



**การประเมินความพร้อมในการทำงาน : กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
Readiness Assessment in Working: A Case Study of Undergraduate Degree
in the Human Resource Management Program of Panyapiwat Institute
Management**

ณัฐนรี มลิซ้อน และ บำรุง สาริบุตร
คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
85/1 หมู่ที่ 2 ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

Natnaree Malison and Bumrung Sariputta

The Faculty of Management Science, Panyapiwat Institute of Management,
85/1 Moo 2, Cheangwattana Rd., Bang-Talad, Pakkred, Nonthaburi, 11120

E-mail: Natnaree.m@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงาน สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประเมินความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน ได้แก่ ผู้บริหารของสถาบัน จำนวน 1 คน อาจารย์สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร จำนวน 4 คนตัวแทนสถานประกอบการ 4 คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และเลือกใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมแบ่งเป็น 5 ด้าน โดยความรู้เป็นด้านที่นักศึกษามีความพร้อมสูงสุดในการทำงาน เครื่องมือที่สร้างเป็นแบบสอบถาม ใช้ประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต และผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายข้อกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านได้มากกว่า 0.6 ส่วนการทดสอบความเชื่อมั่นโดยสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.96 และค่าอำนาจจำแนกโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ 0.31-0.89 ผลการวิจัยนำไปเป็นแนวทางในการตรวจสอบและพัฒนาให้นักศึกษามีความพร้อมในการทำงาน

คำสำคัญ: ความพร้อมในการทำงาน การสร้างแบบประเมิน



Abstract

The research aims to study factors affecting work readiness. Create and check the quality of student readiness assessment tools of student in program of People and Organizational Management of Panyapiwat Institute of Management. Determine the population and sample groups of 39 people namely, the administrators of the institute, 1 person, lecturers in the field of people and organizational management, 4 persons, representatives of 4 establishments and 30 undergraduate students in program of people and organization management. Data was collected by using interview and questionnaires with the method of purposive sampling. The results were as follows that the factors affecting the readiness were divided into 5 areas. The knowledge was the aspect that students had the highest readiness to work. (2) Tools that are created as a questionnaire, used to estimate 5 levels according to Likert's method. And the results of tool quality checks by finding content validity with 5 experts more than 0.6. Cronbach's alpha reliability as 0.96. And discrimination by Pearson's correlation as 0.31-0.89. The results of the research will be used as a guideline for examination and development for students to be ready to work.

Keywords: Work readiness, Create Assessment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากรายงานผลการสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2556 : 1-3) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ มีการยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้มีความสำคัญกับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ของสิงคโปร์มีทักษะสูง สามารถรองรับอุตสาหกรรมไฮเทค/เทคโนโลยีซับซ้อนและธุรกิจบริการได้เป็นอย่างดี ทำให้สอดคล้องกับค่าแรงที่อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ที่พบว่ามีค่าแรงงานขั้นต่ำสูงสุดในอาเซียน ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง แต่แรงงานของไทยจัดอยู่ในประเทศที่เน้นแรงงานที่มีทักษะทางฝีมือมากกว่า 3 ประเทศดังกล่าว สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เปิดสอนในหลักสูตรต่าง ๆ และมีการผลิตบัณฑิตให้อยู่ภายใต้กรอบคุณลักษณะของบัณฑิตตามที่สถาบันได้กำหนดไว้ คือ อัตลักษณ์ 5 ด้าน ประกอบด้วย เรียนเป็น คิดเป็น ทำงานเป็น เน้นวัฒนธรรม และรักความถูกต้อง สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2557) มีการจัดการศึกษาแบบ Work-Based Education : WBE มี 4 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ (1) การสอนโดยมีอาชีพ (Work-based



Teaching: WBT) (2) การเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริง (Work-Based Learning : WBL) (3) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม (Work-based Researching : WBR) (4) การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างเครือข่าย (Networking University) มาเป็นแนวทางในผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 มาโดยตลอด ดังนั้น ด้วยกระบวนการการเรียนการสอนดังกล่าว การผลิตบัณฑิตภายใต้กรอบคุณลักษณะของบัณฑิตตาม อัตลักษณ์ทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจออกแบบและพัฒนาเครื่องมือประเมินเพื่อใช้ประเมินความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ อีกทั้งยัง สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจในงานด้านการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและสามารถใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบย้อนกลับได้ถึงควมมีคุณภาพของบัณฑิตตามอัตลักษณ์ของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ได้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการและกรอบมาตรฐานอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
2. เพื่อสร้างเครื่องมือวัดความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินวัดความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความพร้อมในการทำงาน

