

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่องการศึกษาความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

2.1.3 แนวคิดเรื่องการสรรหาบุคลากร

2.1.4 แนวคิดการคัดเลือกบุคลากร

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF: HED)

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

##### 2.1.1.1 ความหมายของความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและแรงผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จบนพื้นฐานความเชื่อหรือสมมุติฐานว่า มนุษย์มีความต้องการ และพฤติกรรมของมนุษย์จากความต้องการทางจิตวิทยาที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปก็คือ

French and Bell (1961 อ้างถึงใน สิริบุญญา แพทย์พิทักษ์, 2553, หน้า 21) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงต้องมีโน้ตชนที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) และนำแผนไปปฏิบัติ (Implementing plan)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, หน้า 168) ได้ให้ความหมายของความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง และต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้รู้สึกหิว ก็ต้องการอาหารรับประทาน เกิดความรู้สึกเหนื่อยเพลีย เนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ก็ต้องการเงินสำหรับการใช้จ่าย ไม่ได้รับ

การยอมรับ ไม่ได้รับการยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการการยอมรับการยกย่อง ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็น ความต้องการทั้งทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

ศรีชล ฉายาพงษ์ (2553, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ หมายถึง ความต้องการของคนี่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ และเมื่อมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือทำให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ย่อมต้องปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ทำให้ตนเองมีศักยภาพสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการ หมายถึง ความต้องการอยากได้ หรือประสงค์จะได้ และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

วิจิตร อวากุล (2540 อ้างถึงใน เทียมรัตน์ คงทนต์, 2554, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความต้องการ (Need) เป็นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง สภาวะที่บุคคลยังไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมีความต้องการที่จะมีหรือให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความต้องการจำเป็นที่เป็นพื้นฐานแล้วมนุษย์ก็จะมี ความต้องการทางด้านสังคม การที่บุคคลชวนชวนช่วยให้ได้มาซึ่งตนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการเรียนรู้ ศึกษาจากวิชาการ ประสบการณ์ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ตนปรารถนาตามความต้องการ

วราภรณ์ ตระกูลสฤยต์ (2547, หน้า 12 อ้างถึงใน รัชณี รัตน์, 2550, หน้า 9) ได้ให้ความเห็นว่า ความต้องการจำเป็น (Need) เป็นสิ่งที่ชีวิตจะขาดเสียมิได้ และผลจากการศึกษาหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าทุกภิกิริยา ทำทาง หรืออาการที่มนุษย์แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นมาจากแรงผลักดันของความ ต้องการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาภายหลัง และจากสิ่งที่เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้ที่เป็นความต้องการทางชีววิทยาทั้งที่เป็นสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ใน

สรุปได้ว่าความต้องการ หมายถึง การที่มนุษย์มีความปรารถนาอยากได้อะไรมีอยากเป็นในบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งบุคคลจะมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน แม้จะมีสถานะหรือปัจจัยส่วนบุคคลที่เหมือนกันก็ตาม การให้หรือการสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริง ๆ ซึ่งถ้าได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะเกิดความสุขความพึงพอใจ

## 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

### 2.1.2.1 ความหมายของคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ หมายถึง บัณฑิตที่ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญเติบโต ซึ่งการที่จะเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ได้นั้น บัณฑิตจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตัวเอง รวมกับประสบการณ์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและเกิดการรับรู้ฝึกอบรมสั่งสอนที่ถูกต้องและมีคุณธรรมจากอาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ จนเกิดกระบวนการเรียนรู้

และรับรู้ในกระบวนการของร่างกายที่จะส่งผลให้เกิดอิทธิพลและมีผลต่อคุณสมบัติเฉพาะเจาะจงหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่อยู่กับบัณฑิต ได้แก่ ความสามารถเฉพาะทางความสามารถพิเศษ ความรู้ ปฏิภาณไหวพริบ เชี่ยวชาญปัญหา สติ ทักษะในการคิดการพินิจพิเคราะห์ การแก้ไขปัญหาความเป็นผู้นำหรือแม้กระทั่งการมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ความหมายและที่มาของการเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ หมายถึง บัณฑิตที่ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาและเจริญเติบโต ซึ่งการที่จะมีบัณฑิตดังกล่าวนี้ บัณฑิตจะต้องมาจากกระบวนการเรียนรู้ของตัวบัณฑิตเอง และเป็นประสบการณ์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และเกิดการรับรู้ ผูกอบรม สั่งสอนจากอาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ และเกิดกระบวนการเรียนรู้รับรู้ของกระบวนการของร่างกาย ที่จะส่งผลให้เกิดอิทธิพลและมีผลต่อคุณสมบัติเฉพาะเจาะจงหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่อยู่กับบัณฑิต ได้แก่ ความสามารถเฉพาะทาง ความสามารถพิเศษ ความรู้ ปฏิภาณ ไหวพริบ เชี่ยวชาญปัญหา สติ ทักษะในการคิด การพินิจพิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา ความเป็นผู้นำ หรือแม้กระทั่งการมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่นนี้ อยู่สถานที่ให้การศึกษาจะผูกอบรม ให้ความรู้ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ที่ถูกต้องดีและมีคุณธรรมด้วย

