

คุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์
ตามความต้องการของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมา และข้อเสนอแนะ
รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม

The Characteristics and Competencies of Practical Management
Graduate in Labor Market Needs within Nakhon Ratchasima
Province and Suggest the Instructional Models are Compatible

ดร. อลงกต ยะไวทย์

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ และผู้อำนวยการสำนักสหกิจศึกษา
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Dr. Alongkot Yawai

Lecturer, Faculty of Education and Director, Cooperative Education Office
Vongchavalitkul University
E-mail: alongkot_yaw@vu.ac.th

ดร. ณัฐวัฒน์ วงษ์ชวลิตกุล

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Dr. Natthawat Vongchavalitkul

Director of MBA Program, Vongchavalitkul University
E-mail: nuttapol@vu.ac.th

กรปรียา ใจสำราญ

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการเชิงประยุกต์) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

Miss Kornpreeya Jaisumran

Lecture, B.B.A. (Practical Management), Faculty of Business Administration Vongchavalitkul University
Email: Kornpreeya_jai@vu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทำการสำรวจความต้องการคุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารของสถานประกอบการหรือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมและกลุ่มพาณิชย์กรรม รวม 312 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 80.21 พบความต้องการ 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) คุณลักษณะบัณฑิต ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความภูมิใจในองค์กรของตน ยึดมั่นในกฎหมาย ศีลธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (2) สมรรถนะด้านทักษะ ต้องมีการปรับตัวในสภาวะแรงกดดัน ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ฟัง พูด อ่าน เขียน และเข้าใจคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และเรียงลำดับ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย (3) สมรรถนะด้านความรู้ ต้องมีองค์ความรู้ในสาขาวิชาการจัดการอย่างถ่องแท้ กว้างขวาง และเป็นระบบใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางการจัดการในการทำงาน และศึกษา ปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึง ความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ (4) สมรรถนะด้านทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร รับผิดชอบ รู้ ทำความเข้าใจ และให้ความร่วมมือในการ ดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร (5) สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล ต้องเป็นผู้นำขับเคลื่อนการทำงานของ ทีมไปสู่เป้าหมายได้ ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นที่พึ่งทางอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ ครอบคลุมถึง

ผลประโยชน์และเป้าหมายของทีมเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (6) สมรรถนะด้านแรงจูงใจหรือแรงขับภายในต้องสามารถวางแผนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ และทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน สำหรับแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน แบบบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงานด้วยการเรียนสลับกับการทำงานอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตร โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะ เน้นการแก้ไขโจทย์ปัญหาและการจัดทำโครงการ ในสถานประกอบการ

คำสำคัญ: คุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ความต้องการของตลาดแรงงาน

Abstract

This survey was carried out to study the desired characteristic and competency of students needed in Practical Management for the job market within Nakhon Ratchasima province. A group sample was from the company management or human resource management from 312 companies, which made up of 80.21% of the total sample size. The survey outcome showed that the first three desired were; (1) The characteristics are honesty, take pride in company, adherence to the law, morality and professional ethics. (2) The skills are ability to handle pressure, understand and carry out work instruction correctly, and prioritization skill. (3) The knowledge are possess knowledge related to their major study field in great depth, as a whole, systematically, and able to apply knowledge and problem solving that may rises at work by offering a creative solution that taken into consideration any possible consequences. (4) The self-concepts are attitude, values, and self-concept that is positive to the company and self-develop in according to the company's goal and policy. (5) The traits are personality and trait that contains leadership, team spirit, emotionally stable, and gives importance to team benefit over personal benefit. and (6) The motives are motivation or motive that enable a person to put together a systematic work plan and carry out the task according to the plan following the company standards, and able to perform a multi tasks at the same time. The Suggestive compatible for developing characteristic and competency is work integrated learning instruction in sandwich course model which academic alternate with work all of curriculum. The model will focus on characteristic and competency improvement, problem solving skills and managing project in the workplace.

Keywords: Characteristic and Competency, Department of Management, Labor Market Needs

บทนำ

ข้อมูลจาก IMD World Competitiveness Report ปี ค.ศ. 2013 และรายงานสภาพการจ้างงานของผู้จบการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่าความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยได้รับการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันใน ภาพรวมอยู่ลำดับที่ 27 จากจำนวน 60 ประเทศ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการศึกษาอยู่ในลำดับที่ 51 เป็นส่วนสำคัญที่ผู้รู้ระดับโดยรวม การผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพโดยตลาด

แรงงานต้องการกำลังคนสายอาชีพแต่มีการผลิตสายสามัญมากกว่า อีกทั้ง การผลิตสายอาชีพยังมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานด้วย หากพิจารณาการลงทุนด้านงบประมาณด้านการศึกษา โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2556 สูงถึง 460,411,648,800 บาท หรือ ประมาณร้อยละ 19.18 ของงบประมาณรวม 2.4 ล้านล้านบาท ซึ่งถือว่าสูงที่สุดในอาเซียน แต่ผลตอบแทนต่อการศึกษากลับอยู่ในอันดับท้าย ๆ ในรายงานสมัชชาปฏิรูปประเทศไทยในมิติการศึกษาที่มีการระดม ความคิดจากกลุ่มประชาคมที่หลากหลาย ได้ชี้วิกฤตการศึกษาที่ตกต่ำทั้งในแง่ของระบบการศึกษาที่

เป็นแบบเดียว อีกทั้งในกระบวนการเรียนรู้ที่จัดเป็นการมุ่งส่งนักเรียนเข้าสู่มหาวิทยาลัย ไม่เปิดทางให้ เกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลายที่จะสร้างทักษะสำคัญทั้งในการดูแลตัวเองและการเตรียมความพร้อม เพื่อออกไปเผชิญกับโลกของการใช้ชีวิตด้วยการเรียนแต่สาระวิชาไม่ตอบโจทย์นักเรียนส่วนใหญ่ที่ต้องออกไปเผชิญกับชีวิตจริงเมื่อสำเร็จการศึกษา (จุฬารักษ์ มาเสถียร วงศ์, มปป.)

นอกจากนี้ยังพบว่านักศึกษาที่เรียนต่อระดับปริญญาตรีมีอัตราการได้งานต่ำและมีแนวโน้มจะตกงานมากยิ่งขึ้นในอนาคต จากรายงานของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) (2556) ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ พบว่าประชากรแต่ละกลุ่มอายุประมาณ 900,000 คน/ปี เข้าเรียนต่อมหาวิทยาลัยราว 360,000 คน/ปี ไม่จบอุดมศึกษา 72,000 คน/ปี จบอุดมศึกษาแล้ว ได้งานในปีแรก 108,000 คน/ปี จบอุดมศึกษาแต่ว่างงานในปีแรก 180,000 คน/ปี และยังพบอีกว่า ตำแหน่งงานว่างในขณะเดียวกันกลับมีผู้ตกงาน และจากผลสำรวจของสภาอุตสาหกรรมปี พ.ศ. 2555 ได้คาดการณ์ความต้องการแรงงานใน 14 กลุ่มอุตสาหกรรมสายการผลิตทั่วประเทศ พบว่าความต้องการแรงงานในระยะ 5 ปี ข้างหน้า (ปี พ.ศ. 2556-2560) จำนวนรวมประมาณ 681,836 คน จำแนกเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า (395,772 คน คิดเป็นร้อยละ 58) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช/ปวส) (199,395 คน คิดเป็นร้อยละ 29) และระดับปริญญาตรี (86,669 คน คิดเป็นร้อยละ 13)

เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจึงเป็นหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย การผลิตบัณฑิตที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นบัณฑิตต้องมีคุณลักษณะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ เพราะสถานประกอบการจะนำคุณลักษณะและสมรรถนะมาใช้เป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในองค์กร (Competency-Based Pay) ด้วยเหตุผล พนักงานในองค์กรจะมีความสามารถในการทำงาน (Job Competencies) หรือความรู้และทักษะจากประสบการณ์จากการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน

ในองค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลมากกว่าตำแหน่งงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ จึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขารู้และสามารถทำได้ ถึงแม้ในขณะนั้นยังไม่ได้ทำงานนั้นก็ตาม แต่การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานแบบเดิมจะขึ้นอยู่กับปริมาณงานและลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบโดยไม่คำนึงถึงสมรรถนะ (Dessler, G., 2007: 412) คุณลักษณะและสมรรถนะจึงนำมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Competency-based HR applications) เพื่อกำหนดตำแหน่งงาน (Position Requirements) การบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (Position Fulfillment) การจัดการทักษะของพนักงาน (Skills Management) และการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน (Promotion) (Cooper, K., 2000: 8-10) ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะและสมรรถนะตามที่สถานประกอบการมีความต้องการ จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยโดยตรง

จากข้อมูลในแผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา 4 ปี (พ.ศ. 2557 - 2560) จังหวัดนครราชสีมา มีภาคพาณิชยกรรม 11,276 แห่ง และโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด 2,494 โรงงาน เงินลงทุน 137,205.477 ล้านบาท คนงาน 138,818 คน เป็นอุตสาหกรรมเกษตรมากที่สุด 406 โรงงาน เป็นโรงงานขนาดใหญ่ เงินลงทุนมากกว่า 100 ล้านบาท จำนวน 198 แห่ง อุตสาหกรรมที่มีการลงทุนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การผลิตอุปกรณ์หรือชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โรงงานผลิตพลังงานไฟฟ้า และการทำน้ำตาลทรายดิบ หรือน้ำตาลทรายขาว มีสถานศึกษา จำนวน 1,534 แห่ง มีจำนวนนักเรียน/นักศึกษา 533,263 คน ที่เปิดสอนหลักสูตรตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปทั้งของภาครัฐและเอกชน รวม 10 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช วิทยาลัยนครราชสีมา วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวัน มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ราชวิทยาลัย (สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา, 2556)

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลในฐานะมหาวิทยาลัยแห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอายุ ครบ 32 ปี ในปี พ.ศ. 2559 ได้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมากเพื่อรับใช้สังคมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ แต่จากสถิติย้อนหลัง 3 ปีการศึกษา คือ ปีการศึกษา 2556, 2557 และ 2558 มีจำนวนนักศึกษาสหกิจศึกษา 61, 50 และ 41 คน ตามลำดับ ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวน นักศึกษาทั้งหมดปีละประมาณ 4,000 คน แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุลยังมีความมุ่งมั่นหวัง ที่จะผลิตบัณฑิตตอบสนองความต้องการผู้ใช้บัณฑิต หรือสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ โดยเฉพาะในเขตจังหวัดนครราชสีมา จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาคุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิต ด้วยการสำรวจความต้องการจากสถานประกอบการที่สามารถรับบัณฑิตทางด้าน การจัดการเข้าทำงานหลังสำเร็จการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมให้สามารถตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ตามความต้องการของสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมา และให้ข้อเสนอแนะรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิต

คุณลักษณะ (Characteristic) ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) คือ เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำ จากอ็อกฟอร์ดดิคชันนารี (Oxford Dictionary) หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะของบุคคล (a feature or quality belonging typically to a person) (Oxford University Press, 2016) ในส่วนของ สมรรถนะ (Competency) สำนักงาน ก.พ. (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ

ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร จิระประภา อัครบวร (2549) ให้ความหมายของสมรรถนะสอดคล้องกับแนวทางในประเทศยุโรปหรืออังกฤษมากกว่าประเทศ สหรัฐอเมริกา เพราะทางอังกฤษรวมถึงประเทศยุโรปใช้สมรรถนะเพื่อกำหนดมาตรฐานชาติด้านความสามารถในการทำงานของคนด้านอาชีวศึกษา (NVQ: National Vocational Qualification) การแบ่งประเภทของสมรรถนะ Spencer and Spencer (1993, อ้างถึงใน วราภรณ์ศิริ ทรงศีล, 2550) อธิบายถึงองค์ประกอบของสมรรถนะในลักษณะของแต่ละบุคคลที่ซ่อนเร้น (Underlying Characteristics) ซึ่งความสามารถในลักษณะนี้เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงแนวทางพฤติกรรม หรือความคิดที่มีต่อสถานการณ์ และเหตุที่คงอยู่ในช่วงระยะหนึ่ง ประกอบด้วย 5 ส่วน (1) แรงจูงใจ (2) ลักษณะส่วนบุคคล (3) แนวคิดส่วนตัว (4) ความรู้ และ (5) ทักษะ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มคุณลักษณะที่มองเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ชีตความสามารถด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นชีตความสามารถที่มีโอกาสพัฒนาได้ง่าย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มคุณลักษณะที่ซ่อนเร้น (Hidden) ได้แก่ ชีตความสามารถด้านแรงจูงใจ (Motive) และลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นชีตความสามารถที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

Mc Clelland, D. C. (1973) แบ่ง สมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะ พื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งความสามารถพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือ ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น ความสามารถในการกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจมากนัก

2) สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiation Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดี

กว่า ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

2.1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)

คือ ความสามารถที่เป็นแก่นหรือแกนหลัก ขององค์การนั้น ๆ ซึ่งทุกคนในองค์การต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ที่วางไว้ได้ ตลอดจนยังเป็นตัวสะท้อนถึงค่านิยม (Values) ที่คนในองค์กรมีและถือปฏิบัติร่วมกัน ตัวอย่างเช่น การทำงานเป็นทีม การให้บริการเชิงคุณภาพ ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเอง

2.2) สมรรถนะตามหน้าที่ (Function Competency) คือ กำหนดตามบทบาทหน้าที่ การกิจของแต่ละตำแหน่งแต่ละบุคคล จำแนกตามหน้าที่การทำงานเป็นหลัก จึงหมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-based) ดังนั้นหน้าที่ที่แตกต่างกันสมรรถนะในงานย่อมแตกต่างกัน จึงสามารถเรียกสมรรถนะตามหน้าที่เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

2.3) สมรรถนะทางวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะของบุคคล Mc Clelland, D. C. (1973) ยังได้แบ่งสมรรถนะตามองค์ประกอบสำคัญออกเป็น 5 องค์ประกอบ

1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่คุณคนกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่น ทักษะการอ่าน

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้าน ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา

3) ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

4) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ

5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)

ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

คุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิตตามมาตรฐานและผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ.) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ไม่ได้กำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิตไว้โดยตรง แต่มีการบรรจุไว้ในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HEd) ซึ่งได้กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมีอย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบต่อทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอ ข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numer-

ical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ความสามารถหลักในการทำงานใน องค์กร Dessler, G. (2007: 415) ได้กล่าวถึง การนำสมรรถนะ ใช้เป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานใน องค์กร (Competency-Based Pay) ว่าต้องมี 4 องค์ ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ระบบที่จัดทำขึ้นต้องระบุทักษะ เฉพาะให้ชัดเจน และระบุวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่ ผูกพันกับระดับทักษะของพนักงาน 2) ระบบการฝึก อบรมขององค์กร ต้องช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนา ทักษะเหล่านั้น 3) มีระบบการทดสอบสมรรถนะของ พนักงานอย่าง เป็นระบบ 4) การออกแบบงานต้อง เปิดโอกาสให้พนักงานได้สับเปลี่ยนงานบ้างตามความ เหมาะสม Cooper, K. (2000: 8-10) นำหลักการของ สมรรถนะมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร (Competency-based HR applications) ได้แก่ 1) เป็นข้อกำหนดตำแหน่งงาน (Position Re- quirements) ประกอบด้วย การออกแบบกระบวนการ ทำงาน (Process Design) การออกแบบงาน (Job Design) 2) การบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับสมรรถนะ ของตำแหน่งงาน (Position Fulfillment) ประกอบด้วย การสรรหา (Recruitment) การกำหนดคุณสมบัติ (Qualification) การคัดเลือก (Selection) การฝึก อบรม (Training) 3) การจัดการทักษะของพนักงาน (Skills Management) ประกอบด้วย การวัดสมรรถนะ (Measurement) การพัฒนาตามระดับสมรรถนะ (Development) และ 4) การส่งเสริมความก้าวหน้า ของพนักงาน (Promotion) ตามสมรรถนะ

2. ความหมายของการเรียนการสอนแบบ บูรณาการการเรียนกับการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการ เรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน ไว้สอดคล้องกัน เช่น เป็นการผสมกลมกลืนกันระหว่าง ประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับ การเรียนในห้องเรียน อาจอยู่ในรูปของการศึกษาวิจัย