ความพร้อมในการทำงาน คือ การสร้างและพัฒนาขีดความสามารถให้กับบุคคลเพื่อให้มีความแตกต่างเพื่อสร้างมูลค่าให้กับตนเอง ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐานที่มีความสำคัญต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้กำลังจะจบการศึกษาหรือต้องการหางาน ควรจะมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) การรู้ตัวเอง (ตระหนักรู้ถึงตนเอง) 2) การเปิดกว้าง พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา 3) พลังขับเคลื่อนส่วนบุคคล 4) การมีความมั่นใจในตัวเองอย่างถูกต้อง 5) มีความยืดหยุ่น สามารถปรับสภาพหรือปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 6) การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการทำงานเตรียมข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการทำงานและการสมัครงาน (Cameron, Prikshat & Nankervis, 2017) ในขณะที่ The Conference Board (2017) อธิบายถึงทักษะที่มีความสำคัญที่สุดต่อนักศึกษาที่ใกล้สำเร็จการศึกษาหรืออยู่ในขั้นเตรียมพร้อมออกหางานนั้น มี 4 ด้าน



ประกอบด้วย (1) ความเป็นมืออาชีพ/จรรยาบรรณในวิชาชีพ (2) การสื่อสารด้วยการพูดและการเขียน (3) การทำงานเป็นทีม/การร่วมมือระหว่างบุคคลและ (4) การคิดเชิงวิเคราะห์/การแก้ปัญหาในขณะที่กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552: 9-10) อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการพร้อมที่จะทำงานของบัณฑิตในระดับปริญญาตรี ว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลขการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การจัดการการศึกษาในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะที่แสดงถึงความพร้อมในการทำงานของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ตามที่เครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership for 21st Century Skills) หรือ เครือข่าย P21 ได้กำหนดเกี่ยวกับทักษะของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 ว่าประกอบด้วย 3Rx 4Cs (Pantip Pongauksorn, 2018) สามารถสรุปทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R และ 4C ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 3 R ได้แก่ Reading (การอ่าน) การเขียน (Writing) และ คณิตศาสตร์ (Arithmetic) 4 C ได้แก่ (Critical Thinking (การคิดวิเคราะห์) Communication (การสื่อสาร) Collaboration (การร่วมมือ) และ Creativity (ความคิดสร้างสรรค์) รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านการศึกษาแบบใหม่ Robbins (2017) อธิบายถึงองค์ประกอบความพร้อมของบัณฑิตในด้านทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1. ทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills) สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรียนรู้ผ่านการวิจัย มีการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีความสนใจและรับผิดชอบในการเรียนรู้ 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Skills) ประกอบด้วย สามารถแนะนำบุคคลอื่นได้ การแก้ไขข้อขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง 3. ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-making Skills) แบ่งออกเป็น รู้จักการวางแผน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ใช้การวิเคราะห์ในการแก้ปัญหาและการสื่อสาร และ 4. ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) แบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ มีการสังเกตการณ์อย่างมีวิจารณญาณรับฟังอย่างกระตือรือร้น สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ ถ่ายทอดความคิดเป็นตัวหนังสือได้ และอ่านด้วยความเข้าใจในเนื้อหา

สมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

Prikshat, Kumar, Nankervis & Khan (2018) ได้จำแนกสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้และความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แยกเป็น 9 สมรรถนะหลัก ดังนี้ ด้านเทคนิค คือ การมีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล



คือ มีความรู้เกี่ยวกับหลักปฏิบัติและหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 2 สมรรถนะหลัก คือ (1) การมีคุณธรรมจริยธรรม คือ ความสามารถในการบูรณาการค่านิยมหลักและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติขององค์กรและธุรกิจทั้งหมด (2) การมีความเป็นผู้นำและสามารถแนะแนวทางผู้อื่นได้ คือ ความสามารถในการกำกับและมีส่วนร่วมในการริเริ่มและกระบวนการภายในองค์กร ด้านความรู้และความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ (1) การมีความเฉียบแหลมทางธุรกิจ คือ ความสามารถในการเข้าใจและนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร (2) การมีความสามารถให้คำปรึกษาหารือได้ คือ ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร และ (3) การมีความสามารถในการประเมินผล คือ ความสามารถในการตีความข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจและคำแนะนำต่างๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ (1) การมีความสามารถในการสื่อสาร คือ ความสามารถในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ (2) สามารถสร้างประสิทธิผลทางวัฒนธรรมและระดับโลก คือ ความสามารถในการให้ความสำคัญและคำนึงถึงมุมมองและภูมิหลังของทุกฝ่าย และ (3) การจัดการความสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการจัดการปฏิสัมพันธ์ในการให้บริการและเพื่อสนับสนุนองค์กร

คุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (2561) ได้กำหนดคุณวุฒิวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการบริหารงานบุคคลไว้ 4 ระดับ แบ่งออกเป็น 8 สาขาวิชาชีพ 14 คุณวุฒิวิชาชีพ ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยเพียง 4 สาขาวิชาชีพของการบริหารงานบุคคลเท่านั้น คือ 1. สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล (บริหารค่าตอบแทน) 2. สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล (พนักงานสัมพันธ์) 3. สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล (สรรหาและคัดเลือกบุคลากร) และ 4. สาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล (เรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ซึ่งทั้ง 4 สาขาวิชาชีพจะมีคุณลักษณะการเรียนรู้ ที่เหมือนกัน 3 ด้านประกอบด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการเป็นนักบริหารงานบุคคล โดยสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้กำหนดสมรรถนะหลักของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการบริหารงานบุคคล โดยแบ่งสมรรถนะหลักของวิชาชีพบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ คือ (1) วิเคราะห์องค์กร และสภาพแวดล้อม (2) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลงาน และแนวทางการถ่ายทอดสู่หน่วยงาน (3) วางแผนการดำเนินงานและจัดทำเอกสารกลยุทธ์ (4) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานกลยุทธ์ (5) จรรยาบรรณวิชาชีพ (6) คิดวิเคราะห์และนวัตกรรม (7) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล (8) พัฒนาตนเองและผู้อื่น (9) การสื่อสารและเลือกใช้สื่อ และ (10) ให้ความร่วมมือ ทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ สำหรับการวิจัยเรื่อง การประเมินความพร้อมในการทำงาน: กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เทียบเท่าให้นักศึกษา



ที่สำเร็จการศึกษาเท่ากับผู้ที่มีความรู้ระดับที่ 3 ผู้ที่มีทักษะเฉพาะทาง คือ ผู้ที่มีทักษะระดับฝีมือและเทคนิคในการปฏิบัติงาน กระบวนการคิดและปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถแก้ปัญหาทางเทคนิคควบคู่กับการใช้คู่มือและข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายใต้การแนะนำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถใช้กำหนดสมรรถนะทางด้านการบริหารบุคคลสำหรับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้

แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของนักศึกษา

อัตลักษณ์ (Identities) หมายถึง อัตลักษณ์ (อ่านว่า อัด-ตะ-ลัก) ประกอบด้วยคำว่าอัด (อัด-ตะ) ซึ่งหมายถึงตนหรือตัวเองกับลักษณ์ซึ่งหมายถึงสมบัติเฉพาะตัว คำว่าอัตลักษณ์ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า identity (อ่านว่าไอ-เค็น-ติ-ตี) หมายถึงผลรวมของลักษณะเฉพาะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นที่รู้จักหรือจำได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550)

อัตลักษณ์นักศึกษา หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือสมรรถนะของนักศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถตามค่านิยมอัตลักษณ์ของสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 5 ประการ ได้แก่ (1) เรียนเป็น (2) คิดเป็น (3) ทำงานเป็น (4) เน้นวัฒนธรรม และ (5) รักความ ถูกต้อง (นปราคา เกิดแสงประทุม, 2559 : 6-9) สามารถสรุปอัตลักษณ์ 5 ด้านของนักศึกษาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ แสดงได้ดังนี้

