม่คิดเล็กคิดน้อย ทำงานทุกอย่างด้วยความเต็มใจ อดทน แม้จะเหน็ดเหนื่อย เพราะต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ และที่สำคัญต้อง คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเป็นหลัก

7. มีความสามัคคี คือ การมีน้ำใจเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความมุ่งหมายให้งานที่ทำมี ความสำเร็จโดยไม่เกี่ยงงอน ความรักความสามัคคีกัน นอกจากจะทำให้หน่วยงานมีความ เจริญรุ่งเรืองแล้ว ยังจะนำพาให้ประเทศชาติเกิดความสงบ สันติ และรักใคร่ปรองดองกัน

ดังนั้น การมีคุณธรรมจึงทำให้บุคคลเกิดความสำนึกและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อการทำงาน เพื่อให้การทำงานสัมฤทธิ์ผลและเกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และส่งผลดีต่อตนเองในที่สุด (สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2551)

4. จริยธรรมในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงาน คือ แนวทางในการปฏิบัติตนในการทำงาน หรือกฎเกณฑ์ในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและเหมาะสม ดังนี้

1. อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับความรับผิดชอบต่อการทำงาน ดังนี้

1.1 ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ มีใจรักที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วยความตั้งใจให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.2 วิริยะ หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร มานะมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก หรืออุปสรรคที่ขวางหน้า ทำด้วยจิตสำนึกและความรับผิดชอบอย่างเต็มเปี่ยม

1.3 จิตตะ คือ ความมีจิตสำนึกในการทำงานอย่างถูกต้อง โดยต้องมีความคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ คิดถี่ถี่ไม่ฟุ้งซ่าน จนทำให้งานสำเร็จและถูกต้อง

1.4 วิมังสา คือ การใช้สติปัญญาในการพิจารณาหาข้อบกพร่องของตน เมื่อเห็นข้อผิดพลาดก็จะปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้งานมีคุณภาพดีมากขึ้น

2. สัมปรัสนธรรม 7 คือ หลักธรรม 7 ประการสำหรับคนดี ทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และยอมเป็นที่รักใคร่ของบุคคลอื่น ซึ่งมี 7 ประการ ดังนี้

2.1 อัธยาศัย คือ การเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยต้องพึงระวังตัวเองอย่างถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถสติปัญญาเพียงใด สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายที่ยากๆ ได้หรือไม่ แล้วปฏิบัติตนเองตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถที่ตัวเองมีอยู่

2.2 ทัมมัญญตา คือ การเป็นผู้ที่รู้จักเหตุ จะต้องรู้สึกตัวเองอยู่เสมอว่าการพูด หรือการประพฤติปฏิบัติตนนั้นเป็นเหตุของความดีหรือความชั่ว หรือเป็นเหตุของความทุกข์กายทุกข์ใจ เช่น การฝึกให้คนมีนิสัยรอบคอบ คิดก่อนพูดหรือวางแผนการกระทำสิ่งใด เมื่อเราวางแผนล่วงหน้าแล้วผลที่ออกมาจะเป็นอย่างไรเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ถ้าไม่เป็นไปตามแผนที่

วางไว้จะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำอย่างไร และหาทางแก้ไขปรับปรุงซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวเราเอง หน่วยงาน และสังคม เป็นต้น

2.3 อັตถัญญา คือ การเป็นผู้รู้จักผลโดยต้องรู้จักพิจารณาผลที่เกิดขึ้นและพิจารณาอยู่เสมอว่าความทุกข์ ความสุข ความดีใจ ความเสียใจ ที่เราได้รับนั้นเกิดจากเหตุอันใดและต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้นได้

2.4 ปริสัตถัญญา คือ การเป็นผู้รู้จักชุมชน สังคม โดยต้องตระหนกอยู่เสมอว่าการแสดงออกต่อชุมชนว่าควรหรือไม่ควรอย่างไร เช่น การพูด การปฏิบัติ การประพฤติ หรือแสดงกิริยามารยาทอย่างไรต่อบุคคลอื่นนั้น ๆ จะเป็นการชอบทั้งทางโลกและทางธรรม เป็นต้น