สมชาติ กิจยรรยง (2548) ได้กล่าวถึงทิศทางการพัฒนาของไทยหลังปี ค.ศ. 2000 ว่า การพัฒนาคนไทยให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ใน “องค์รวมของคน” นั้นจำเป็นที่จะต้องทำให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 5 ด้าน คือพัฒนาพลังกายของคน พัฒนาพลังใจของคน พัฒนาพลังสมองของคน พัฒนาพลังจริยธรรมศีลธรรมคุณธรรมของคน และพัฒนาพลังสติปัญญาของคน

อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทิศนา แสงศักดิ์ (2531) ซึ่งได้อธิบายคุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการและเป็นแนวทางไปสู่ความก้าวหน้าในชีวิตดังนี้

- 1) คุณค่าเฉพาะตัว ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ การนับถือตนเองและมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้น และไม่จำกัดความสามารถของตนเอง
- 2) ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแนวทางแปลกใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้ สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า ยอมรับข้อติชมจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมได้ ความเป็นมิตร เสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือดีกับทุกฝ่าย มีจิตสำนึกในการให้บริการ ยอมรับความคิดเห็นและเคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น รวมทั้งมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ

### 2.1.2.2 คุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ประกอบการ

จากการเปรียบเทียบการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน พบว่า ผู้ประกอบการในการพัฒนาองค์กร มีความต้องการบุคลากรเพื่อการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง ในส่วนที่เกิดปัญหาขององค์กร จากความต้องการของผู้ประกอบการที่ความต้องการให้องค์กรดำรงอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย มีชื่อเสียงและพัฒนาองค์กรให้เจริญ รุ่งเรืองและตอบสนองสังคมได้ จึงควรศึกษาทิศทางในการพัฒนาของไทยหลังปี 2000 (สมชาติ, 2548) กล่าวว่า การพัฒนาคนไทยให้เกิดความครบถ้วนสมบูรณ์ใน “องค์รวมของคน” นั้น เราจำเป็นต้องทำให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง 5 ด้าน คือ

1. พัฒนาพลังกายของคน
2. พัฒนาพลังใจของคน
3. พัฒนาพลังสมองของคน
4. พัฒนาพลังจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรมของคน
5. พัฒนาพลังสติปัญญาของคน

โดยจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาคนตามทิศทางใหม่หลังปี 2000 คือ

1. พัฒนาพลังจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม สติปัญญา โดยทุ่มเทลงทุน ลงแรง ลงเงินเพื่อการนี้ให้ได้สัดส่วนอย่างน้อย 50 %
2. พลังสมอง พลังกาย และพลังใจ ที่เหลืออีก ประมาณ 50 % ของทรัพยากรที่จำกัดมาลงทุนในส่วนนี้

ดังนั้นบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาจากลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดีของลูกจ้าง (จำเนียร จวงตระกูล, 2542) ในการตอบสนองความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาไว้ 10 ประการ คือ

1. มีความขยันหมั่นเพียรดี ผู้ปฏิบัติที่ดีย่อมมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ตรงเวลา และปฏิบัติงานนั้นเป็นผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับได้ ตามมาตรฐานขององค์กร
2. ผลงานที่ดีมีคุณภาพ ผู้ปฏิบัติที่ดีควรทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ดีตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรที่กำหนดไว้ และพยายามปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ไม่ให้เกิดความผิดพลาดและตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ
3. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน รวมถึงเป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการมอบหมายงาน และสามารถแก้ไขงานได้ เมื่อการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด
4. เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี รู้ขั้นตอนและขอบเขตในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเอาใจใส่ศึกษาเพิ่มเติมในงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะสอบถามและขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องหากเกิดข้อขัดข้องหรือไม่เข้าใจ

5. เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้งานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในงานของตนได้อย่างดี มีการเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถตัดสินใจในงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง กล้าและมั่นใจในความพยายามพัฒนางานของตนรวมถึงการแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ

7. เป็นผู้มีความสามัญสานึก มีดุลยพินิจ ไหวพริบ มีเหตุมีผล โดยการคิดที่มีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุมีผลจากข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. เป็นผู้มีความมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักกาลเทศะ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวได้เหมาะสม มีบุคลิกภาพที่สามารถทำงานกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