5 อัตลักษณ์ (คุณลักษณะที่พึงประสงค์)		คำนิยาม/ความหมาย
1. เรียนเป็น		
(1) มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง	(1)	ความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง
(2) มีความสามารถในการติดตามความก้าวหน้าและนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน	(2)	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้
2. คิดเป็น		
(1) มีความสามารถในการใช้เหตุผล รวมทั้งคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ	(1)	การมีวิจิตเชิงบวกและมีความคิดสร้างสรรค์
(2) มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถผลักดันความคิดและแรงบันดาลใจของตนให้ก่อเกิดเป็นผลงานและนวัตกรรมต่าง ๆ ได้	(2)	การมีความคิดแบบวิสัยทัศน์ในบริบทสากล
	(3)	การมีวิจารณญาณทางความคิด
	(4)	การมีความคิดเชิงระบบ
	(5)	การมีความสามารถในการประยุกต์การใช้ความคิด

เจตคติหรือทัศนคติ มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นความรู้สึกรู้ใจของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สมจิตรา เรืองศรี (2554) ให้นิยามเจตคติว่า เป็นความรู้สึกรู้ใจ ความเชื่อส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และมีสภาพความพร้อมที่จะได้ตอบ และแสดงให้เห็นถึง



แนวทางของการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้าต่างๆ สรุปได้ว่าเจตคติเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากอารมณ์ ความรู้สึก ทักษะคติต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ มีลักษณะโน้มเอียงไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งและเปลี่ยนแปลงได้ยาก การศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ จึงต้องมีการศึกษาเจตคติใน 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ (1) ทิศทางของเจตคติ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เจตคติทางบวก ได้แก่ ความเอนเอียงของอารมณ์ ไปในทิศทางชอบ คล้อยตามหรือเห็นด้วยและ เจตคติทางลบ ได้แก่ ความรู้สึกเกลียดต่อต้านหรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งของ วัตถุหรือสภาพการณ์ใดๆ (2) ระดับของเจตคติ คือ การที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น แบ่งได้ 2 ระดับ คือ ระดับผิวเผินและระดับลึก (3) ความเข้มของเจตคติ คือ ปริมาณของความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความเข้มหรือปริมาณของเจตคติในแต่ละทางนั้น จะปรากฏออกมาในรูปคะแนนที่ได้จากการใช้เครื่องมือวัด และจะบ่งบอกความเข้มของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งของและสถานการณ์ต่างๆ

การสร้างแบบประเมิน

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินเจตคติ (สมจิตรา เรืองศรี, 2554) แบ่งวิธีการสร้างเครื่องมือได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. แบบเทอร์สโตน (Thurstone's Scale) หรือ The Method of Equal Appearing Interval โดย Thurstone (เทอร์สโตน) สร้างร่วมกับ Chave (เชฟ) ในปี ค.ศ. 1929 ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะมีตั้งแต่เห็นชอบด้วยน้อยที่สุด (Most Unfavorable) ไปจนถึงเห็นชอบด้วยมากที่สุด (Most favorable) แบ่งออกเป็น 11 ช่วงๆ เท่ากันตามระดับความเห็นชอบ

2. แบบออสกู๊ด (Osgood's Scale) หรือ Semantic Differential Scale เป็นมาตรวัดที่ใช้วัดความแตกต่างทางความหมายของความคิดรวบยอดต่างๆ วิธีวัดนี้ถือหลักว่าการรับรู้และเห็นสิ่งต่างๆ ของบุคคลอาจแตกต่างกันไป แต่ยังมีแกนของความคิดเห็นและการรับรู้ในสิ่งเดียวกันร่วมกันอยู่ ใช้คำคุณศัพท์ที่มีลักษณะตรงข้ามกันอยู่คู่หนึ่ง โดยกำหนดให้ 0 เป็นจุดกึ่งกลางของสเกล ให้ช่วงของคำคุณศัพท์ที่น่าพึงพอใจมีคะแนนเป็นบวก และคำคุณศัพท์ที่ไม่น่าพึงพอใจมีคะแนนเป็นลบ

3. แบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) หรือ The Method of Summated Rating เป็นวิธีการนำแนวคิดในด้านเทคนิคของการทดสอบและการวัดทางด้านสถิติปัญหา โดยถือว่าเจตคติมีแนวการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เช่นเดียวกับสถิติปัญหาจากพื้นฐานทางด้านความคิดนี้ จึงมีการนำหน่วยของความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์ มาตราวัดประกอบด้วยข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะวัด ผู้ถูกทดสอบสามารถแสดงความรู้สึกของตนต่อประโยคข้อความความคิดเห็นได้ 5 ช่วง ดังนี้ (1) เห็นด้วยอย่างยิ่ง (2) เห็นด้วย (3) เฉยๆ หรือไม่แน่ใจ (4) ไม่เห็นด้วย และ (5) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