2.5 กตัญญูตา คือ การเป็นผู้จักกาล โดยจะต้องเป็นผู้ที่รู้ตัวอยู่เสมอว่าเวลาใดควรประพฤติ เวลาใดควรกระทำ จึงจะเหมาะสมกับกาลเทศะ อาจรวมถึงการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ด้วย

2.6 มัตถัญญา คือ การเป็นผู้จักประมาณตน โดยต้องรู้ตัวเองว่าการแสดงออกหรือการแสวงหาความต้องการอยู่ในขอบเขตของการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสังคมหรือไม่

2.7 ปุคคลัญญา คือ การเป็นผู้ที่จะต้องรู้จักบุคคล โดยต้องพิจารณาดังนี้

- การเลือกคบคน เลือกคบคนดี หลีกหนีคนชั่ว
- การรู้จักเลือกเคารพคน คนใดควรเคารพ คนใดไม่ควรเคารพ
- การรู้จักไว้วางใจ บุคคลใดควรไว้วางใจและบุคคลใดไม่ควรไว้วางใจ
- การรู้จักเชื่อถือ บุคคลใดเชื่อถือได้ บุคคลใดเชื่อถือไม่ได้
- การรู้จักช่วยเหลือคน บุคคลใดควรช่วยเหลือ บุคคลใดไม่ควรช่วยเหลือ
- การเลือกประพฤติปฏิบัติต่อเขาอย่างไร บุคคลใดควรจะทำปฏิบัติดี บุคคลใดไม่ควรปฏิบัติให้สมฐานะ โอกาสและสถานที่
- บุคคลใดเหมาะกับงานชนิดใด หรือไม่เหมาะสมกับงานชนิดใด แล้วเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน

3. ทิศ 6 เป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคม เริ่มตั้งแต่ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ คือ หลักการปฏิบัติต่อกันระหว่างบิดามารดากับบุตร สามีกับภรรยา ครูกับลูกศิษย์ เพื่อนกับเพื่อน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ทศพิธราชธรรม เป็นหลักธรรมสำหรับพระราชาที่ใช้ปกครองแผ่นดิน แต่สามารถนำไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี เป็นเครื่องอบรมและคุ้มครองจิตใจ เกิดความรับผิดชอบ

ต่อผู้ได้บังคับบัญชา รักษาประโยชน์และอำนาจประโยชน์แก่หมู่คณะ ทศพิชราชธรรมมี
10 ประการดังนี้

4.1 ทาน คือ การให้สิ่งที่ควรให้ เป็นการให้ปันและการสงเคราะห์แก่ลูกน้องที่
ได้รับความยากลำบาก นั่นคือการให้อภัย และการให้ความยุติธรรมเป็นการให้เพื่อรักษาน้ำใจคน
แม้จะไม่ใช่วัตถุสิ่งของแต่ก็เป็นคุณธรรมที่แสดงถึงจิตใจของผู้ให้ที่น่ายกย่อง

4.2 ศีล คือ ความมีจิตสำนึกในการควบคุมความประพฤติทางกาย วาจาและใจให้อยู่
ในกรอบแห่งความดีงาม

4.3 บริจาค คือ การเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อประเทศชาติ รวมทั้งการมีน้ำใจ
สละสิ่งของเพื่อข่มความโลภและความตระหนี่แห่งตน

4.4 อาชีวะ คือ ความซื่อตรงต่อตนเอง ต่องานและบุคคลอื่น มีความจงรักภักดีต่อ
ประเทศชาติ และตั้งอยู่ในสุจริตธรรม ปราศจากความลำเอียงใด ๆ

4.5 มัทวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยนทั้งกาย วาจา ไม่แข็งกระด้าง มีคำพูดนุ่มนวล
ไพเราะอ่อนหวาน

4.6 ตปะ คือ การมีอำนาจในการทำลายหรือขจัดความชั่วไม่ให้กำเริบ เป็นการ
ควบคุมจิตใจให้อยู่ในกรอบแห่งความดี ความถูกต้อง

4.7 อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ มีความเมตตา รักและปรารถนาดีต่อ
ผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมอด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ตัว

4.8 อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนให้ผู้อื่นได้รับความทุกข์ยาก มีความกรุณา
ช่วยเหลือให้พ้นจากทุกข์ภัยต่าง ๆ