9. เป็นผู้ใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานดี เล็งเห็นความสำคัญในการประสานงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สามารถยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและมีการสื่อสารที่ดีตรงเป้าหมาย

10. มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร ได้แก่ การมีแนวคิดที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกค้า และผู้อื่น อันจะนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติงานที่ดี

สมชาติ กิจยรรยง (2548) กล่าวว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้

1. ความกระตือรือร้นในการหาความรู้ใหม่มาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ทักษะและความสามารถที่ใช้งานได้
3. ทัศนคติที่ดี
4. การทำงานมีระบบ
5. คิดอย่างเป็นระบบ สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้
6. มีความฝึกฝนตนเองตลอดเวลา
7. มีความสามารถในการแข่งขัน
8. ปรับมาตรฐานการทำงานของตนให้สูงขึ้น

ทัศนาศาสตรศาสตร์ (2531) คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ทางก้าวหน้าในชีวิต ดังนี้

1. คุณค่าเฉพาะตัว
  - 1.1 ชื่อสัตย์
  - 1.2 นับถือตนเอง และมีภาพพจน์ที่ดีต่อตนเอง
  - 1.3 มีเป้าหมายในอาชีพและชีวิต
  - 1.4 มีความมั่นคงทางอารมณ์
  - 1.5 มีทัศนคติที่ดี

- 1.6 มีความกระตือรือร้น
- 1.7 ไม่จำกัดความสามารถของตนเอง
2. ทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
  - 2.1 มีความยืดหยุ่น
  - 2.2 มีความคิดสร้างสรรค์ และมีแนวทางแปลกใหม่
  - 2.3 สามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการของงานที่เปลี่ยนแปลงได้
  - 2.4 สามารถใช้เหตุผลและตัดสินใจได้อย่างเที่ยงตรง
  - 2.5 สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานได้
  - 2.6 มีสมาธิสามารถจดจ่ออยู่กับงานหลาย ๆ ส่วนในเวลาเดียวกันได้
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
  - 3.1 เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี
  - 3.2 ยอมรับการปกครองและคำปรึกษาแนะนำของหัวหน้า
  - 3.3 ยอมรับข้อติชม
  - 3.4 ทำงานเป็นทีมได้
  - 3.5 มีความเป็นมิตร
  - 3.6 เสมอต้นเสมอปลายกับผู้อื่น
  - 3.7 ให้ความร่วมมือดี
  - 3.8 เต็มใจรับมอบงานด้วยความยินดี
  - 3.9 มีจิตสำนึกในการให้บริการ
  - 3.10 ยอมรับผู้อื่น
  - 3.11 เคารพในสิทธิและทรัพย์สินของผู้อื่น
  - 3.12 มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของคนไทยที่ประเทศชาติต้องการ และมีความจำเป็นต้องปลูกฝังให้ถึงพร้อมในสถานการณ์ปัจจุบัน 10 ประการ มีดังนี้

1. มีระเบียบวินัย
2. มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม
3. ขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาชีพ
4. สำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม และประเทศชาติ
5. รู้จักคิดริเริ่ม วิจัย และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
6. กระตือรือร้นในการปกครองระบบประชาธิปไตย รักและเทิดทูน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
7. มีพละนาถัยสมบุรณ ทั้งร่างกายและจิตใจ
8. รู้จักพึ่งตนเอง มีอุตมคติ

9. มีความภาคภูมิใจ และรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ
10. มีความเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูกตเวที กล้าหาญ และสามัคคีกัน

## 2.1.3 แนวคิดเรื่องการสรรหาบุคลากร ( Employee Recruitment )

### 2.1.3.1 ความสำคัญของการสรรหา

การสรรหาบุคลากรเข้าปฏิบัติงานเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นผลมาจากการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เหมาะสม มาปฏิบัติหน้าที่ ในทางตรงกันข้ามถ้าการสรรหาไม่สามารถหาบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสม จะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและมีโอกาสล้มเหลวในการดำเนินงานได้ เพราะองค์การต้องรับภาระด้านเวลาประสิทธิภาพ และค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการแก้ปัญหาการขาดบุคลากร หรือขาดบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน เป็นการยากที่จะถอดถอนบุคลากรภายหลังจากการรับเข้าทำงานแล้ว

### 2.1.3.2 ความหมายของการสรรหา

แบร์รี คัชเวย์ (Barry Cushway, 1994) ได้ให้ความเห็นว่า การสรรหาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งดึงดูดใจกลุ่มผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานจากแหล่งต่าง ๆ ให้มาสมัครงาน ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องจัดระบบการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลผลิตที่เกิดจากระบบสรรหาที่ขาดคุณภาพจะส่งผลให้มีอัตราลาออกจากงานสูง ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และบางที่อาจไม่สามารถจะจูงใจผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่ดีจากแหล่งภายนอกเข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้