การฝึกงาน สหกิจศึกษา การทำงานเพื่อสังคมการ ทำงานในสถานประกอบการ หรือการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ เป็นต้น (Kramer, M. & Usher, A., 2011: 1) ด้วยสถานการณ์ที่รวมเอาการเรียนรู้ในเชิงวิชาการ (Academic) กับวิชาชีพ (Professional) เข้าด้วยกัน ภายใต้อสภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาในหลักสูตรของนักศึกษา (Franz, J., 2007) เป็นการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างการศึกษา ในปัจจุบันของนักศึกษากับวิชาชีพในอนาคต เปิด โอกาสให้นักศึกษาได้ประยุกต์ใช้และผสมผสานความ รู้ทางทฤษฎี ที่ได้จากการเรียนกับประสบการณ์การ ฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่อยู่ในโลกแห่งความ จริง (Real World) (Martin, A. & Hughes, H., 2009: 8) เป็นจุดร่วมและหลอมรวมกันระหว่างการเรียนรู้ใน เชิงทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ ทางทฤษฎี (Formal Learning) กับกระบวนการฝึก ปฏิบัติด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Productive Work) จึงเป็นระบบหนึ่งของการสร้างความรู้ จาก แหล่งความรู้หลาย ๆ แหล่ง (Cooper, L., Orrell, J. & Bowden, M., 2010) และเป็นกรณีหนึ่ง ของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ช่วยให้นักศึกษามีโอกาสในการ ประยุกต์ความรู้ ทักษะการทำงาน และทักษะเฉพาะ ที่สัมพันธ์กับวิชาชีพได้รู้จักชีวิตที่แท้จริงของการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 51)

สรุปการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียน กับการทำงานเป็นการผสมกลมกลืน มีจุดร่วม และ หลอมรวมกันระหว่างความรู้ทางทฤษฎีที่ได้จากการ เรียนในห้องเรียนกับประสบการณ์ทำงานหรือฝึกปฏิบัติ ทางวิชาชีพนอกห้องเรียน โดยเป็นส่วนหนึ่งของการ ศึกษาในหลักสูตรอยู่ใน สภาพแวดล้อมของการทำงาน จริงและงานที่ฝึกปฏิบัติต้องเป็นงานที่มีคุณภาพหรือ สามารถพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาได้

3. ประเภทการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการการเรียนกับการทำงาน

การจัดกลุ่มการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการการเรียนกับการทำงาน Kramer, M., & Usher, A. (2011: 1, 4) ได้แบ่งกลุ่มตามโอกาสการได้ เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของนักศึกษาในระหว่าง

การเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

- 1) ประสบการณ์การทำงานแบบมีโครงสร้าง (Structured Work Experiences) ได้แก่ สหกิจศึกษา การฝึกงาน การฝึกภาคสนาม ผู้ช่วยวิจัย และผู้ช่วยสอน
- 2) ประสบการณ์การทำงานแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Work Experiences) ได้แก่ งานอาสาสมัคร การทำงานในโรงเรียน และการทำงานภาคฤดูร้อน

สุเมธ แยม่นุ่น (2547: 23) และ อลงกต ยะไทย์ และคณะ (2558: 77-82) ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning: WIL) ที่สามารถรวบรวมได้ทั้งหมด 9 รูปแบบ ได้แก่ 1) การกำหนดประสบการณ์ก่อนการศึกษา (Pre-course Experience) เป็นการจัดให้นักศึกษาได้เข้าไปสัมผัสประสบการณ์เพื่อเรียนรู้บทบาทของผู้ประกอบอาชีพ ที่นักศึกษาสนใจก่อนเข้าศึกษา 2) การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) แบบต่อเนื่องตลอดหลักสูตรเพื่อให้ นักศึกษาสามารถนำความรู้จากชั้นเรียนไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและนำประสบการณ์จากการทำงาน กลับสู่ห้องเรียน โดยนักศึกษาต้องมีตำแหน่งงาน ในสถานประกอบการที่สูงขึ้นตามชั้นปีที่ศึกษา 3) สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นการ จัดประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับนักศึกษาโดยอาศัย ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกสถานศึกษามีทั้งแบบ สลับภาคการเรียนกับภาคการทำงานและแบบปฏิบัติงานต่อเนื่องระยะยาว 4) การฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้ หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing) เป็นการเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานจากผู้ประสบความสำเร็จ แล้ว ทั้งใช้การสังเกต การพูดคุย และทำงานร่วมกัน 5) หลักสูตรร่วมมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรม (Joint Industry University Course) เป็นการร่วมกันจัดทำ หลักสูตรระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการ เพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะและสมรรถนะตรงตาม ที่สถานประกอบการต้องการ 6) พนักงานฝึกหัดใหม่ หรือพนักงานฝึกงาน (New Traineeship or Apprenticeship) เป็นการเตรียมนักศึกษาเพื่องานในหน้าที่ใด หน้าที่หนึ่งที่สถานประกอบการต้องการก่อนสำเร็จการ

ศึกษา โดยนักศึกษาได้งานทำในตำแหน่งนั้นทันทีเมื่อ สำเร็จการศึกษา 7) การบรรจุให้ทำงานหรือการฝึก เฉพาะตำแหน่ง (Placement or Practicum) เป็นการ ฝึกงานเฉพาะตำแหน่ง ในระหว่างการศึกษาลงจาก ที่นักศึกษาเรียนในสถานศึกษาไปแล้วระยะหนึ่ง 8) การ ปฏิบัติงานภาคสนาม (Fieldwork) เป็นการฝึกปฏิบัติ งานในพื้นที่ตามลักษณะภูมิประเทศแบบต่าง ๆ ในช่วง ระยะเวลาสั้น ๆ และงานมีความต่อเนื่องจากง่ายไปหา ยากเมื่อขึ้นปีของนักศึกษาสูงขึ้น 9) การฝึกปฏิบัติจริง ภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎี (Post-course Internship) เป็นการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ภายหลังจากนักศึกษาเรียนภาคทฤษฎีครบตามหลักสูตร แล้วและอยู่ในช่วงสุดท้าย ก่อนสำเร็จการศึกษา

มีความตื่นตัวในการจัดการเรียนการสอนแบบ บูรณาการการเรียนกับการทำงาน เช่น ที่มหาวิทยาลัย วิกตอเรีย (Victoria University) ประเทศออสเตรเลีย เป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งที่มีการปรับ รูปแบบการเรียน การสอนใหม่ก่อนปี ค.ศ. 2016 โดยเพิ่มการเรียนการสอน แบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานในรูปของการ เรียนรู้ประสบการณ์ในสถานประกอบการและชุมชน เข้าไปในหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของการเรียน การสอนทั้งหลักสูตร (McLennan, B. & Keating, S., 2008: 5) การจะเลือกใช้รูปแบบการจัดการเรียน การสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานประเภทใด ต้องตอบคำถามพื้นฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อไปนี้ (Cooper, L., Orrell, J. & Bowden, M., 2010: 1) นักศึกษาถูก คาดหวังให้เรียนรู้อะไรบ้าง 2) ผลลัพธ์อะไรบ้างที่เป็น ความคาดหวังของนักศึกษา และ 3) ต้องทำอะไรบ้าง เพื่อตอบสนองการเรียนรู้ในข้อ 1 และผลลัพธ์ในข้อ 2 มหาวิทยาลัยวิกตอเรีย ยังได้เสนอกรอบแนวคิดวิธี ปฏิบัติที่ดีสำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณา การการเรียนกับการทำงาน 10 ข้อ (McLennan, B., & Keating, S., 2008: 7)

- 1) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การเรียนกับการทำงานต้องมีประโยชน์ ต่อทุกภาคี ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียน สถาบันการศึกษา และองค์กรผู้ให้ ความร่วมมือ

- 2) การเรียนรู้ในสถานประกอบการต้องเป็นส่วน หนึ่งของหลักสูตร

3) การกำหนดผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) รวมทั้งคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนต้องระบุไว้อย่างชัดเจน

4) การนำเสนอผลสะท้อนกลับเชิงวิพากษ์ของผู้เรียน (Critical Reflection) จากประสบการณ์ในสถานประกอบการต้องเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน

5) การประเมินผลต้องสะท้อนผลการเรียนรู้ที่แท้จริงโดยเน้นผลลัพธ์และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสภาพจริง

6) เกณฑ์การประเมินผลต้องมีระดับและเกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจน

7) ทุกภาคีที่เกี่ยวข้องต้องมีการเตรียมการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานอย่างเหมาะสม

8) ผู้เรียนต้องได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือ

9) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

10) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเพียงพอ

4. การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการทำโครงการ (Project-based Learning)

เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ลึกและมีศักยภาพในการทำงานที่ซับซ้อน ผู้เรียนต้องเรียนรู้ในสภาพของโลกแห่งความเป็นจริงด้วยการทำโครงการ ต้องสร้างและจัดการความรู้ที่มีอยู่ ต้องสืบเสาะเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องเขียนต้องวิเคราะห์ และสื่อสาร ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง การเรียนแบบเน้นการทำโครงการมี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (Barron, B., & Darling-Hammond, L., 2008: 1)

1) ต้องใช้การเรียนการสอนแบบ “โครงการ” เป็นหัวใจสำคัญของหลักสูตร

2) โจทย์ที่นักศึกษาได้รับต้องนำไปสู่หลักการและแก่นความคิดรวบยอด (Central Concepts) ของเรื่องที่ต้องการศึกษา

3) ต้องเน้นการสืบเสาะแสวงหาและการสร้างความรู้ด้วยตัวของนักศึกษา (Constructive Investigation)

4) นักศึกษาต้องขับเคลื่อนงานที่รับผิดชอบ ตั้งแต่การวางแผนและการจัดการงาน ให้สำเร็จด้วยตนเอง (Student-driven)

5) ต้องเป็นโครงการที่เกิดขึ้นจริง (Real World) และอยู่ในความสนใจ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษยา วงษ์ขวลิตกุล (2556: 90) ได้ศึกษาสมรรถนะหรือความสามารถหลักในการทำงานของนักศึกษาสหกิจศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในเครือข่ายสหกิจศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างตามทฤษฎีของผู้ประกอบการกลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีและกลุ่ม สังคมศาสตร์ ในระหว่างปีการศึกษา 2552 – 2554 จำนวน 234 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษาสหกิจศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้ประกอบการของกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังความสามารถหลัก ในด้านการบริการที่ดี ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะในการบริหารจัดการ และทักษะในการปรับตัวมากกว่าผู้ประกอบการของกลุ่มสังคมศาสตร์ ในทางกลับกันผู้ประกอบการของกลุ่มวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีมีความคาดหวังทักษะในการคิด สร้างสรรค์และทักษะในการคิดคำนวณ และคอมพิวเตอร์น้อยกว่าผู้ประกอบการของกลุ่มสังคมศาสตร์ อัจฉราพรรณ ตั้งจตุรัสโสมณ และคณะ (2554: 98 - 100) ได้ศึกษาความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน (Competency) ของนิสิต/นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษา: มุมมองของนิสิต นักศึกษา และผู้ประกอบการกลุ่มสังคมศาสตร์ พบว่า ความคาดหวังความสามารถหลักของผู้ประกอบการ มีความคาดหวังความสามารถหลัก 5 ด้าน ที่นิสิต/นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษากลุ่มสังคมศาสตร์ใช้ในการทำงาน โดยรวมในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ (1) ด้านการบริการที่ดี (2) ด้านความยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (3) ด้านความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์

(4) ด้านการ ทำงานเป็นทีม และ (5) ด้านความสัสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ และผู้ประกอบการมีความ คาดหวัง ทักษะที่นิสิต/นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษา กลุ่มสังคมศาสตร์ควรมีทักษะทั้ง 8 ด้าน โดยรวมใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ (1) ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ (2) ทักษะในการคิด คำนวณและ คอมพิวเตอร์(3)ทักษะในการทำงานเป็นทีม (4) ทักษะในการสื่อสาร (5) ทักษะในการบริหารจัดการ (6) ทักษะในการปรับตัว (7) ทักษะในการแก้ปัญหา และ (8) ทักษะทางวิชาชีพ Freudenberg, B., Brimble, M., & Cameron, C. (2011: 79-93) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการ พัฒนาทักษะทั่วไป (Generic skill) ด้วยการบูรณา การกับการทำงาน ของนักศึกษาบริหารธุรกิจ สาขา วิชาบัญชีและการวางแผนการเงิน ในโปรแกรมการ พัฒนาอาชีพ (Professional Development) ด้วย ความร่วมมือกับสถานประกอบการ โดยโปรแกรมการ พัฒนาอาชีพจะจัดขึ้นในชั้นปีที่ 1 ในระบบไตรภาค ครั้งที่ 1 จัด 3 วัน สัปดาห์แรกของภาคการศึกษาที่ 1 ครั้งที่ 2 จัด 2 วัน สัปดาห์แรกของภาคการศึกษาที่ 2 ครั้งที่ 3 จัด 2 วัน สัปดาห์แรกของภาคการศึกษาที่ 3 มุ่งพัฒนาทักษะทั่วไป 10 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล การจัดการตนเอง การเรียนรู้และ ความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา ความคิด รวบรวมและการวิเคราะห์ การสื่อสารด้วยวาจา การ ทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเขียนและการอ่าน ข้อมูลข่าวสาร การเขียนเพื่อการสื่อสาร และแนวทาง การประกอบอาชีพ มีเนื้อหาในการพัฒนาที่จัดในรูป กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การวางแผนส่วนตัว การกำหนด เป้าหมาย ทักษะเครือข่าย การบริหารเวลา เครือข่าย ธุรกิจ การนำเสนอ การสัมภาษณ์งาน การเขียนประวัติ เพื่อการสมัครงาน ความต้องการของสถานประกอบการ ที่มีต่อพนักงาน เป็นต้น หลังจากนั้นจะมีการ ศึกษาระยะเวลา 12 เดือน เพื่อวัดระดับการพัฒนาของ นักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาอาชีพทั้งในชั้นปีที่ 1 และ 2 จำนวน 67 และ 34 คน ตามลำดับ โดยเปรียบเทียบกับ นักศึกษาปกติสาขาวิชาเดียวกันที่ไม่ได้รับการพัฒนา อาชีพ จำนวน 27 และ 42 คน ตามลำดับ จากการ รวบรวมข้อมูลพบว่า นักศึกษาที่ได้รับ การพัฒนาอาชีพ มีทักษะทั่วไปสูงขึ้นทั้งชั้นปีที่ 1 และ 2 และยิ่งสูงกว่า

นักศึกษาปกติทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการจัดเรียนการ สอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานช่วยพัฒนา ทักษะทั่วไปของนักศึกษาและองค์กร ยะไทย์ และ คณะ (2558: 121) ได้ศึกษาคุณลักษณะและสมรรถนะ บัณฑิต กลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์ โดย การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลที่ได้รับการ ยอมรับของแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ๆ ละ 5 ท่าน ในช่วง ปี พ.ศ. 2557 เกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) พบว่าบัณฑิตควรมี 1) คุณลักษณะ ชื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและ รับผิดชอบ มีความเสียสละ และมีจิตบริการ 2) สมรรถนะด้านทักษะ (Skill) ต้อง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และหาแนวทางใน การแก้ไขปัญหา มีทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ การใช้ภาษา ต่างประเทศ มีทักษะการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีทักษะการวางแผน การจัดการ การพัฒนา และมี ทักษะที่หลากหลาย ด้านความรู้ (Knowledge) ต้อง มีความรู้พื้นฐานทางสาขาวิชาที่ตนสำเร็จการศึกษา มีความรู้ ทางด้านการจัดการ และมีความรู้ที่เพียงพอ สำหรับการงานและศึกษาต่อด้านที่ตนคิด ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Concept) ต้องเข้าใจชีวิตการทำงาน ด้านบุคลิก ประจำตัวบุคคล (Trait) ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีภาวะผู้นำและทำงานเป็นทีม และด้านแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน (Motive) ต้องมีความอดทน มุ่งมั่น ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ และสามารถ ทำงานได้ด้วยตนเอง และได้ นำเสนอรูปแบบของหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการเพื่อ ตอบสนอง คุณลักษณะและสมรรถนะดังกล่าว โดยเน้น การประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงานในแต่ละชั้นปี ดังนี้ (อลงกต ยะไทย์ และคณะ, 2558: 134 - 135)

ชั้นปีที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 เรียน รายวิชาศึกษาทั่วไปควบคู่กับรายวิชาพื้นฐาน ของสาขา วิชา และภาคฤดูร้อนให้นักศึกษาเรียนรู้ประสบการณ์ สาขาวิชาชีพก่อนการศึกษา (Pre-course Experience) ในสถานประกอบการ

ชั้นปีที่ 2 ภาคการศึกษาที่ 1 และ 2 เรียน รายวิชาศึกษาทั่วไปควบคู่กับรายวิชาพื้นฐาน ของสาขา วิชา และภาคฤดูร้อนให้นักศึกษาเรียนรายวิชาพื้นฐาน

ของสาขาวิชาให้เสร็จสิ้นก่อนแล้วทำงานที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่เรียนก่อนหน้านี้นี้ซึ่งต้องประยุกต์ใช้ความรู้ (Work-based Learning: WBL)

ชั้นปีที่ 3 ภาคการศึกษาที่ 1 เรียนรายวิชาทางวิชาชีพควบคู่กับการทำโครงงานจากสถานประกอบการ (Workplace Project-based Learning: PrBL) ในสาขาวิชาการตลาดอาจให้นักศึกษาทำ Dummy Company ภาคการศึกษาที่ 2 ให้นักศึกษาไปสหกิจศึกษา (Cooperative Education) หรือบรรจุทำงานหรือฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Practicum) และภาคฤดูร้อนให้นักศึกษาเรียนรายวิชาพื้นฐานของสาขาวิชาให้เสร็จสิ้นก่อนแล้วทำงานที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่เรียนก่อนหน้านี้นี้ ซึ่งต้องประยุกต์ใช้ความรู้ (Work-based Learning: WBL) การเรียนแบบบรรจุทำงานหรือฝึกเฉพาะตำแหน่งนักศึกษาสามารถเรียนควบคู่กับการทำงาน

ชั้นปีที่ 4 ภาคการศึกษาที่ 1 เรียนรายวิชาทางวิชาชีพควบคู่กับการฝึกงานที่เน้นการเรียนรู้หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing) ในระยะเวลาสั้น ๆ และภาคการศึกษาที่ 2 เป็นการฝึกปฏิบัติงานจริงภายหลังสำเร็จการเรียนทฤษฎีก่อนสำเร็จการศึกษา (Post-course Internship) นักศึกษาสามารถเรียนควบคู่กับการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ได้แนวทางการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองคุณลักษณะ และสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ตามความต้องการของสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจในช่วงปี พ.ศ. 2557 แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนามีการกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีดำเนินการวิจัย ในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ผู้บริหารสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมา แบ่งเป็นภาคอุตสาหกรรม ทั้งหมด 2,585 แห่ง และภาคพาณิชยกรรมทั้งหมด 11,276 แห่ง รวมทั้งสิ้น 13,861 แห่ง (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา, 2556 และสำนักงานพาณิชย์จังหวัดนครราชสีมา, 2557)

2) กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมา จากภาคอุตสาหกรรม 73 แห่ง และภาคพาณิชยกรรม 316 แห่ง รวม 389 แห่ง โดยใช้วิธีการของยามาเน (Yamane) เพื่อคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อนสูงสุดและยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ระหว่างภาคอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมโดยคำนวณตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งสองกลุ่ม (ไพศาล วรคำ, 2555: 93, 101)

2. วิธีดำเนินการวิจัย

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ และสมรรถนะบัณฑิต และประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2552

2) ร่างแบบสำรวจความต้องการคุณลักษณะ และสมรรถนะบัณฑิตสาขาการจัดการของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้ผลการวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังความสามารถหลัก ในการทำงาน (Competency) ของนิสิต/นักศึกษา หลักสูตรสหกิจศึกษา: มุมมองของนิสิต นักศึกษา และ ผู้ประกอบการ (กลุ่มสัมคมศาสตร์) ของอัสสัมชัญ ตั้งจตุรโสภณ และคนอื่น ๆ (2554) และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการตั้งประเด็นคำถามในแบบสำรวจ

3) นำร่างแบบสำรวจไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

3.1) ด้านการพัฒนาสมรรถนะและกำลังคน ได้แก่ รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 ท่าน ได้แก่ (1) คุณปิยะ บุญอบ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บมจ. แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส (2) อาจารย์ธนิยา คันทหัตถ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร International Business มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล อดีตผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ The Mall Group

3.3) ด้านการจัดการ ได้แก่ ดร.ยุทธกร ฤทธิ์ไธสง อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชา การจัดการทั่วไป และคณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

3.4) ด้านการวิจัยและประเมินผล ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.สำเริง บุญเรืองรัตน์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

เพื่อหาค่าดัชนีที่บ่งบอกถึงความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index :IOC) และพิจารณาความเหมาะสมของประเด็นคำถาม โดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องกัน 2 ใน 3 หรือ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 (ไพศาล วรรค์, 2555: 262-263)

1) ปรับปรุงประเด็นคำถามตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยแบบสำรวจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความต้องการคุณลักษณะและสมรรถนะของบัณฑิตสาขาการจัดการ แบ่งเป็นคุณลักษณะของบัณฑิต 11 ข้อ สมรรถนะของบัณฑิตด้านทักษะ 23 ข้อ ด้านความรู้ 8 ข้อ ด้านทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 4 ข้อ ด้านบุคลิกประจำตัว บุคคล 14 ข้อ ด้านแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน 5 ข้อ

2) จัดส่งแบบสำรวจให้ผู้เกี่ยวข้องในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารของสถานประกอบการหรือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในกลุ่มภาคอุตสาหกรรม 73 แห่ง และกลุ่มพาณิชย์กรรม 316 แห่ง รวม 389 แห่ง

3) นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ในการจัดระดับความต้องการ ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

0.50 - 1.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ค่าน้ำหนักจากการจัดอันดับความต้องการของสถานประกอบการรายชื่อ 3 อันดับแรก โดยอันดับ 1 ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน อันดับ 2 ให้ค่าคะแนน 2 คะแนน และอันดับ 3 ให้ค่าคะแนน 1 คะแนน ตามลำดับ แล้วนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมารวมกันเป็นค่าน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ เพื่อหาคุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ตามความต้องการมากที่สุดของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลความต้องการคุณลักษณะและสมรรถนะบัณฑิตสาขาการจัดการเชิงประยุกต์ของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารของสถานประกอบการหรือผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมและกลุ่มพาณิชย์แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 312 ตัวอย่าง จากที่กำหนดไว้ 389 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.21 ดังต่อไปนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ความถี่, ร้อยละ) เป็นผู้บริหารระดับสูง (53, 17.0) ระดับกลาง (98, 31.4) ระดับต้น (158, 50.6) อยู่ในหน่วยงานของรัฐ (38, 12.2) ภาคธุรกิจการค้าและบริการ (220, 70.5) และภาคอุตสาหกรรม (54, 17.3) เป็นองค์กรที่มีจำนวนพนักงานต่ำกว่า 50 คน (113, 36.2) จำนวน 51 - 300 คน (107, 34.3) จำนวน 301 - 700 คน (39, 12.5) และ 701 คนขึ้นไป (53, 17.0)

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการ คุณลักษณะบัณฑิตสาขาการจัดการเชิงประยุกต์ของ สถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะบัณฑิตที่สถานประกอบการ ต้องการระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ได้แก่ บัณฑิตต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต (4.79, 0.435) ปฏิบัติตนตามระเบียบขององค์กร (4.65, 0.588) ยึดมั่นในกฎหมาย ศีลธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (4.61, 0.563) มีความรับผิดชอบในผล ที่ตนกระทำห้ต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และชุมชนที่ เกี่ยวข้อง (4.59, 0.544) มีความภูมิใจในองค์กรของตน (4.54, 0.536) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น (4.54, 0.571) ยอมรับความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วม งาน เคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันของทีม งาน (4.54, 0.583) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วน รวม (4.49, 0.584) เห็นคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีตนเอง (4.47, 0.583) ปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณี อันดีงามและวัฒนธรรมองค์กร (4.45, 0.576) และ มีความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย (4.21, 0.728) ส่วน คุณลักษณะบัณฑิตที่สถานประกอบการต้องการมาก ที่สุด 3 อันดับแรกตามลำดับ (ค่าน้ำหนัก) ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต (530) มีความภูมิใจในองค์กรของ ตน (184) และยึดมั่นในกฎหมาย ศีลธรรม และจรรยา บรรณวิชาชีพ (168)

3) ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการ สมรรถนะของบัณฑิตสาขาการจัดการเชิงประยุกต์ของ สถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมา

ระดับความต้องการสมรรถนะของบัณฑิตด้าน ทักษะทั้ง 5 ด้าน สถานประกอบการต้องการอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ได้แก่ 1) มีความสามารถในการปรับตัวในสภาวะ แรงกดดันที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน (4.48, 0.641) สามารถเรียงลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบ หมายได้ (4.46, 0.599) ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วม งาน (4.44, 0.546) และเข้ากับสภาพแวดล้อมใน ที่ทำงานได้ดี (4.38, 0.583) 2) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (4.21, 0.721) วางแผนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

อย่างเป็นระบบ (4.15, 0.773) และสามารถสื่อสารผ่าน ระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (4.01, 0.875) 3) มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถฟัง พูด อ่าน เขียน และเข้าใจคำสั่งหรืองานที่ได้ รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง (4.47, 0.615) เจจหาหรือ ต่อรองให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผล สำเร็จได้ (4.39, 0.647) ใช้คำพูดเหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง และสถานการณ์ (4.36, 0.655) รายงานความคืบหน้า การดำเนินงานต่อหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอภายใต้ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (4.35, 0.650) สามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะต่างๆ ให้กับเพื่อน ร่วมงานได้ (4.27, 0.668) เป็นผู้ฟังที่ดีโดยแสดงความ สนใจสิ่งที่ผู้อื่นพูด (4.27, 0.665) และสื่อสารภาษา อังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็นต้องใช้ในองค์กร ได้ (3.88, 0.903) 4) มีความสามารถในการเลือกใช้รูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสม โดยนำเสนอสารสนเทศ ที่เข้าใจง่ายต่อกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง (4.03, 0.709) และเลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสม สำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้ (4.00, 0.734) 5) มี ความสามารถในการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหา สามารถคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ (4.35, 0.639) รู้จักเรียนรู้จากความผิดพลาดของตัวเอง (4.26, 0.649) หาหนทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาอย่างไม่ว่าง (4.18, 0.709) วิเคราะห์ปัญหาด้วยมุมมองที่แตกต่าง (4.15, 0.705) ศึกษาข้อมูลคาดคะเนแนวโน้ม ของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นรวมทั้งผลกระทบต่อการ ปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน (4.12, 0.702) 6) มีความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และ สถิติเพื่อวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน สามารถ เชื่อมโยงสิ่งที่วิเคราะห์ได้จากการคำนวณกับงานที่ กำลังดำเนินการอยู่อย่างมีเหตุผล (3.82, 0.824) และ ใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติที่เหมาะสมในการ วิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (3.70, 0.810) ส่วนสมรรถนะด้านทักษะของบัณฑิตที่สถานประกอบการ ต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรกตามลำดับ (ค่าน้ำหนัก) ได้แก่ สามารถปรับตัวในสภาวะแรงกดดันที่ เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน (253) ฟัง พูด อ่าน เขียน และ เข้าใจคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง (214) และเรียงลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบ

หมาย (164) ระดับความต้องการสมรรถนะของบัณฑิตด้านความรู้ 3 ด้าน สถานประกอบการต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ได้แก่ 1) มุ่งองค์ความรู้อย่างถ่องแท้ กว้างขวาง และเป็นระบบ ใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางการจัดการในการทำงาน (4.13, 0.660) มุ่งองค์ความรู้ในสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์อย่างถ่องแท้ กว้างขวางและเป็นระบบ (4.12, 0.683) และมีความตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ (3.98, 0.679) 2) มีความรู้ในการแก้ไขปัญหาทางด้านการจัดการที่ซับซ้อน ด้วยการตรวจสอบปัญหาและพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ จากความเข้าใจที่ลึกซึ้งของตนเอง และความรู้จากสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยคำแนะนำแต่เพียงเล็กน้อย (4.13, 0.740) และศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ (4.11, 0.730) 3) มีความรู้ในการวิจัยสาขาการจัดการ สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎี และระเบียบวิธีการศึกษาค้นคว้าในสาขาการจัดการเชิงประยุกต์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและข้อโต้แย้งในสถานการณ์ต่าง ๆ (3.98, 0.805) สามารถแปลความหมาย การวิเคราะห์ และประเมินความสำคัญของการวิจัยในการขยายองค์ความรู้ในสาขาการจัดการเชิงประยุกต์ (3.91, 0.812) และมีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในผลงานวิจัยต่าง ๆ ในสาขาการจัดการเชิงประยุกต์ (3.88, 0.850) ส่วนสมรรถนะด้านความรู้ของบัณฑิตที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรกตามลำดับ (ค่าน้ำหนัก) ได้แก่ มุ่งองค์ความรู้ในสาขาวิชาการจัดการอย่างถ่องแท้ กว้างขวาง และเป็นระบบ (373) ใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางการจัดการในการทำงาน (359) และศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ (351)

ระดับความต้องการสมรรถนะของบัณฑิตด้านทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 3 ด้าน สถานประกอบการต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)

ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (4.68, 0.532) พัฒนาดนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (4.58, 0.584) และรับรู้ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร (4.57, 0.585) ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ (4.49, 0.641) ส่วนสมรรถนะที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรกตามลำดับ (ค่าน้ำหนัก) ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (779) พัฒนาดนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (469) และรับรู้ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร (366)

ระดับความต้องการสมรรถนะของบัณฑิตด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล สถานประกอบการ ต้องการอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำ สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นที่พึ่งทางอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ (4.56, 0.581) อุดหนุน อดทนอดกลั้นเพื่อประโยชน์ของทีมงาน (4.50, 0.631) มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะกับกาลเทศะและวิชาชีพของตน (4.46, 0.604) และเป็นผู้ที่สามารถที่จะขับเคลื่อนการทำงานของทีมงานไปสู่เป้าหมายได้ (4.39, 0.652) 2) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ตระหนักถึงผลประโยชน์และเป้าหมายของทีมเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตน (4.58, 0.583) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น (4.49, 0.561) มีเป้าหมายร่วมกันและรู้จักแบ่งปันความรับผิดชอบ (4.48, 0.572) แสดงออกถึงความโอบอ้อมอารีเต็มใจช่วยเหลือ และมีความเป็นมิตรทั้งความคิด การพูด และการปฏิบัติต่อทุกคนโดยเสมอภาค (4.42, 0.600) สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4.41, 0.625) ยึดมั่นและทำตามคำสัญญา ทำให้เพื่อนร่วมงานวางใจและรู้จักไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน (4.40, 0.603) 3) มีความคิดริเริ่ม กล้าแสดงความคิดเห็นและมุ่งผลักดันภารกิจของทีมงานไปสู่ความสำเร็จ (4.42, 0.600) คิดสร้างสรรค์เพื่อประยุกต์ความรู้ทฤษฎีในสาขาวิชาให้เข้ากับการดำเนินงานจริงภายในที่ทำงาน (4.34, 0.686) คิดสร้างสรรค์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ (4.29, 0.662) และเสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้การปฏิบัติ

งานมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม (4.28, 0.658) ส่วนสมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวบุคคลของบัณฑิตที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรกตามลำดับ (ค่าน้ำหนัก) ได้แก่ ความเป็นผู้นำสามารถที่จะขับเคลื่อนการทำงานของทีมงานไปสู่เป้าหมายได้ (291) สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นที่พึ่งทางอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ (279) และตระหนักถึงผลประโยชน์และเป้าหมายของทีมงานเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (251)

ระดับความต้องการสมรรถนะของบัณฑิตด้านแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนใน สถานประกอบการต้องการอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ (4.46, 0.588) สามารถวางแผนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ (4.39, 0.595) สามารถค้นหาข้อเท็จจริงทำความเข้าใจและสามารถประเมิน