จากการเปรียบเทียบ พบว่า วิธีการของลิเคิร์ตที่มีความยากในการสร้างมาตรวัดน้อยกว่าวิธีอื่น มีความชัดเจนในเรื่องค่ามาตรวัด (Scale Value) ของแต่ละข้อคิดเห็นหรือข้อคำถาม โดยข้อความคิดเห็น นั้นต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษา สามารถแยกความคิดเห็นหรือความรู้สึกได้อย่างชัดเจน และ มีการกระจายตำแหน่งที่มีค่ามากที่สุดถึงน้อยที่สุดอย่างสม่ำเสมอ และมีความเที่ยงตรงสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสร้างแบบประเมินความพร้อมในการทำงาน ประชากรในการศึกษา จำนวน 39 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) หัวหน้าและอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ จำนวน 4 คน (2) ผู้บริหารระดับสูงของคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 1 คน (3) ตัวแทนสถานประกอบการที่มีการ รับนักศึกษาเข้าฝึกปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้งและมีความยินดีในการให้ข้อมูล จำนวน 4 คน และ (4) กลุ่ม ตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และเครื่องมือ ประเมินความพร้อมในการทำงานของนักศึกษา จำนวน 30 ชุด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้มาโดยวิธีการ เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) และนำปัจจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมากำหนด พฤติกรรมหลัก 16 ข้อ เพื่อออกแบบและพัฒนาเครื่องมือประเมินต้นแบบที่ใช้ในการศึกษา

การหาคุณภาพเครื่องมือประเมินโดยการหาค่าความเที่ยงตรง ความเชื่อถือและค่าอำนาจจำแนก การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตามเทคนิค Index of Item Objective Congruence (IOC) โดยข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.6 สำหรับการหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ชไมพร ตีรกันนท์, 2551) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินแต่ละตอนมากกว่า 0.70 ซึ่งแสดง ว่าเครื่องมือประเมิน มีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) ส่วนการหาค่าอำนาจจำแนก ตามวิธี การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของเครื่อง มือแต่ละข้อมากกว่า 0.3 ทุกข้อ แสดงว่าเครื่องมือประเมินมีข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกใช้ได้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การประเมินความพร้อมในการทำงาน กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา วิชาการบริหารคนและองค์การ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ แบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้



ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพร้อมในการทำงานที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า มีปัจจัยคุณลักษณะที่มีผลกระทบต่อความพร้อมของนักศึกษา สรุปได้ 5 ปัจจัย โดยผู้วิจัยได้จัดทำคำอธิบายปัจจัยเพื่อนำไปกำหนดเป็นพฤติกรรมหลักต่อไป ดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยและคำอธิบายของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพร้อมในการทำงานที่ได้จากการสัมภาษณ์

ปัจจัยที่พบ	คำอธิบายปัจจัย
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	การปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ให้เกียรติและเคารพผู้อื่น ปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและต้องไม่ขัดแย้งต่อกฎหมาย
2. ด้านความรู้	ความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารค่าตอบแทน การสรรหาและคัดเลือก เป็นต้น รวมถึงมีความรู้ในศาสตร์อื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ
3. ด้านทักษะทางปัญญา	การนำความรู้และทักษะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ประสพการณ์ในการทำงาน ประยุกต์กับงานที่ปฏิบัติจริง มีความคิดแบบยืดหยุ่นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	ทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวในการทำงาน ทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ มีการหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ มีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีการบริหารเวลากับงานที่เหมาะสม
5. ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	การวิเคราะห์เชิงตัวเลข สามารถรวบรวมและใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการตัดสินใจทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสื่อสารให้กับบุคคลอื่น สามารถเรียนรู้และประยุกต์การทำงานกับเทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้อย่างเหมาะสม โดยมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ

ระยะที่ 2 นำคำอธิบายปัจจัยทั้ง 5 ด้านมากำหนดพฤติกรรมเพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือประเมินต้นแบบ มีลักษณะเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้สึก หรือพฤติกรรมที่เป็นแนวโน้มให้พัฒนาเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความพร้อมในการทำงาน ได้เครื่องมือประเมินแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ตามวิธีแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ มีข้อคำถาม จำนวน 53 ข้อ แสดงได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้



ตารางที่ 3 รายการปัจจัยและพฤติกรรมหลักของเครื่องมือประเมินความพร้อมในการทำงาน

ปัจจัย	จำนวนข้อ	พฤติกรรมหลัก
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	11	1) การมีความซื่อสัตย์ 2) การให้เกียรติและเคารพต่อกฎระเบียบขององค์กร 3) การปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและยึดหลักศีลธรรม
2. ด้านความรู้	13	1) การมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของสาขาวิชาชีพของตนเอง 2) การมีความรู้ในศาสตร์อื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง
3. ด้านทักษะทางปัญญา	8	1) ความสามารถในการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ความรู้ 2) ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพมาประยุกต์กับประสบการณ์ในการทำงาน 3) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและมีความเข้าใจในปัญหา 4) การใช้ความคิดยืดหยุ่นและนำนวัตกรรมเข้ามาแก้ไข้ปัญหา
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	11	1) การมีทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น 2) ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและมีภาวะผู้นำ 3) ความสามารถในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น 4) ความสามารถในการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม
5. ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	10	1) ความสามารถในการรวบรวมและใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงตัวเลขใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง 3) ความสามารถในการเรียนรู้และประยุกต์การทำงานกับเทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ 4) ความสามารถในการรับผิดชอบต่อการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีจริยธรรม

ระยะที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความพร้อมในการทำงาน กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นผลจากความเห็นโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตามเทคนิค Index of Item Objective Congruence (IOC) โดยข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.6 พบว่ามีข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง จำนวน 50 ข้อ โดยทุกข้อมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.60-1.00 จึงถือได้ว่าแบบประเมินมีความสอดคล้องตามเนื้อหา

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือประเมินทั้งฉบับและรายด้าน และการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ แสดงได้ตามตารางสรุปค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของนักศึกษารายด้าน ดังนี้



ตารางที่ 4 สรุปค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของ นักศึกษารายด้าน

ปัจจัย	ค่าความเชื่อมั่น (α)	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	0.840	0.430-0.723
2. ด้านความรู้	0.918	0.316-0.869
3. ด้านทักษะทางปัญญา	0.795	0.441-0.688
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ	0.913	0.456-0.858
5. ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี	0.832	0.307-0.888

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า ปัจจัยด้านความรู้เป็นพฤติกรรมที่นักศึกษามีความพร้อมสูงสุดในการทำงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.918 และค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.316-0.869 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีความพร้อมในระดับที่รองลงมา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ 0.456-0.858 ในขณะเดียวกันด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยี เป็นด้านที่มีความพร้อมน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.832 ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.307-0.888 และตรวจสอบคุณภาพโดยการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกนั้น พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นรายด้านของเครื่องมือประเมิน อยู่ในระดับที่สามารถนำเครื่องมือประเมินไปใช้ได้จริง

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายเป็น 3 ส่วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์การ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการทำงาน แบ่งได้ 5 คุณลักษณะ คือ (1) คุณธรรม จริยธรรม เนื่องจากนักศึกษาได้รับการปลูกฝังให้ทำตามจรรยาบรรณของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการจัดการเรียนการสอนของสถาบัน ทำให้นักศึกษาให้ความสำคัญต่อด้านนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mcdonnell & Sikander (2017) ถึงคุณลักษณะที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์พึงมีว่าจะต้องกระทำ การใด ๆ โดยคิดคำนึงเกี่ยวกับกฎหมายหรือจรรยาบรรณที่มีต่อวิชาชีพของตนเอง (2) ความรู้ และ (3) ทักษะ