### 2.1.3.3 ปรัชญาและเป้าหมายของการสรรหา

ปรัชญาของการสรรหา (Recruitment Philosophy) ได้แบ่งไว้เป็นหลายแง่มุม ดังนี้

1. เน้นการสรรหาจากแหล่งภายในองค์กร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. ให้ความสำคัญต่อการบรรจุตำแหน่งว่าง เน้นการจ้างในระยะสั้น (Short - Term View) โดยการบรรจุตำแหน่งว่างด้วยความรวดเร็ว และอีกประการ คือ เน้นการจ้างระยะยาว (Long - Term View) โดยบรรจุคนที่เหมาะสมและมีความที่ก้าวสู่เส้นทางอาชีพในระยะต่อไปได้
3. การตระหนักถึงพันธะสัญญา (Commitment) จะยึดมั่นถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. มองผู้สมัครเป็นเสมือนสินค้า ที่องค์กรกำลังจะเลือกซื้อ และนิยมใช้หลักการตลาด (Marketing orientation) มาปรับใช้ เช่น ยอมเสียเวลา และค่าใช้จ่าย ทำการจ้างนักวิจัยมาทำการสำรวจ และทำการโฆษณา เพื่อสรรหาบุคคลทั่วไป
5. การเน้นว่าการสรรหาเป็นลักษณะของความมีจริยธรรม (Ethics) โดยจะเน้นที่กระบวนการการสรรหาที่ยุติธรรม (Fairness) และความซื่อสัตย์ (Honesty)

## 2.1.4 แนวคิดการคัดเลือกบุคลากร ( Employee Selecting )

### 2.1.4.1 ความหมายของการคัดเลือก

อาร์ เวน มอนดี้ (R. Wayne Mondy, 1996) และโรเบิร์ต เอ็ม โน (Robert M. Noe) การคัดเลือกเป็นกระบวนการตัดสินใจเลือกพิจารณาจากกลุ่มผู้สมัครจำนวนมากกว่าบุคคลใดจะมีความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งมากที่สุด วัตถุประสงค์ก็เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงานกระบวนการคัดเลือกจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อื่น ๆ กล่าวคือ ถ้าองค์การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถค่อนข้างต่ำเข้าทำงาน ฝ่ายฝึกอบรมจะต้องจัดทำโครงการฝึกอบรมแบบเข้มข้นรองรับเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเหล่านั้น ขณะเดียวกันถ้าอัตราค่าตอบแทนขององค์การค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราของหน่วยงานอื่นประเภทเดียวกัน การดึงดูดใจพนักงานที่มีความสามารถสูงก็ทำได้ยาก นอกจากนี้ทั้งสองคนยังกล่าวต่อไปว่าคำพรรณาลักษณะงาน ( Job Description) และข้อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของงาน ( Job Specification) ที่ได้ จากการวิเคราะห์งาน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการคัดเลือก สามารถสรุปได้ว่า การคัดเลือก ( Selecting ) หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่มีจำนวนมากให้เหลือจำนวนตามความต้องการขององค์การ ซึ่งจะต้องได้คนที่ดีที่สุดและมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละงาน

### 2.1.4.2 วัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากร

กฤติยา ฐานวรภัทร์ (2555) แนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานที่ได้ฟังอยู่เสมอ คือต้องการ “Put the Right Man in the Right Job” ซึ่งคำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกมีเป้าหมายหลักคือ ให้ได้คนที่ดีที่สุด และมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากรมีดังนี้

1. เพื่อกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเอาไว้ และปฏิเสธบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมออกไป
2. เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตรงตามความต้องการของหน่วยงานและลักษณะงานที่ทำ เข้ามาทำงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การได้นาน
4. เพื่อลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการนิเทศงาน รวมถึงการฝึกอบรม
5. เพื่อเป็นการให้ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ให้ผู้สมัครทราบเรื่องงานและองค์กร



## 2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education, TQF : HEd)

### 2.1.5.1 ความหมายของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF: HEd) หมายถึง กรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิ การแบ่งสายวิชา ความเชื่อมโยงต่อเนื่องจาก คุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ การเปิดโอกาสให้เทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิผลการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่าสามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

#### 2.1.5.1 หลักการสำคัญของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. ยึดหลักความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตลอดจนมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานกาอุดมศึกษา โดยมุ่งให้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการนำแนวนโยบายในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ และ มาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษามีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตรการปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนของ อาจารย์ การเรียนรู้ของนักศึกษา ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้มั่นใจว่า บัณฑิตจะ บรรลุมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังได้จริง