4.9 ชันติ คือ ความอดทน อดกลั้น รู้จักข่มใจและหักห้ามใจตนเอง ไม่แสดงออก
ซึ่งความโกรธ ความไม่พอใจ

4.10 อวิโรธนะ คือ การยึดมั่นในหลักความยุติธรรม มีสติรักษามารยาททางกาย
วาจา ใจให้สุภาพไม่ผิดกฎหมายและศีลธรรม

ดังนั้น หลักธรรมหรือแนวปฏิบัติต่างๆ เหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่บุคคลควรยึดถือและปฏิบัติ
ตนในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำพาชีวิตของตนเองประสบความสำเร็จ อีกทั้งบุคคลยังจะได้รับ
อานิสงส์ของการปฏิบัติ คือ เกิดความดีความงามในการประพฤติและเป็นที่ยอมรับของสังคม
(สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2551)

5.ประโยชน์ของคุณธรรมจริยธรรม

วศิน อินทสระ (2541) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของจริยธรรมดังจะกล่าวโดยย่อ ดังนี้

1. จริยธรรมเป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรือง ความมั่นคงและความสงบสุขของปัจเจกชน สังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง รัฐควรส่งเสริมประชาชนให้มีจริยธรรมเป็นอันดับแรก เพื่อให้เป็นแกนกลางของการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ทั้งเศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองการปกครอง ฯลฯ การพัฒนาที่ขาดจริยธรรมเป็นหลักยึดย่อมเกิดผลร้ายมากกว่าดี เพราะผู้มีความรู้แต่ขาดคุณธรรมย่อมก่อให้เกิดความเสียหายได้มากกว่าผู้ด้อยความรู้ โดยท่านกล่าวว่า “ผู้มีความรู้แต่ไม่รู้วิธีที่จะประพฤติตน ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายได้มากกว่าผู้มีความรู้น้อย ถ้าเปรียบเทียบรู้เหมือนดิน จริยธรรมย่อมเป็นเหมือนน้ำ ดินที่ไม่มีน้ำยึดเหนี่ยวเกาะกุมย่อมเป็นฝุ่นละอองให้ความรำคาญมากกว่าให้ประโยชน์ คนที่มีความรู้แต่ไม่มีจริยธรรมจึงมักเป็นคนที่ก่อความรำคาญหรือเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ”

2. การพัฒนาบ้านเมือง ต้องพัฒนาจิตใจคนก่อน หรืออย่างน้อยก็ให้พร้อม ๆ ไปด้วย การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวิชาการอื่นๆ เพราะการพัฒนาที่ไม่มีจริยธรรมเป็นแกนนำนั้น จะสูญเปล่าและเกิดผลเสียเป็นอันมากทำให้นักคลั่งคลุ้มหลงในวัตถุและอบายมุข การที่เศรษฐกิจต้องเสื่อมโทรม ประชาชนทุกข์ยาก เพราะคนในสังคมละเลยจริยธรรม กอบโกยทรัพย์สินเป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไปขาดความเมตตาปรานี เล็งน้ำใจในการดำเนินชีวิตซึ่งกันและกัน

3. จริยธรรม มิได้หมายถึง การถือศีล กินเพล เข้าวัดฟังธรรม จำศีลภาวนา โดยไม่ช่วยเหลือทำประโยชน์ให้แก่สังคม แต่จริยธรรมหมายถึงความประพฤติ การกระทำและความคิด ที่ถูกต้องเหมาะสม การทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องสมบูรณ์ เว้นสิ่งควรเว้น ทำสิ่งควรทำ ด้วยความฉลาดรอบคอบ รู้เหตุรู้ผลถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล ดังนั้นจะเห็นว่าจริยธรรมจึงจำเป็นและมีคุณค่าสำหรับทุกคนในทุกวิชาชีพทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดด้วยจริยธรรม

4. การทุจริต คดโกง การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้สังคมเสื่อมโทรม มีสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของคนในสังคม ทรัพยากรธรรมชาติในโลกนี้น่าจะพอเลี้ยงชาวโลกไปได้อีกนาน ถ้าชาวโลกช่วยกันละทิ้งความละโมภโลกมาก แล้วมาใช้ชีวิตอยู่อย่างเรียบง่าย ช่วยกันสร้างสรรค์สังคม ยึดเอาจริยธรรมเป็นทางดำเนินชีวิต ไม่ใช่ยึดเอาลาภยศความมีหน้ามีตาในสังคมเป็นจุดหมาย ถ้าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นก็ถือเป็นเพียงผลพลอยได้และนำมาใช้เป็นเครื่องมือ

ในการประพาศธรรม เช่น อาศัยลาภผลเป็นเครื่องมือในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์อาศัยศ
และความมีหน้ามีเกียรติในสังคมเป็นเครื่องมือในการจูงใจคนผู้เคารพนับถือเข้าหาธรรม

5. จริยธรรมสอนให้เราเลิกดูหมิ่นคนจน ให้เอาใจใส่ดูแลเอื้ออาทรต่อผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นบุพการีของชาติ สอนให้เราถ่อมตัวเพื่อเข้าหากันได้ดีกับคนทั้งหลาย และไม่วางโตโอหัง อวดดีหรือก้าวร้าวผู้อื่น สอนให้เราลดทิฐิมานะลงให้มาก ๆ เพื่อจะได้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามความจริง ไม่หลงสำคัญตัวว่ารู้ดีกว่า มีความสามารถกว่าใคร ผู้นำที่มีจริยธรรมสูงย่อมเป็นที่เคารพกราบไหว้ ของบุคคลทั้งหลายได้อย่างสนิทใจ เราควรเลือกผู้นำที่สามารถนำความสุขทางใจมาสู่มวลชน ได้ด้วย เพื่อสันติสุขจะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ความแข็งแกร่งทางกำลังกายกำลังทรัพย์และ อารุณนั้น ถ้าปราศจากความแข็งแกร่งทางจริยธรรมเสียแล้ว บุคคลหรือประเทศชาติจะมั่นคงอยู่ได้ ไม่นาน สังคมที่เจริญมั่นคงต้องมีจริยธรรมเป็นเครื่องรับรองหรือเป็นแกนกลาง เหมือนถนนที่ มั่นคงหรือตึกที่แข็งแรง เขาใช้คอนกรีตเสริมเหล็กแม้เหล็กจะไม่ปรากฏออกมาให้เห็นภายนอก แต่มีความสำคัญอยู่ภายในนายช่างย่อมรู้ดี ทำนองเดียวกันกับบัณฑิตย่อมมองเห็นอย่างแจ่มแจ้งว่า จริยธรรมมีความสำคัญในสังคมเพียงใด (สำนักพิมพ์ประสานมิตร, 2551)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 7

การคิดวิเคราะห์

มโนทัศน์

ความสามารถในการพิจารณาแยกแยะเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่าง ๆ ความสามารถในการค้นพบหรือแสวงหาข้อเท็จจริงของสิ่งต่าง ๆ นั้น เกิดมาจากการคิดวิเคราะห์ ซึ่งการคิดวิเคราะห์นี้เกิดจากกิจกรรมทางสมองเพื่อแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลหนึ่งจำเป็นต้องมี เพราะการคิดวิเคราะห์เป็นสมรรถนะที่เป็นการแสดงออกถึงความสามารถของบุคคลทั้งในด้านการทำงานและการดำรงชีวิต

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. บอกหรือระบุความหมาย และองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ได้
2. บอกหรือระบุพัฒนาการทางสติปัญญาและการคิดของมนุษย์แล้วนำเสนอได้
3. นำแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ไปใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิตได้

ขอบข่ายเนื้อหาการเรียนรู้

1. ความหมายของการคิดวิเคราะห์
2. องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์
3. ลักษณะของการคิดวิเคราะห์
4. ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์
5. การวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์
6. การประยุกต์ใช้การคิดวิเคราะห์กับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้สอนแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ของการเรียนในหน่วยนี้ให้ผู้เรียนทราบ
2. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าอะไรที่เรียกว่า “การคิด” และอะไรที่เรียกว่า “การวิเคราะห์”
3. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน

ขั้นสอน

1. ผู้สอนถามผู้เรียนเกี่ยวกับความแตกต่างของ “การคิด” และ “การคิดวิเคราะห์”
2. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน
3. ผู้สอนถามผู้เรียนว่าการคิดวิเคราะห์หมายถึงอะไร และองค์ประกอบของการคิด

วิเคราะห์ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง

4. ผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน
5. ผู้สอนพูดเกริ่นนำถึงความหมาย องค์ประกอบและประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์
6. ผู้สอนเปิดวิทัศน์ให้ผู้เรียนได้ศึกษากรณีศึกษา “การสร้างเสริมสำนักความเป็น

พลเมือง” โดยให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ หรือได้รับประโยชน์/ สิ่งที่ได้รับจากวิทัศน์ในเรื่องดังกล่าว

7. ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียนจัดทำแผนผังความคิดสรุปเกี่ยวกับกรณีศึกษา “การสร้างเสริมสำนักความเป็นพลเมือง” จากข้อ 6

8. ผู้สอนมอบหมายงานให้ผู้เรียนจัดทำแผนการคิดวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาให้เรื่องของตนเองประสบในการเรียนหรือในมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้ได้รับการแก้ไข โดยให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เกิดขึ้นเพราะอะไร และสิ่งใดคือแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

ขั้นสรุป

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันตอบคำถามในชั้นเรียน สรุปความรู้และประเมินผลการนำเสนอของนักเรียนตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ ตลอดจนสรุปความรู้จากกิจกรรมทั้งหมดที่ได้เรียนรู้ แล้วให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้เรียนรู้และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

สื่อการเรียนการสอน

1. ใช้สื่อ PowerPoint ประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้ประกอบการบรรยาย
3. วีดิทัศน์
4. กรณีตัวอย่าง/ สถานการณ์

แนวทางการวัดการประเมินผล

1. การสอบถามความรู้ความเข้าใจ
2. การสังเกตพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม
3. การนำเสนอชิ้นงานและการวิเคราะห์กรณีศึกษา

ใบความรู้ประกอบการบรรยาย หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 การคิดวิเคราะห์

1. ความหมายของการคิดวิเคราะห์

(เพ็ญศรี จันทร์ดวง, 2545 อ้างถึงใน ลักขณา สิริวัฒน์, 2549) กล่าวถึงความหมายของการคิดวิเคราะห์ หมายถึง การคิดวิเคราะห์เป็นวิธีการคิดแยกแยะองค์ประกอบหรือลักษณะของสิ่งต่าง ๆ เรื่องราวหรือเหตุการณ์ การคิดในระดับนี้ต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลทางทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ จึงสามารถอธิบายได้ว่า เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นอยู่ในสภาพใด และอาจบอกได้ว่ามีแนวโน้มไปในทิศทางใด

(คิวอี้, 1933 อ้างถึงใน ลักขณา สิริวัฒน์, 2549) ให้ความหมาย การคิดวิเคราะห์ว่า หมายถึง การคิดอย่างใคร่ครวญ ไตร่ตรอง โดยอธิบายขอบเขตของการคิดวิเคราะห์ว่าเป็นการคิดที่เริ่มต้นจากสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก และสิ้นสุดลงด้วยสถานการณ์ที่มีความชัดเจน

(ลักขณา สิริวัฒน์, 2549) ได้กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ (Analytic thinkikg) หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อย ๆ ของเหตุการณ์เรื่องราวหรือเนื้อเรื่องต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยอะไร มีจุดมุ่งหมายหรือมีความประสงค์สิ่งใด และส่วนย่อย ๆ ที่สำคัญนั้นแต่ละเหตุการณ์เกี่ยวพันกันอย่างไรบ้าง และเกี่ยวพันกันโดยอาศัยหลักการใด เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความเข้าใจจนสามารถนำไปสู่การตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

(สุวิทย์ มูลคำ, 2547) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ เรื่องราว หรือเหตุการณ์ และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงหรือสิ่งสำคัญของสิ่งที่กำหนดให้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการคิดแยกแยะการคิดเพื่อหาเหตุผลไปใช้ในการจำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ที่นำไปสู่การตัดสินใจ

2. องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์

(เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546 อ้างถึงใน ลักษณ์า สิริวัฒน์, 2549) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการตีความ การพิจารณาข้อมูลที่ได้รับว่าอะไรเป็นอะไรด้วยการตีความ การพยายามทำความเข้าใจ หรือการให้เหตุผลแก่สิ่งที่ต้องการวิเคราะห์ เพื่อแปลความหมาย ซึ่งการตีความ ในแต่ละบุคคลนั้น จะมีการตีความที่แตกต่างกันออกไป ย่อมแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์ และค่านิยมของแต่ละบุคคล เช่น การตีความจากความรู้ การตีความจากประสบการณ์ และการตีความจากค่านิยม

2. ความรู้ความเข้าใจเรื่องที่จะวิเคราะห์ ในการคิดวิเคราะห์หากต้องการให้คิดวิเคราะห์ให้ได้ดีนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในเรื่องนั้น เพราะความรู้จะช่วยในการกำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์ แจกแจง และจำแนกได้ว่าเรื่องนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร

3. ความช่างสังเกต นักคิดวิเคราะห์จะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนด้วยกันคือ 1) ต้องเป็นคนช่างสังเกต สามารถค้นพบความผิดปกติ 2) ต้องเป็นคนช่างสงสัยเมื่อเห็นความผิดปกติไม่ละเลยไป แต่จะหยุดพิจารณา คิดไตร่ตรอง และ 3) ต้องเป็นคนช่างถาม ต้องตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การคิดเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เพราะการตั้งคำถามจะนำไปสู่การสืบค้นความจริงและเกิดความชัดเจนในประเด็นที่ต้องการวิเคราะห์

4. ความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล นักคิดวิเคราะห์จะต้องมีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล เพื่อค้นหาคำตอบ

กระบวนการคิดวิเคราะห์

(สุวิทย์ มูลคำ, 2547) กล่าวถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 กำหนดสิ่งที่ต้องการวิเคราะห์
- ขั้นที่ 2 กำหนดปัญหาหรือวัตถุประสงค์
- ขั้นที่ 3 กำหนดหลักการหรือกฎเกณฑ์
- ขั้นที่ 4 พิจารณาแยกแยะ
- ขั้นที่ 5 สรุปคำตอบ

3. ลักษณะของการคิดวิเคราะห์

สุวิทย์ มูลคำ (2547) กล่าวถึง ลักษณะของการคิดวิเคราะห์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ส่วนประกอบ เป็นความสามารถในการหาส่วนประกอบที่สำคัญของสิ่งของหรือเรื่องราวต่าง ๆ
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นความสามารถในการหาความสัมพันธ์ของส่วนสำคัญต่าง ๆ โดยการระบุนความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลหรือความแตกต่างระหว่างข้อโต้แย้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง
3. การวิเคราะห์หลักการ เป็นความสามารถในการหาหลักความสัมพันธ์ส่วนสำคัญในเรื่องนั้น ๆ

4. ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์

สุวิทย์ มูลคำ (2547) กล่าวถึง ประโยชน์ของการคิดวิเคราะห์ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้เรา รู้ข้อเท็จจริง รู้เหตุผลเบื้องหลังของสิ่งที่เกิดขึ้น เข้าใจความเป็นมาและ เป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ รู้ว่าเรื่องนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่ทำให้เราได้ข้อเท็จจริงที่เป็น ฐานความรู้ในการนำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาการประเมินการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่าง ถูกต้อง
2. ช่วยให้เราสำรวจความสมเหตุสมผลของข้อมูลที่ปรากฏและไม่ด่วนสรุปตามอารมณ์ ความรู้สึกหรืออคติ แต่สืบค้นตามหลักเหตุผลและข้อมูลที่เป็นจริง
3. ช่วยให้เราไม่ด่วนสรุปสิ่งใดง่าย ๆ แต่สื่อสารตามความเป็นจริง ขณะเดียวกันจะช่วยให้เราไม่หลงเชื่อข้ออ้างที่เกิดจากตัวอย่างเพียงอย่างเดียว แต่พิจารณาจากเหตุผลและปัจจัยเฉพาะ ในแต่ละกรณีได้
4. ช่วยในการพิจารณาสาระสำคัญอื่น ๆ ที่ถูกบิดเบือนไปจากความประทับใจในครั้งแรก ทำให้เรามองอย่างครบถ้วนในแง่มุมอื่น ๆ ที่มีอยู่
5. ช่วยพัฒนาความเป็นคนช่างสังเกต การหาความแตกต่างขอสิ่งที่ปรากฏพิจารณา ตามความสมเหตุสมผลของสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนที่จะตัดสินใจสรุปสิ่งใดลงไป