ทางปัญญา เนื่องจากในปัจจุบันนอกจากความรู้ที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน ทักษะในการนำไปใช้ เป็นทักษะที่สถานประกอบการต้องการจากบัณฑิต สอดคล้องกับการศึกษา สุจิตรา บัวหมื่นไว (2014) ในเรื่องของสมรรถนะที่สำคัญต่อการประกอบวิชาชีพของผู้ที่สำเร็จการศึกษา คือ ด้านความรู้และมีทักษะ การวิเคราะห์ และสอดคล้องกับจิราพร กรัดเพชร และดารารัตน์ โพธิ์ประจักษ์ (2561) ที่กล่าวไว้ว่า ความเป็นมืออาชีพจะส่งผลในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไปในทางที่ดีขึ้น (4) คุณลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและ เทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากในการทำงานในปัจจุบันเป็นการประกอบอาชีพเป็นการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นในสังคม อีกทั้งต้องอาศัยข้อมูลในการปฏิบัติงานจากเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยต้องมีการวิเคราะห์และ การตัดสินใจนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ Robbins (2017) ในเรื่องขององค์ประกอบ ที่สำคัญต่อความพร้อมของบัณฑิตในด้านทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ว่าต้องมีทักษะที่จำเป็น 4 ด้านประกอบ ด้วยทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการตัดสินใจและทักษะการสื่อสาร ซึ่งคุณลักษณะที่ได้ 5 ด้านของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของสาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบัน การจัดการปัญญาภิวัฒน์ มีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่กำหนดให้บัณฑิตในทุกระดับคุณวุฒิและสาขาวิชาต่างๆ ต้องมีคุณลักษณะที่แสดงถึงคุณภาพครอบคลุม อย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และ (5) ด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยี สารสนเทศ

ส่วนที่ 2 การสร้างแบบประเมินความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา วิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

สร้างข้อคำถามสำหรับเครื่องมือประเมิน โดยรูปแบบเครื่องมือแบบมาตราส่วนค่าตามวิธีของ ลิเคิร์ท กำหนดเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ เพื่อประเมินรายละเอียดของความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ หรือพฤติกรรม และมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและพฤติกรรมที่ครอบคลุมคุณลักษณะของความพร้อมใน การทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า การสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินพฤติกรรมทางด้านจิตพิสัยที่สร้างขึ้น มีลักษณะ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เกิดจากเจตคติ ความรู้สึก ความคิดเห็นของบุคคลที่มีส่วน ทำให้เกิดแนวโน้ม ของพฤติกรรมและกลายเป็นคุณลักษณะ ทำให้ข้อคำถามเรื่องเทคนิคทางคณิตและสถิติ ที่เกี่ยวกับงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการ ประเมินทางด้านจิตพิสัย จึงทำให้ข้อคำถามถูกคัดออก สอดคล้องตามการจำแนกพฤติกรรมด้านจิตพิสัย ของบลูม (โชติกา ภาษีผล ฉัตรฐรณ์ หลาวทองและกมลวรรณ ตั้งชนานนท์, 2558) ที่กล่าวไว้ว่าความรู้สึก



ที่บุคคลผู้ตอบคำถามนั้นเป็นเพียงระดับของการรับรู้เท่านั้น จนเกิดการพัฒนาของการรับรู้ที่สูงที่สุดให้เป็นความคิด อุดมคติของบุคคลและควบคุมทิศทางพฤติกรรมของบุคคล

ส่วนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความพร้อมในการทำงานของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบประเมินความพร้อมในการทำงาน ของกรณีศึกษานี้ตามที่สร้างขึ้นจากระยะที่ 1 จำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 50 ข้อ จากการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่าเครื่องมือมีค่าอธิบายและรายการพฤติกรรมหลัก สามารถประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงความพร้อมของนักศึกษาได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความต้องการ ซึ่งแสดงให้เห็นคุณภาพของเครื่องมือประเมิน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม 53 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.60-1.00 จำนวน 50 ข้อ สอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 248-249) ที่ว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 โดยมีข้อคำถามที่ถูกตัดออกจำนวน 3 ข้อ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.50 เนื่องจากข้อคำถามมีความทับซ้อนกับคำถามเดิมที่มีอยู่เดิมแล้ว และมีความหมายไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

2. การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 ในแต่ละด้านสูงกว่า 0.5 ทุกข้อ ซึ่งเป็นไปตาม ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543: 209) ที่ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณา ระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าแบบประเมินความพร้อมในการทำงานนี้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ทั้งนี้เพราะแบบประเมิน มีจำนวนข้อคำถามเพียงพอข้อคำถามมีความชัดเจน และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนมากพอ จึงทำให้เครื่องมือประเมินมีความเชื่อมั่นสูง

3. การวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อของแบบประเมิน พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้อเท่ากับ 0.31-0.89 แต่ในข้อของการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี โปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกที่ต่ำที่สุด เท่ากับ .307 ซึ่งควรเพิ่มการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะของการใช้เทคโนโลยี โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ เช่น โปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ไมโครซอฟท์เอ็กเซล เพื่อพัฒนาความพร้อมในการทำงานให้กับนักศึกษา สอดคล้องกับธานินทร์ ศิลป์จารุ (2557: 419) ที่ว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อไม่ควรต่ำกว่า 0.30 และล้วน สายยศ (2543) ที่กล่าวไว้ว่า ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้จะมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 และถ้าข้อคำถามนั้นเข้าใกล้ +1 แสดงว่าสามารถจำแนกผู้ตอบแบบประเมินได้



ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านการนำไปใช้ สามารถนำแบบประเมินความพร้อมในการทำงาน กรณีศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารคนและองค์กร เพื่อตรวจสอบพัฒนาและส่งเสริมให้นักศึกษามีความพร้อมในการทำงานทั้ง 5 ด้าน เพื่อสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ประกอบการ
2. ด้านการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำไปวิจัย ศึกษา และพัฒนาแบบประเมินตามสาขาวิชาชีพของการบริหารงานบุคคล โดยสามารถนำไปปรับใช้ และพัฒนาแบบประเมินในระดับที่สูงขึ้นหรือนำไปใช้ในการประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตในสาขาวิชาชีพการบริหารงานบุคคลต่อไป



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *สถิติการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- จิราพร กรัดเพชร และดารารัตน์ โพธิ์ประจักษ์. (2561). ผลกระทบของความเป็นมีอาชีพของนักบัญชีที่มีต่อคุณภาพกำไร. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 10(2), 107-122.
- ชไมพร กาญจนกิจสกุล. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ดาก : โพรเจกต์ไฟฟ์ – โฟว์.
- โชติกา ภาษีผล ญัฐภรณ์ หลาวทอง และกมลวรรณ ตั้งชนานนท์. (2558). *การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2017). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนดีดี.
- นปารดา เกิดแสงประทุม. (2559). *การสร้างแบบประเมินอัตลักษณ์ นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2557). *สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์กับการจัดการศึกษาแบบ Work Based Education*. สืบค้นเมื่อ 17 เมษายน 2560, จาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เว็บไซต์: <http://www.mua.go.th/users/hecommission>



- สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน). (2560). *มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพสาขาวิชาชีพบริหารงานบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 19 กันยายน 2560, จาก คุณวุฒิวิชาชีพ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เว็บไซต์: <https://www.tpqi.go.th/standard.php>.
- สุจิตรา บัวหมื่นไวย. (2014). การประเมินสมรรถนะนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการวิเคราะห์และการประเมินสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 9(4), 213-255.
- สมจิตรา เรืองศรี. (2560). *การสร้างแบบวัดจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2556). *การศึกษาไทย:โอกาสและความท้าทาย ภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2560, จาก การศึกษา เว็บไซต์: <http://www.ksmcare.com/Article/82/27813>.
- Cameron, R., Prikshat, V., & Nankervis, A. (2017). *Transitions from Education to Work*. London: Routledge.
- Mcdonnell, L., & Sikander, A. (2017). Skills and Competencies for The Contemporary Human Resource Practitioner: A Synthesis Of The Academic, Industry and Employers' Perspectives. *The Journal of Developing Areas*, 51(1), 83-101.
- Pantip Pongauksorn. (2018). Learning in The 21st Century : Lesson Learned from Flipped Classroom. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 19(2), 47-54.
- Prikshat, V., Kumar, S., Nankervis, A., & Khan, M. M. S. (2018). Indian HR Competency Modelling: Profiling, Mapping And An Investigation Of HRM Roles And Competencies. *The Journal of Developing Areas*, 52(4), 269-282.
- Robbins, K. (2017). *21st Century Skills: Student Readiness, Opportunities, and Development*. Master of Science in Human Development and Family Science. Thesis, East Carolina University.
- The Conference Board. (2017). Are They Really Ready to Work?. Retrieved January 14, 2017, from 21st Century Skills Website: <http://www.p21.org/storage/documents/FINALREPORTPDF>.