2. มุ่งเน้นที่มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต (Learning Outcomes) ซึ่งเป็น มาตรฐานขั้นต่ำเชิงคุณภาพ เพื่อประกันคุณภาพบัณฑิตและสื่อสารให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจ และมั่นใจถึงกระบวนการผลิตบัณฑิต โดยเริ่มที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา คือ กำหนด มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังไว้ก่อน หลังจากนั้นจึงพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตบรรลุถึงมาตรฐานผลการเรียนรู้นั้น อย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันอย่างเป็นระบบ

3. มุ่งที่จะประมวลกฎเกณฑ์และประกาศต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วเข้าด้วยกัน และเชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องได้เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ ความหมายและความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาของคุณวุฒิหรือปริญญาในระดับต่าง ๆ

4. มุ่งให้คุณวุฒิหรือปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาใดๆ ของประเทศไทยเป็นที่ ยอมรับและเทียบเคียงกันได้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ดีทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากกรอบมาตรฐาน คุณวุฒิระดับอุดมศึกษาจะช่วยกำหนดความมีมาตรฐานในการจัดการศึกษาในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดหลักสูตร ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอนได้อย่าง

หลากหลายโดยมั่นใจถึงผลผลิตสุดท้ายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของบัณฑิตซึ่งจะมีมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวัง สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขและภาคภูมิใจเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และเป็นคนดีของสังคม ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการพัฒนาประเทศไทย

### 2.1.5.3 วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

1. เพื่อเป็นกลไกหรือเครื่องมือในการนำแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการนำไปเป็นหลักในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษา

2. เพื่อกำหนดเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจนโดยกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตที่คาดหวังในแต่ละคุณวุฒิ/ปริญญาของสาขา/สาขาวิชาต่าง ๆ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในสาขา/สาขาวิชาได้ใช้เป็นหลัก และเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาการจัดการศึกษา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การปรับเปลี่ยนกลวิธีการสอนวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนกระบวนการวัดและการประเมินผลนักศึกษา

3. เพื่อเชื่อมโยงระดับต่าง ๆ ของคุณวุฒิในระดับอุดมศึกษาให้เป็นระบบเพื่อบุคคลจะได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและหลากหลายตามหลักการศึกษาดำเนินชีวิต มีความชัดเจนและโปร่งใสสามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานคุณวุฒิในระดับต่าง ๆ กับนานาชาติได้

4. เพื่อช่วยให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาและเป็นกลไกในการประกันคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง และใช้เป็นกรอบอ้างอิงสำหรับผู้ประเมินของการประกันคุณภาพภายนอกเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิต และการจัดการเรียนการสอน

5. เพื่อเป็นกรอบของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักศึกษา ผู้ปกครอง ผู้ประกอบการ ชุมชน สังคมและสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับความหมายของคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ที่คาดว่าบัณฑิตจะพึงมี

6. เพื่อประโยชน์ในการเทียบเคียงมาตรฐานคุณวุฒิระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศในการย้ายโอนนักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษา การลงทะเบียนข้ามสถาบัน และการรับรองคุณวุฒิผู้สำเร็จการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

7. เพื่อให้มีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเองของแต่ละสาขา/สาขาวิชา

8. เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ระเบียบ (Deregulation) การดำเนินการให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็ง

#### 2.1.5.4 โครงสร้างและองค์ประกอบของกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

##### แห่งชาติ

**1. ระดับคุณวุฒิ (Levels of Qualifications)** ระดับของคุณวุฒิแสดงถึงการเพิ่มขึ้นของระดับสติปัญญาที่ต้องการ และความซับซ้อนของการเรียนรู้ที่คาดหวัง นอกจากนี้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติยังกำหนดคุณลักษณะของนักศึกษาระดับแรกเข้าหลังจากสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย เพราะเป็นพื้นฐานความรู้ ความสามารถที่สำคัญในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาเริ่มต้นที่ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี) และสิ้นสุดที่ระดับที่ 6 ปริญญาเอก ดังนี้

ระดับที่ 1 อนุปริญญา (3 ปี)