ข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเอง (4.23, 0.674) มีส่วนร่วมในการติดตามพัฒนาการในศาสตร์การจัดการให้ทันสมัย และเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจของตนอยู่เสมอ (4.21, 0.671) และทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน (4.50, 0.797) ส่วนสมรรถนะด้านแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนของบัณฑิตที่สถานประกอบการต้องการมากที่สุด 3 อันดับแรกตามลำดับ (ค่าน้ำหนัก) ได้แก่ สามารถวางแผนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ (645) สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ (544) และทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน (270)

จากผลการวิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะและสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมาต้องการมากที่สุด ดังภาพที่ 1

คุณลักษณะ				
1) มีความซื่อสัตย์สุจริต 2) มีความภูมิใจในองค์กรของตน 3) ยึดมั่นในกฎหมาย ศีลธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ				
สมรรถนะ				
๑ ด้านทักษะ	๑ ด้านความรู้	๑ ด้านทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ของตนเอง	๑ ด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล	๑ ด้านแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน
- สามารถปรับตัวในสภาวะแรงกดดันที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน - ฟัง พูด อ่าน เขียนและเข้าใจคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง - เรียงลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	- มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาการจัดการอย่างถ่องแท้กว้างขวาง และเป็นระบบ - ใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางการจัดการในการทำงาน - ศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางทฤษฎีประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติและผลกระทบจากการตัดสินใจ	- มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร - รับรู้ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร - สามารถค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	- เป็นผู้นำสามารถที่จะขับเคลื่อนการทำงานของทีมงานไปสู่เป้าหมายได้ - ควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นที่พึ่งทางอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ - ตระหนักถึงผลประโยชน์ และเป้าหมายของทีมงานเป็นหลักมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	- วางแผนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ - ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ - ทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

ภาพที่ 1 สรุปคุณลักษณะและสมรรถนะของบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ที่ตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมาต้องการมากที่สุดจากผลการวิจัย

4) ข้อเสนอแนะรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมาตามผลการวิจัย ควรมีการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร (มคอ. 2) ตามข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

4.1) ต้องมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นคุณลักษณะและสมรรถนะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Competency-based Learning) ใช้สมรรถนะเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อการออกแบบโครงสร้างหลักสูตร ออกแบบรายวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล มีการวัดผลการเรียนรู้ (Learning Outcomes) อย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตร

4.2) ต้องให้สถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ด้วยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การเรียนกับการทำงาน (Work Integrated Learning: WIL) โดยนำความรู้ที่ได้จากชั้นเรียนมาสู่การปฏิบัติ หน่วยงานจริงในสถานประกอบการและนำประสบการณ์ที่ได้รับกลับสู่ห้องเรียนที่มีความต่อเนื่องและยาวนานเพียงพอ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบสลับการเรียนกับการทำงาน (Sandwich Course)

4.3) ต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบด้วยการทำ

โครงการ (Project-based Learning) ที่เน้นปัญหา (Problem-based Learning) ภายใต้สถานการณ์จริง (Real World Situation) ทำให้การเรียนรู้มีความหมายต่อผู้เรียน (Meaningful Learning) เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และตอบสนอง ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรปริญญาตรีทางวิชาการตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 ที่ว่า “มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เน้นความรู้และทักษะด้านวิชาการ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างสร้างสรรค์” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558: 2)

แนวทางการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวจะช่วยผลักดันให้บัณฑิตมีคุณลักษณะและสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมามากที่สุด มหาวิทยาลัย สถานประกอบการ นักศึกษา ต้องมีบทบาทที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย และการทำงานในสถานประกอบการ มีการแต่งตั้งและมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบ โดยเฉพาะ เนื้อหาที่เรียนในมหาวิทยาลัยต้องสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในสถานประกอบการ มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ แบ่งสัดส่วนการวัดประเมินผลทั้งในมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการอย่างเหมาะสมโดยเน้นการแก้โจทย์ปัญหาและทำโครง

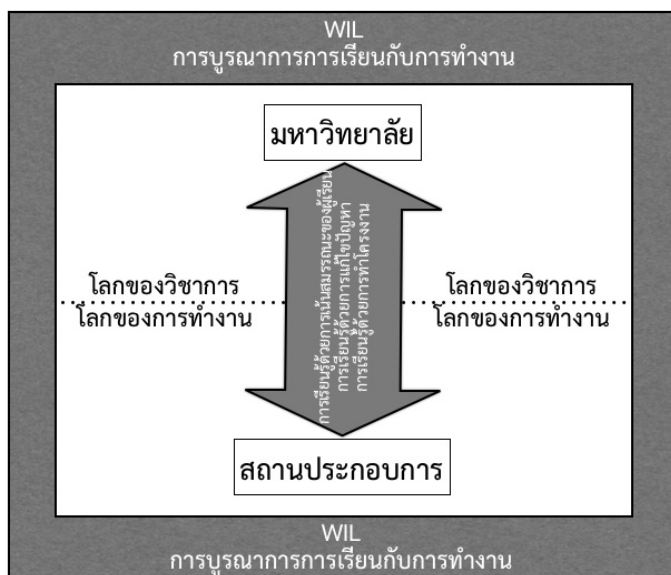


ภาพที่ 2 แสดงบทบาทของมหาวิทยาลัย สถานประกอบการ และนักศึกษา ที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันให้การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงาน (WIL) ช่วยผลักดันบัณฑิตมีคุณลักษณะและสมรรถนะตรงตามความต้องการจากข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

งานในสถานประกอบการให้ “สำเร็จ” ดังภาพที่ 2

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การเรียนกับการทำงาน (Work Integrated Learning) ที่เหมาะสมรูปแบบหนึ่ง คือ การเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) อย่างต่อเนื่องตลอด

หลักสูตรโดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะ (Competency-based Learning) เน้นการแก้ไข โจทย์ปัญหา (Problem-based Learning) และการ จัดทำโครงการในสถานประกอบการ (Project-based Learning) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการการเรียนกับการทำงานที่เน้นการเรียน สลับกับการทำงาน (Sandwich Course) อย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตรโดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะ การแก้ไขโจทย์ปัญหา และการจัดทำโครงการในสถานประกอบการจากข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะและสรณะ บัณฑิตตามความต้องการของสถานประกอบการใน เขตจังหวัดนครราชสีมาที่ได้จากการวิจัยกับผลการ เรียนรู้ที่คาดหวัง 5 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) พบว่ามีประเด็นที่สอดคล้องกัน ได้แก่ การประพฤติ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบ ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม สามารถในการปรับวิถีชีวิต ในความขัดแย้งทางค่านิยม สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ ใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และ การแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ ไม่ได้คาดคิดมาก่อน สามารถทำงานเป็นกลุ่ม แสดงถึง ภาวะผู้นำความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม วางแผน และรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง สามารถสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน สำหรับประเด็นที่ไม่สอดคล้อง กัน ได้แก่ การพัฒนานิสัยและปฏิบัติตนตามศีลธรรม

ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม สามารถเข้าใจ นึกคิด และนำเสนอข้อมูล วิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงใน หลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ สามารถ วิเคราะห์เชิงตัวเลข ใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และ สถิติ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉราพรรณ ตั้งจตุร โสภณ และคณะ (2554: 98 - 100) ที่นิสิต/นักศึกษา หลักสูตรสหกิจศึกษา กลุ่มสังคมศาสตร์ต้องมีความ สามารถหลัก (Competency) ในการทำงานตามความ คาดหวังของผู้ประกอบการในด้านความยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม และความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการ ปรับตัว ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะทางวิชาชีพ ดังนั้น การจัดทำหลักสูตรจำเป็นต้องเพิ่มคุณลักษณะ และสมรรถนะในส่วนที่ไม่สอดคล้องเพื่อให้ได้บัณฑิตที่ ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการในท้องถิ่น

และตามความต้องการของประเทศ จะนำไปสู่การจ้างงาน (Employability) ของบัณฑิตเพื่อลดอัตราการว่างงานในอนาคตตามความเห็นของ Dessler, G. (2007: 412) ที่ระบุว่า การจ่ายค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับระดับสมรรถนะ (Competency-Based Pay) มากกว่าตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และเป็นประโยชน์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การกำหนดตำแหน่งการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (Cooper, K. 2000: 8-10) โดยสิ่งที่สถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมาอยากได้มากที่สุด คือ สามารถปรับตัวในสภาวะแรงกดดันที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน มุ่งองค์ความรู้ในสาขาวิชาการจัดการอย่างถ่องแท้ กว้างขวาง และเป็นระบบ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร เป็นผู้นำสามารถที่จะขับเคลื่อนการทำงานของทีมไปสู่เป้าหมายได้ และวางแผนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่ออย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่ามีความเฉพาะตามความต้องการของท้องถิ่นมากกว่าที่ระบุไว้ในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2552 เป็นบรรยากาศการทำงานในองค์กรสมัยใหม่ที่นักศึกษาต้องปรับตัวให้ได้ท่ามกลางความกดดัน เน้น “ความสำเร็จ” มากกว่าการทำให้เป็น และทำได้ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ และเน้นการวางแผนงานและสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวให้ได้ เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบูรณาการเรียนกับการทำงาน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการเชื่อมโยงกับการทำงานจริง ด้วยการนำปัญหาจากสถานการณ์จริงมาใช้ในการเรียนการสอน การเน้นการทำโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ (Process Thinking) ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงในทักษะจำเป็นของศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ในลักษณะของการเรียนสลับกับการทำงาน (Sandwich Course) แบบต่อเนื่องตลอดหลักสูตร ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของอลงกต ยะไวยุทธ์ และคณะ (2558: 134 - 135) ที่แยกรูปแบบการเรียนกับการทำงานตามชั้นปี การศึกษาทั้งในรูปแบบการกำหนดประสบการณ์ก่อน

การเรียน (Pre-course Experience) การเรียนแบบเน้นการทำงาน (Work-based Learning) สหกิจศึกษา (Cooperative Education) การบรรจุทำงานหรือฝึกเฉพาะตำแหน่ง (Practicum) การเรียนรู้หรือการติดตามพฤติกรรมการทำงาน (Cognitive Apprenticeship or Job Shadowing) และการฝึกปฏิบัติจริงก่อนสำเร็จการศึกษา (Post-course Internship) เนื่องจากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษาในภาพรวมของกลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์ และอยู่ในบริบทโดยรวมของประเทศไทย ต่างจากผลการวิจัยนี้ที่เฉพาะเจาะจงในสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ในเขตจังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ควรนำคุณลักษณะและสมรรถนะของบัณฑิตที่เป็นผลจากการวิจัยมาเป็นวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์

2) ควรสร้างหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการเชิงประยุกต์ (มคอ.2) เพื่อผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในเขตจังหวัดนครราชสีมา

3) ควรจัดทำเป็นหลักสูตรร่วมผลิตกับสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมา ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558 โดยเปิดโอกาสให้พนักงานในสถานประกอบการที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและประสบการณ์และความรู้ความสามารถด้านการจัดการไม่น้อยกว่า 6 ปี มาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้สอน

4) ควรสร้างความร่วมมือในรูปเครือข่าย พหุภาคีในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ หอการค้าจังหวัด สภาอุตสาหกรรมจังหวัด แรงงานจังหวัด พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด และจัดหางานจังหวัด เพื่อนำระบบการจัดการเรียนสอนแบบบูรณาการเรียนกับการทำงานมาใช้ในเขตจังหวัดนครราชสีมาอย่างเป็นรูปธรรม

5) ควรพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะที่เกิดจากการเรียนการสอนที่เน้นสมรรถนะการทำงาน เป็นหลัก (Competency-based Learning) ในลักษณะของการเทียบเคียงสมรรถนะตามความต้องการของสถาน

ประกอบกรอบการตลอดหลักสูตร (Learning Benchmark) เพื่อให้ นักศึกษามีสมรรถนะอย่างแท้จริงเมื่อสำเร็จการศึกษา

6) ควรร่วมมือกับสำนักงานส่งเสริมการลงทุน จังหวัดนครราชสีมา (BOI) ตามนโยบายส่งเสริมการลงทุนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบคลัสเตอร์ ในโครงการ Talent Mobility, Work-integrated Learning สหกิจศึกษา และทวิภาคี กับสถานประกอบการในเขตจังหวัดนครราชสีมาเพื่อขอรับการส่งเสริมการลงทุนภายในปี 2560 ตามประกาศของ BOI

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจาก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2558*. ประกาศ ณ วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: กระทรวง.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: ก. พลพิมพ์.

จุฬารักษ์ มาเสถียรวงศ์. (มปป). *เรียนรู้การทำงาน: โจทย์ใหม่ที่ท้าทายระบบการศึกษาไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันรามจิตติ.

บุษยา วงษ์ขลิทกุล. (2556). ความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงานของนิสิต นักศึกษา สหกิจศึกษาในทัศนะของผู้ประกอบการ. *วารสารวิชาการ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 21, 90-105.

ไพศาล วรคำ. (2555). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. ค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary>

วรางค์ศิริ ทรงศีล. (2550). *การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร : กรณีศึกษา : บริษัท เอ็นเอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สุเมธ แยม่น. (2547). *สหกิจศึกษา: รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

สำนักงาน ก.พ. (2548). *สมรรถนะข้าราชการ: การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เอกสารนำเสนอในที่ประชุม, 31 มกราคม 2548. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน.

สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา. (2556). *บรรยายสรุปจังหวัดนครราชสีมา*. นครราชสีมา: สำนักงาน.

สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนครราชสีมา. (2557) *รายงานการจดทะเบียนการค้า*. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2557, จาก <http://pcoc.moc.go.th/wappPCOC/views/dfactsheet.aspx?pv=30> [2014, April 2].

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (Work-Integrated Learning)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน.

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) (2556). *ความเป็นจริงในชีวิตเด็กเยาวชนไทย: โจทย์ท้าทายการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: แพรคติกัล ดีไซน์ สตูดิโอ จำกัด.

- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. (2556). รายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนด้านอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://piokorat.blogspot.com>
- อลงกต ยะไวทย์ และคณะ. (2558). การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เหมาะสมกับกลุ่มสาขาวิชาชีพของประเทศไทย ระยะที่ 1 เฉพาะกลุ่มสาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และกลุ่มสาขาวิชาบริหารธุรกิจ พาณิชยศาสตร์ บัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- อัญญาพรรณ ตั้งจตุรโสภณ และคณะ. (2554). รายงานวิจัย เรื่อง ความคาดหวังความสามารถหลักในการทำงาน (Competency) ของนิสิต/นักศึกษาหลักสูตรสหกิจศึกษา: มุมมองของนิสิต นักศึกษา และผู้ประกอบการ (กลุ่มสังคมศาสตร์). นครราชสีมา: เครือข่ายเพื่อการพัฒนาสหกิจศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง.
- Barron, B., & Darling-Hammond, L. (2008). *Teaching for meaningful learning: a review of research on inquiry-based and cooperative learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cooper, K. (2000). *Effective competency modeling & reporting: a step-by-step guide for improving individual & organizational performance*. New York: CooperComm, Inc.
- Cooper, L., Orrell, J., & Bowden, M. (2010). *Work integrated learning: a guide to effective practice*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Dessler, G. (2007). *Human resource management*. (7th ed.). Florida: Pearson Education International.
- Franz, J. (2007). *Work integrated learning for design: a scholarship of integration*. Connected 2007 International Conference on Design Education, 9-12 July 2007, Sydney: University of New South Wales.
- Freudenberg, B., Brimble, M., & Cameron, C. (2011). WIL and generic skill development: The development of business students' generic skills through work-integrated learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 12, 79-93.
- Kramer, M., & Usher, A. (2011). *Work-integrated learning and career-ready students: examining the evidence*. Toronto: Higher Education Strategy Associates.
- Martin, A., & Hughes, H. (2009). *How to make the most of work integrated learning: a guide for students, lecturers & supervisors*. Palmerston North, New Zealand: Massey University.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist*, 28 (1), 1-14
- McLennan, B., & Keating, S. (2008). *Work-integrated learning (WIL) in Australian university: the challenges of mainstreaming WIL*. ALTC NAGCAS National Symposium, June 2008. Melbourne, Australia: ALTC NAGCAS.
- Oxford University Press. (2016). *Oxford dictionaries: language matters*. Retrieved August 17, 2016, from <http://www.oxforddictionaries.com>