6. ช่วยให้เราหาเหตุผลที่สมเหตุสมผลให้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ณ เวลานั้น โดยไม่พึ่งพิงอคติที่ก่อตัวอยู่ในความทรงจำ ทำให้เราสามารถประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างสมจริงสมจัง

7. ช่วยประมาณการความน่าจะเป็น โดยสามารถใช้ข้อมูลพื้นฐานที่เรามี วิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ของสถานการณ์ ณ เวลานั้น

5. การวัดความสามารถในการวิเคราะห์

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539 อ้างถึงใน ลักขณา ศรีวัฒน์, 2549) กล่าวว่า การวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คือ การวัดความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อย ๆ ของเหตุการณ์ เรื่องราวหรือเนื้อหาต่าง ๆ การวิเคราะห์ จึงต้องอาศัยพฤติกรรมด้านความจำ ความเข้าใจ และด้านการนำไปใช้ มาประกอบการพิจารณา การวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จึงเป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะการแจกแจงรายละเอียด เรื่องราวความคิด การปฏิบัติ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ โดยอาศัยหลักการหรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อค้นหาข้อเท็จจริง แบ่งแยกย่อยตามประเภทของเนื้อหาที่วัด ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์ความสำคัญ เป็นการถามให้ค้นหาเหตุผลคุณลักษณะเด่นของเรื่องราวในแง่มุมต่าง ๆ ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้เป็นการวิเคราะห์

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการหาความสัมพันธ์ หรือความเกี่ยวข้องส่วนย่อยในปรากฏการณ์หรือเนื้อหานั้น เพื่อนำมาอุปมาอุปไมย หรือค้นหาว่าแต่ละเหตุการณ์นั้นมีความสำคัญอะไรที่ไปเกี่ยวพันกัน

3. การวิเคราะห์หลักการ เป็นความสามารถที่จะจับเค้าเงื่อนของเรื่องราวนั้นว่า ยึดหลักการใดมีเทคนิค หรือยึดหลักปรัชญาใด อาศัยหลักการใดเป็นสื่อสารสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจ

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เป็นการศึกษาระดับความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อย ๆ ของเหตุการณ์ เรื่องราว หรือเนื้อหาต่าง ๆ ว่ามีจุดมุ่งหมายอะไร แต่ละเหตุการณ์เกี่ยวข้องกันอย่างไร โดยแบ่งออกตามประเภทเนื้อหาที่วัด ได้แก่ การวิเคราะห์ความสำคัญ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์หลักการ

เอกสารอ้างอิง

- ชลลดา ทวีคุณ. (2556). *เทคนิคการพัฒนาบุคลิกภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ธัญญภัทร์ ศิริชชนราโรจน์. (2557). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: แคนเน็กซ์ อินเตอร์คอร์ทปอเรชั่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2547). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- บรรจง อมรชีวิน. (2556). *การจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ Managing for results - MFR : หลักการและแนวทางปฏิบัติขององค์การระหว่างประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด ภาพพิมพ์.
- บุญร่วม ทิพพศรี. (2544). *ปรัชญาเบื้องต้น*. ชลบุรี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2547). *ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอลทีพี พรินท์.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), พระ. (2540). *พระพุทธศาสนา พัฒนาการและสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. (2542, 14 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-21.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-4.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2548. (2548, 18 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 17-45.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ฐมภูมิโต), พระ. (2538). *จรรยาบรรณของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ลักขณา ศรีวัฒน์. (2549). *การคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วันชัย ปานจันทร์. (2556). *ภาวะผู้นำในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วสิน อินทรสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกวาว.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552, 2 กรกฎาคม). *เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พรินทรวานกราฟฟิค.
- สำนักพิมพ์ประสานมิตร. (2551). *กรอบความคิดการจัดการเรียนรู้ของหน่วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมในการประกอบอาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประสานมิตร.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *กลยุทธ์ การสอนคิดวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุเมธ งามกนก. (2551). การสร้างทีมงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1), 31-44.
- อมรรัตน์ กรีธาธร. (2547). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.เค การพิมพ์.
- อานวย แสงสว่าง. (2536). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.