ระดับที่ 2 ปริญญาตรี

ระดับที่ 3 ประกาศนียบัตรบัณฑิต

ระดับที่ 4 ปริญญาโท

ระดับที่ 5 ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

ระดับที่ 6 ปริญญาเอก

บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การเข้าศึกษาต่อของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอาจขึ้นอยู่กับคะแนนเฉลี่ยสะสม หรือเงื่อนไขอื่นเพื่อให้มั่นใจว่าผู้สมัครเข้าศึกษาต่อจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับที่สูงขึ้นและซับซ้อนยิ่งขึ้นกรอบมาตรฐานคุณวุฒิฯ แบ่งสายวิชาเป็น 2 สาย ได้แก่ สายวิชาการ เน้นศาสตร์บริสุทธิ์ทางด้านศิลปศาสตร์หรือด้านวิทยาศาสตร์ โดยมุ่งศึกษาสาระและวิธีการของศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ เป็นหลักไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับการประกอบอาชีพ และสายวิชาชีพซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาในลักษณะของศาสตร์เชิงประยุกต์ เพื่อให้ให้นักศึกษามีความรู้และทักษะระดับสูงซึ่งจำเป็นต่อการประกอบอาชีพ และนำไปสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพการเรียนในสายวิชาการควรจะพัฒนาความสามารถที่สำคัญทั้งในการทำงานและการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน ส่วนหลักสูตรสายวิชาชีพควรเกี่ยวข้องกับความรู้ การวิจัยและความรู้ทางทฤษฎีในสาขา/สาขาวิชาและสาขา/สาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง และพัฒนาความสามารถในการคิดและการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ อย่างไรก็ตามหลักสูตรทั้งสองสายดังกล่าวมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ซึ่งควรสะท้อนให้เห็นในรายละเอียดของเนื้อหาสาระสำคัญและในชื่อปริญญา ผู้สำเร็จการศึกษาในสายวิชาหนึ่งสามารถเปลี่ยนไปศึกษาต่อระดับสูงขึ้นในอีกสายวิชาหนึ่งได้ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาอาจจะกำหนดเงื่อนไขบางประการของการเข้าศึกษาได้ เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการศึกษาต่อในระดับนั้น ๆ และบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรนั้น ๆ คาดหวัง

## 2. การเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (อ้างอิงสำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา: กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552)

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเอง  
จากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผล  
การเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การ  
พัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม  
ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตาม  
ศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

(2) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ  
การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจน  
กระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

(3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถ  
ในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่าง ๆ  
ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

(4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ  
(Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึง  
ภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการ  
เรียนรู้ของตนเอง

(5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้  
เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology  
Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์  
และสถิติความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนอกจากผล  
การเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ บางสาขาวิชาต้องการทักษะทางกายภาพสูง เช่น การเดินร่ำ ดนตรี การวาดภาพ  
การแกะสลัก พลศึกษา การแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้องเพิ่มการเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย  
(Domain of Psychomotor Skill)

มาตรฐานผลการเรียนรู้แต่ละด้านของคุณวุฒิระดับที่ 2 ปริญญาตรี อย่างน้อยต้อง เป็นดังนี้

### (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม

สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม  
ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรม  
และจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีเข้าใจผู้อื่น และ  
เข้าใจโลก เป็นต้น

## (2) ด้านความรู้

มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ มีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ จะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติกฎระเบียบข้อบังคับ ที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

## (3) ด้านทักษะทางปัญญา

สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่น ๆ ด้วยตนเองสามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจสามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรวิชาชีพ นักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

## (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่ม รับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ

## (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลแปลความหมายและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่าเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกใช้รูปแบบของการนำเสนอที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุระณา ศิลปรัตน์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการในสถานประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่าความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการนำมาใช้ในการฝึกงาน ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการฝึกงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้านมีความต้องการค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรม การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องในภาพรวมแต่ละด้านพบว่า ด้านการนำความรู้มาใช้ในการฝึกงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเข้าใจคำสั่งในการปฏิบัติงาน รองลงมามีปัญหาไหวพริบในการฝึกงาน และลำดับสุดท้าย มีความสามารถในการวิเคราะห์ทางวิชาการอย่างมีเหตุผล ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการฝึกงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ รองลงมามีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และลำดับสุดท้าย มีความสามารถในการควบคุมผู้อื่นให้ทำงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีคุณธรรม รองลงมามีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และลำดับสุดท้าย รู้จักใช้และดูแลทรัพยากรที่เหมาะสม ผลการเปรียบเทียบความต้องการคุณลักษณะของนักศึกษาฝึกงานระหว่างสถานประกอบการแต่ละประเภท 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการนำความรู้มาใช้ในการฝึกงาน สถานประกอบการแต่ละประเภทมีความต้องการให้นักศึกษาฝึกงานนำความรู้มาใช้ในการฝึกงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในเรื่องการนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการฝึกงาน และมีความสามารถในการวิเคราะห์ทางวิชาการอย่างมีเหตุผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในเรื่องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างฝึกงาน

2) ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการฝึกงาน สถานประกอบการแต่ละประเภทมีความต้องการให้นักศึกษาฝึกงานนำความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการฝึกงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ในเรื่อง มีศิลปะในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในเรื่องมีความสามารถในการควบคุมผู้อื่นให้ทำงาน และมีความสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาได้

3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ สถานประกอบการแต่ละประเภทมีความต้องการให้นักศึกษาฝึกงานมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ และวิริญญา ชูราชิ (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อีกทั้งยังได้ศึกษาคุณลักษณะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต โดยการสอบถามนายจ้างของบัณฑิตคณะบริหารศาสตร์ จำนวน 5 สาขาวิชา ได้แก่

การจัดการทั่วไป การจัดการการตลาด การจัดการธุรกิจบริการ การเงินและการธนาคาร และการบัญชี พบว่า บัณฑิตมีสมรรถภาพเชิงวิชาชีพในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตมีความสามารถในการจัดการและรู้จักตนเองและการทำงาน/อยู่ร่วมกับผู้อื่นมากที่สุด และความคิดเห็นของบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถภาพเชิงวิชาชีพของบัณฑิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉวีวรรณ แจ่มเกิด และคณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการอาหาร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของบัณฑิตที่มีต่อความพึงพอใจในการจัดการศึกษาในหลักสูตร (พ.ศ. 2550) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.41)

กฤติยา ฐานวรภัทร์ (2555) ศึกษาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการ กรณีศึกษาบัณฑิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัย นอร์ท-เชียงใหม่ ผลการวิจัยคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่พึงประสงค์ทั้ง 5 ด้าน สำหรับสถานประกอบการที่นักศึกษาไม่ได้ฝึกงานทั้ง 7 แห่งนั้นมีผลการศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้ ด้านที่สถานประกอบการกลุ่มนี้มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือ ด้านทักษะทางปัญญาที่ค่าเฉลี่ย 4.46 และลำดับที่สามคือ ด้านความรู้ที่ค่าเฉลี่ย 4.39 นอกจากนี้ความต้องการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ย 4.29 และ 4.05 ตามลำดับ

ศิริรัตน์ เจนศิริศักดิ์ และภัทราจิตร แสงสว่าง (2558) ได้ศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อหลักสูตรบัญชีบัณฑิต และคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ กรณีศึกษา ผู้ประกอบการในเขตจังหวัด อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ร้อยเอ็ด นครพนมและศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ ประกอบธุรกิจซื้อมาขายไปมีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี รายได้ของธุรกิจมากกว่า 15 ล้านบาท ทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท และจำนวนพนักงานในองค์กรน้อยกว่า 100 คนจากการศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อหลักสูตรบัญชีบัณฑิต พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นด้วยกับในอนาคตหากหลักสูตรบัญชีบัณฑิตจะปรับปรุง กลุ่มวิชาชีพเลือกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มบัญชี กลุ่มบัญชีเครื่องมือทางการเงิน และกลุ่มระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ โดยเน้นที่กลุ่มบัญชีเป็นอันดับแรก รวมทั้งต้องการบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทธุรกิจต่างกัน จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ต่างกันในเรื่องคุณค่าเฉพาะตัวของบัณฑิต และรายได้ของธุรกิจต่างกันมีผลต่อการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกัน นอกจากนี้ ประเภทธุรกิจต่างกัน จะมีผลต่อการเลือกบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติต่างกันในด้านคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งจำนวนทุนจดทะเบียนต่างกันมีผลต่อผลต่อการเลือกบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติต่างกันในด้านทักษะทางปัญญา รวมทั้งจำนวนพนักงานในองค์กรต่างกัน จะมีผลต่อการเลือกบัณฑิตตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

แห่งชาติในด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุจิกา ภูมิโคกรักษ์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตทุกระดับที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในประเด็นของ 1) บัณฑิตที่พึงประสงค์แห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) มาตรฐานผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิ สาขาพยาบาลศาสตร์ และ 3) สมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยได้แก่ ผู้ใช้บัณฑิตของผู้สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประจำปีการศึกษา 2556-2557 จำนวน 306 คน แยกเป็นผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี 187 คน ปริญญาโท 114 คน และปริญญาเอก 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามมุมมองของผู้ใช้บัณฑิตที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94, 0.96 และ 0.79 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์แห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่แสดงออกทั้งระดับปริญญาตรี โท และเอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.88, S.D. = 0.58, Mean = 3.94, S.D. = 0.41, Mean = 3.85, S.D. = 0.50) ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ใช้บัณฑิตระดับปริญญาตรี โท และเอกมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.64, S.D. = 0.40, Mean = 4.63, S.D. = 0.30, Mean = 4.83, S.D. = 0.25) ตามลำดับ

2. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามแนวคิดมาตรฐานการเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิสาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตระดับปริญญาตรี โท และเอกมีระดับผลการเรียนรู้ที่แสดงออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.54, S.D. = 0.56, Mean = 3.98, S.D. = 0.53, Mean = 3.95, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ใช้บัณฑิตมีความต้องการระดับผลการเรียนรู้ของบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.51, S.D. = 0.42, Mean = 4.63, S.D. = 0.39, Mean = 4.85, S.D. = 0.33)

3. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.94, S.D. = 0.57) ในขณะที่ผู้ใช้บัณฑิตมีความต้องการอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.49, S.D. = 0.43) ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตเพื่อให้บัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

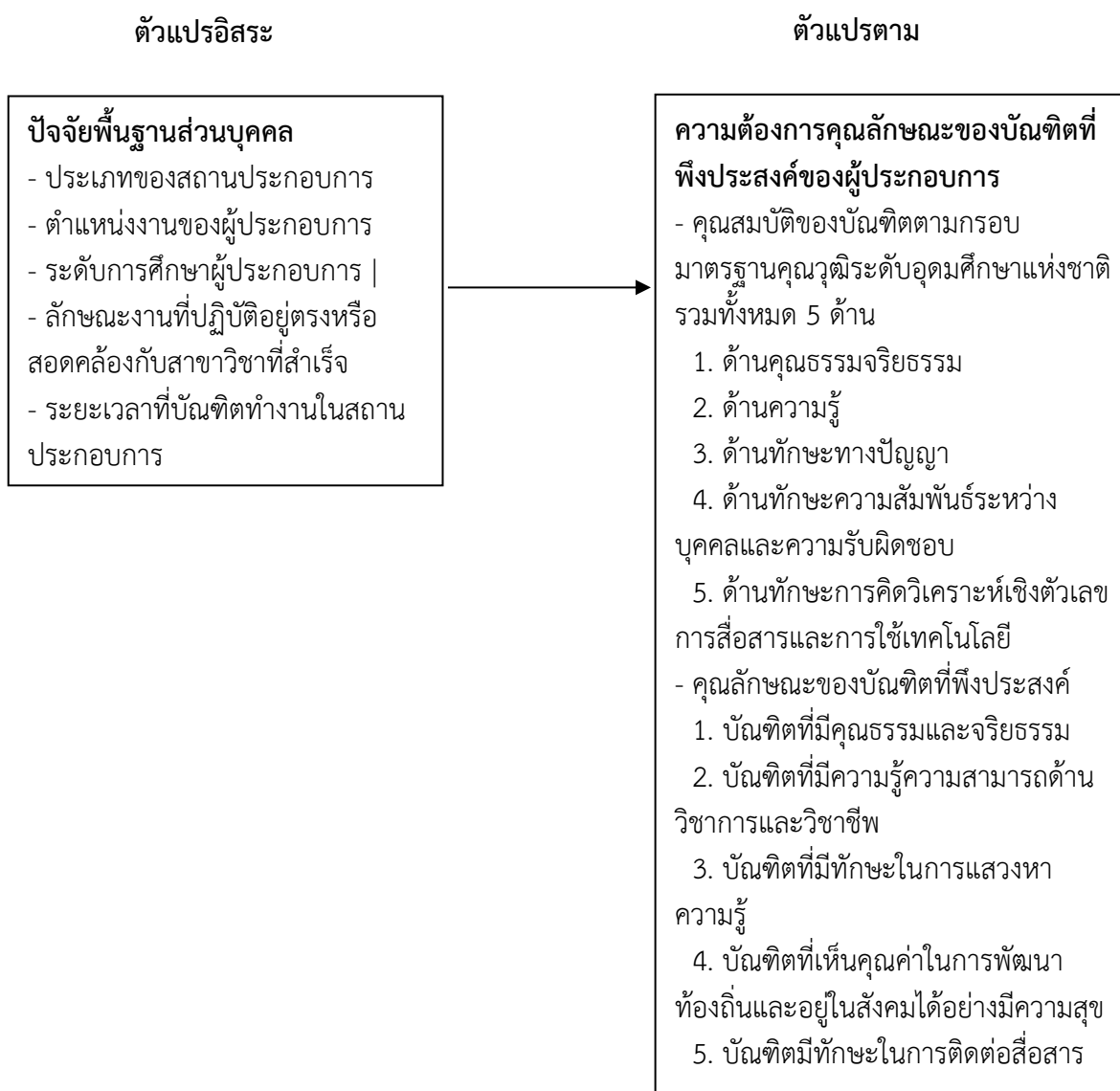
สิริมา บุรณ์กุล และธนาศัคดี ข่ายกระโทก (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน : กรณีศึกษา ผู้ประกอบการในจังหวัดอุบลราชธานี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ เมื่อเข้าสู่





ทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

### 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย