

รายงานผลการวิจัย

เรื่อง

สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

COMPETENCY AND QUALITY OF ECONOMICS GRADUATES DESIRED BY EMPLOYERS

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เชียง เภาชิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2554

DPU

ชื่องานวิจัย **สมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง**

ผู้วิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เชียง เภาชิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ (2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง และ (3) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ระหว่างประเภทองค์กร และลักษณะงานของหน่วยงาน โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบใน 3 รูปแบบ คือ **รูปแบบที่ 1** เป็นองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ **รูปแบบที่ 2** เป็น **องค์ประกอบของความรู้** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น และความรู้ทางเทคโนโลยี **องค์ประกอบของทักษะ** ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะในการสื่อสาร และ **องค์ประกอบของทัศนคติ** ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล มนุษยสัมพันธ์ **รูปแบบที่ 3** เป็น **องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพส่วนบุคคล และมนุษยสัมพันธ์ และ**องค์ประกอบของสมรรถนะลักษณะงาน** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ และทักษะด้านเทคนิค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และสถาบันการเงิน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีทั้งหมดสองส่วน คือ **ส่วนที่หนึ่ง** ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน **ส่วนที่สอง** เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองตามกรอบแนวคิดและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.7-1.0 และผ่านการทดลองใช้โดยมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค เท่ากับ 0.9846 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และทักษะการสื่อสาร ตามลำดับ

2. องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านทักษะ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ ตามลำดับ

3. องค์ประกอบสมรรถนะหลัก และองค์ประกอบสมรรถนะลักษณะงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบสมรรถนะลักษณะงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบสมรรถนะหลัก

4. ประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ คือ ในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างที่จะจ้างบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เข้าปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลการวิจัยและบริบทด้านอื่นๆ ประกอบ เนื่องจากระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ และในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มประเภทสมรรถนะและประเภทหน่วยงานให้มากขึ้น

Name of research : Competency and Quality of Economics Graduates Desired by Employers

Researcher : Assistance Professor Chieng Pawchit

Abstract

The purpose of this research were (1) to survey the opinion of employer on competencies and qualities of economics graduates, (2) to identify factors of competencies and qualities of economics graduates, as required by employers and (3) to compare required competency and quality for economics graduate between organizations type and job characteristic of organizations. This research have 3 models as follows; **Model 1** identifies factor of competency and quality of economics graduates desired by employers which consist of 8 indicators namely economics skills, the other field of knowledge, practical skills, interpersonal characteristics, communication skills, technical skill, previous work experience and human relationship; **Model 2** analyses competency and quality of economics graduates desired by employers which consist of 3 factors. They are 1) Knowledge factor which includes 3 indicators such as economics academic, the other field of knowledge and technology; 2) Skill factor covers 2 indicators they are practical skill and communication skill; and 3) Attitude factor which covers 2 indicator namely interpersonal characteristic and human relationship; **Model 3** analyses competency and quality of economics graduates desired by employers which deals with 2 factors, namely 1) Core competency which includes 3 indicators e.g. practical characteristic, interpersonal characteristic, and human relationship; and 2) Functional competency factors which covers 3 indicators e.g. communication skill, economics practices skill, and technical skill. The research samples are drawn from 3 employers sectors, e.g. the government, state enterprises, and financial institutions, using the proportional stratified random sampling technique. Data were collected by questionnaire form which consists of 2 parts. **Part 1** covers employer's data and **part 2** deals with a survey of the opinion of employers on competency and quality of economics graduates, basing on the theoretical conceptual framework verified by experts with IOC between 0.7-1.0. Questionnaire data are verified by Cronbach's alpha reliability which equal to 0.9846. Data analysis includes descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation, first order confirmatory factor analysis, second order confirmatory factor analysis and analysis of variance. The research findings are summarized as follows:

1. Economics skills, the other field of knowledge, practical skills, interpersonal characteristics, communication skills, technical skill, previous work experience and human relationship are important indicators of competency and quality of economics graduates desired by employers. The top three factor

loading of indicators are economics skills, the other field of knowledge, and communication skills respectively.

2. Knowledge factor, skill factor, and attitude factor are important factors of competency and quality of economics graduate desired by employers. The highest factor loading is knowledge, seconds by skill factor; the least factor loading is attitude factor.

3. Core competency factor and functional competency factor are important factors for competency and quality of economics graduates desired by employers. The most important one is functional competency, followed core competency.

4. The difference of organization types and job characteristic of organizations all confirm similar level of competency and quality of economics graduates.

The suggestion is to develop the curriculum in accordance with the desired of the employers of economics graduates, as stipulated by research findings. However, because of a rapid change of economic situation and environment, other factors should be explored and integrated in future research efforts.

DPU

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย โดยใช้วิธีการสำรวจที่จะต้องอาศัยผู้ให้ข้อมูลในหลายหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และสถาบันการเงิน ผู้วิจัยขอขอบคุณในความกรุณาจากท่านเหล่านี้เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบคุณศูนย์วิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ที่กรุณาจัดสรรทุนสนับสนุนงานวิจัย รวมทั้งได้ทำหน้าที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิจัย ขอขอบคุณ คุณสุภี วิหคไพบูลย์ ที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล คุณประทิน ศรีคำ และ คุณนาตยา เจริญพันธ์ ที่ช่วยจัดพิมพ์ต้นฉบับและจัดทำรูปเล่ม ให้งานวิจัยสำเร็จ ซึ่งผลงานวิจัยนี้จะได้นำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ โดยปรับปรุงหลักสูตรของคณะเศรษฐศาสตร์ในโอกาสต่อไป

เชียง เภาชิต
ผู้วิจัย

DPU

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ
กิตติกรรมประกาศ..... ช
สารบัญ..... ฌ
สารบัญตาราง..... ฎ
สารบัญภาพ..... ฑ
บทที่
1. บทนำ..... 1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3
1.3. สมมติฐานการวิจัย..... 4
1.4. นิยามศัพท์..... 4
1.5. ขอบเขตของการวิจัย..... 6
1.6. ประโยชน์ที่ได้รับ..... 7
2. การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8
2.1. ระบบการศึกษาเศรษฐศาสตร์..... 8
2.1.1. ความเป็นมาของการศึกษาวิชาเศรษฐศาสตร์..... 8
2.1.2. โครงสร้างหลักสูตรการผลิตบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในระดับปริญญาตรี... 9
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ..... 13
2.2.1. ปรัชญาของสมรรถนะ..... 13
2.2.2. ความเป็นมาของแนวคิดสมรรถนะ..... 13
2.2.3. ความหมายของสมรรถนะ..... 18
2.2.4. องค์ประกอบของสมรรถนะ..... 23
2.2.5. ประเภทของสมรรถนะ..... 23
2.2.6. รูปแบบของสมรรถนะ..... 25
2.2.7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ..... 31
2.2.8. เกณฑ์การประเมินแบบรูบริก (Rubric)..... 34
2.2.9. เรียนรู้สมรรถนะเชิงพฤติกรรมเพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน..... 35
2.2.10. คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์..... 36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

2.2.11. บุคลิกภาพ....38
2.2.12. ความสำคัญของบุคลิกภาพ....39
2.2.13. ปัญหาการขาดความสามารถในการปรับตัว หรือการปรับบุคลิกภาพ..39
2.2.14. แนวคิดทางการพัฒนาบุคลิกภาพ....39
2.2.15. มนุษยสัมพันธ์....40
2.2.16. ความสัมพันธ์ของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน....41
2.2.17. คุณลักษณะดีมีมนุษยสัมพันธ์....42
2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง....43
2.4. โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น....53
2.4.1. แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น....53
2.4.2. ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น....57
2.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย....58
3. วิธีดำเนินการวิจัย....61
3.1. ประชากร....61
3.2. การสุ่มตัวอย่าง....61
3.3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....62
3.4. การรวบรวมข้อมูล....63
3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล....63
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....65
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน....65
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง....67
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง....73
4.1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (รูปแบบที่ 1)....75
4.2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (รูปแบบที่ 2)....79
4.3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง(รูปแบบที่ 3)....83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

5. สรุปผลอภิปรายและเสนอแนะ 88
5.1. สรุปการวิจัย 88
5.2. กรอบหรือขอบเขตการวิจัย 88
5.3. ระเบียบวิธีการวิจัย 89
5.4. สรุปผลการวิจัย 89
5.5. อภิปรายผล 95
5.6. ข้อเสนอแนะ 99
บรรณานุกรม 101
ภาคผนวก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 108

DPU

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

3.1 จำนวนตัวอย่างในการวิจัย..... 62
3.2 เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล.....63
3.3 ผลการสังเคราะห์เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล..... 64
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน..... 66
4.2 ความต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์จำแนกตามสาขาที่เชี่ยวชาญ.....67
4.3 ด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์.....67
4.4 ความรู้สาขาอื่นที่นายจ้างต้องการ.....68
4.5 ทักษะที่ต้องการในการปฏิบัติงาน..... 69
4.6 บุคลิกภาพส่วนบุคคลที่ต้องการ.....70
4.7 ทักษะการสื่อสารที่ต้องการ..... 71
4.8 ทักษะด้านเทคนิคที่ต้องการ.....71
4.9 ประสบการณ์ของบัณฑิตที่ต้องการ..... 72
4.10 ปัจจัย ด้านมนุษยสัมพันธ์ของบัณฑิตที่ต้องการ..... 72
4.11 สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในภาพรวม.....73
4.12 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์..... 73
ในทัศนะของนายจ้าง
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....74
ของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนของนายจ้าง
4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของตัวบ่งชี้สมรรถนะ..... 74
และคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง
4.15 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์..... 77
ในทัศนะของนายจ้าง
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....77
ของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนของนายจ้าง
4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะ.....78
และคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง
4.18 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์.....81
ในทัศนะของนายจ้าง

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน..... 82
ของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนของนายจ้าง
4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะ.....82
และคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง
4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและ.....86
คุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กร
4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิต.....87
เศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างลักษณะงานของหน่วยงาน

DPU

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	14
2.2	โมเดลลิสเรลสัญลักษณ์ภาษากรีก	55
2.3	โมเดลลิสเรลสัญลักษณ์ภาษาอังกฤษ	56
2.4	ตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง	58
2.5	องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง	59
2.6	องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะลักษณะงานของคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง	60
4.1	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง	75
4.2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง	79
4.3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง	83

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การผลิตบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ที่สอดคล้องกับแนวคิดทางการศึกษาที่ส่งเสริมสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทั้งสามด้าน คือ พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) และจิตพิสัย (Affective Domain) และสังคมปัจจุบันก็ต้องการบัณฑิตที่มีความสามารถด้านสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมพร้อมที่จะเป็นแกนนำสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งคณะเศรษฐศาสตร์ก็คำนึงถึงการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพโดยมีภารกิจหลักในการดำเนินงานดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตและมหาบัณฑิตสาขาต่างๆ โดยมีเป้าหมายไปทำงานในภาคธุรกิจเป็นส่วนใหญ่
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยปรับปรุงการเรียนการสอน การผลิตตำรา การวิจัย การให้บริการสังคม ให้มีปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษา บัณฑิตและมหาบัณฑิตทางเศรษฐศาสตร์ นำความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้กับงาน และอาชีพที่ประกอบอยู่
3. ส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้ เข้าใจ ปัญหาทางเศรษฐกิจต่างๆ ที่เกิดขึ้น และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาองค์การธุรกิจหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป
4. ปลูกฝังให้มีความรับผิดชอบต่อกิจกรรมของสังคมและประเทศชาติ
5. ขยายงานทุกด้านของคณะให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความพร้อมของมหาวิทยาลัย และความต้องการของสังคม

ดังนั้น วิชาเศรษฐศาสตร์เป็นวิชาที่ว่าด้วยการตัดสินใจหาหนทางที่เหมาะสมที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจส่วนตัว ของหน่วยงาน และของส่วนรวม งานทุกงานไม่ว่าจะเป็นงานส่วนตัว ธุรกิจ ส่วนรวม หรือ ระดับชาติ ต้องใช้ความรู้เศรษฐศาสตร์แทบทั้งสิ้น ในครัวเรือน ต้องตัดสินใจเรื่องการเลือกซื้อสินค้าที่เหมาะกับความจำเป็นและรายได้ การซื้อสินค้าผ่อนส่ง การซื้อบ้านที่อยู่อาศัย การซื้อรถยนต์ที่คุ้มค่า การใช้โทรศัพท์มือถือ การประกันชีวิต ประกันอัคคีภัย การออมทิ่งอกเงยและปลอดภัย การเลือกอาชีพที่เหมาะสมที่สุด การเลือกการพักผ่อนในวันหยุด การเลือกที่เรียนให้ตนเองและบุตรหลาน การใช้บัตรเครดิต ฯลฯ คนจำนวนมากตัดสินใจโดยใช้ราคาเป็นตัวเลือก อย่างที่ทำกันอยู่ย่อมเป็นวิธีที่ไม่ฉลาด ในธุรกิจ ต้องการทราบต้นทุนรวม ต้นทุนต่อหน่วยสินค้า จุดคุ้มทุน ระยะเวลาคุ้มทุน ค่าเสียโอกาส การสูญเสียในการผลิต จุดรั่วไหล ค่าใช้จ่ายในการใช้เครื่องมือการผลิต รายได้และค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเมื่อเพิ่มการผลิต การประมาณอุปสงค์ของลูกค้า ความยั่งยืนของธุรกิจ กำไรที่แท้จริง การเก็บวัตถุดิบที่พอเหมาะพอดี การเก็บเงินสดในปริมาณที่พอเหมาะ สภาพการเปลี่ยนแปลงของคู่แข่งขัน สภาวะเศรษฐกิจของประเทศ สภาวะเศรษฐกิจของโลก ในระดับชาติ ต้องการวางนโยบายเพื่อความเป็นธรรมและความเจริญ จึงมีการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายการคลัง (ภาษี และ ค่าใช้จ่ายของรัฐบาล) การกู้ยืมเงินจากแหล่งใด วิธีใดจึงดีกว่า การกำกับธนาคาร นโยบายอัตราแลกเปลี่ยน นโยบาย

การเงิน ขอบเขตของการส่งเสริมการลงทุนแก่คนต่างชาติ ค่าเสียโอกาสของประชาชนในส่วนรวม การแก้ปัญหาความยากจน การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ

รัฐวิสาหกิจ รัฐสวัสดิการ การแก้ปัญหาคนว่างงาน ความสูญเสียของการดื่มสุรา ความสูญเสียจากการจราจรติดขัด ความคุ้มค่าหรือไม่คุ้มค่าของการผลิตกุ้งกุลาดำและมันสำปะหลังเพื่อส่งขายต่างประเทศ ฯลฯ

งานเหล่านี้ต้องการนักเศรษฐศาสตร์เป็นผู้วิเคราะห์และตัดสินใจ อาจต้องทำละเอียดถึงขั้นวิจัย ซึ่งบุคลากรในสาขาวิชาอื่นอาจทำได้ แต่ไม่เป็นระบบที่เชื่อถือได้ เพราะไม่สามารถพิจารณาครบทั้งระบบอย่างที่นักเศรษฐศาสตร์ปฏิบัติได้

นักเศรษฐศาสตร์ ที่ไม่อยากรับผิดชอบกิจการของตัวเอง ก็อาจมีอาชีพเป็นลูกจ้างผู้อื่นได้อย่างกว้างขวาง งานที่มีให้ทำมีมากมาย เช่น

ราชการ : หน่วยงานราชการต้องการนักเศรษฐศาสตร์ทุกกระทรวง เพื่อวางแผนงานวิเคราะห์งานประเมินผลงาน และ เป็นอาจารย์ในสายวิชาเศรษฐศาสตร์

รัฐวิสาหกิจ : ต้องการนักเศรษฐศาสตร์ เพื่อทำงานเกี่ยวกับการวางแผนงาน วิเคราะห์งานประเมินผลงาน รวมทั้งจัดการกับปัญหาการตลาด วิเคราะห์การผลิต วิเคราะห์ต้นทุน การเตรียมวัสดุคงคลังเพื่อให้พอการผลิตและจำหน่ายโดยประหยัดและไม่เสียงาน

โรงงานอุตสาหกรรม และบริษัท ขนาดใหญ่ ต้องการนักเศรษฐศาสตร์เพื่อทำหน้าที่อย่างเดียวกับรัฐวิสาหกิจ

สถาบันการเงิน : เช่น ธนาคาร บริษัทเงินทุน บริษัทประกันภัย ซึ่งเป็นหน่วยธุรกิจให้กู้เงิน มีงานให้นักเศรษฐศาสตร์ทำในหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อ พยากรณ์สภาพเศรษฐกิจ ธนาคารรับนักเศรษฐศาสตร์เข้าทำงานเป็นจำนวนมาก

สื่อมวลชน : เช่น สถานีโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์รายวัน และ วารสารต่าง ๆ ต้องการนักเศรษฐศาสตร์ วิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ และ เขียนบทความให้ความรู้แก่ผู้อ่าน

องค์การระหว่างประเทศ : รับนักเศรษฐศาสตร์ที่มีความรู้ภาษาต่างประเทศดีมาก เข้าทำงานเพื่อวิเคราะห์เศรษฐกิจตามลักษณะงานที่ต่างกันไปแต่ละองค์การ ได้รับเงินเดือนสูงมาก

1.1.1 ลักษณะงานของนักเศรษฐศาสตร์

นักเศรษฐศาสตร์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจที่มีหน้าที่ตามหน่วยงานต่างๆ ในลักษณะต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำรายงาน และวางแผนงาน เพื่อส่งเสริมพัฒนา และแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายสินค้า และบริการ การลงทุน

2. ศึกษากรรมวิธีทั้งหมดที่เกี่ยวกับการดำรงชีพของมนุษย์ และจัดหาสิ่งต่าง ๆ มาบำบัดความต้องการของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ที่อยู่อาศัย บริการ หรือการบันเทิง ตลอดจนการศึกษาสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ หรือสิ่งที่ช่วยให้เศรษฐกิจบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

3. ค้นหาวิธีเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ และข้อมูลทางเศรษฐกิจ รวบรวมและตีความข้อมูลดังกล่าว

4. จัดทำรายงาน และวางแผนงานตามผลการศึกษางานทางเศรษฐกิจ และคิดตามข้อมูลที่ได้ตีความและวิเคราะห์แล้ว

5. ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่หน่วยงานประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมของเอกชนหรือหน่วยงานรัฐบาลในเรื่องตาง ๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงานตลาดและปัญหาเกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น

6. อาจเชี่ยวชาญทางเศรษฐกิจสาขาใดสาขาหนึ่ง เช่น เศรษฐกิจการเกษตรเศรษฐกิจการคลัง หรือเศรษฐกิจอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ การแรงงาน หรือราคา หรือเชี่ยวชาญในเรื่องการเก็บภาษีอากร หรือ การวิจัยตลาดและอาจมีชื่อเรียกตามความเชี่ยวชาญ

7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน เก็บรวบรวมข้อมูล ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับรายได้ รายจ่าย การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ การผลิต การบริโภค สินค้าและบริการ เพื่อการส่งเสริม พัฒนา และแก้ปัญหา

จากภาระหน้าที่งานที่นักเศรษฐศาสตร์รับผิดชอบ นักเศรษฐศาสตร์ควรมีคุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพเพื่อเสริมให้ภาระงานที่รับผิดชอบเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.1.2 คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ

- ใช้คอมพิวเตอร์เป็น
- มีความถนัดและสนใจด้านคณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศดี
- มีบุคลิกดี คือ การแต่งกายสุภาพเหมาะสม ท่วงท่าการพูดจาดี มีกิริยามารยาทสมบัติผู้ดี มีการตัดสินใจอย่างมีหลักเกณฑ์
- มีความรู้จริงในวิชาเศรษฐศาสตร์
- พร้อมที่จะทำงานหนัก และกล้ารับผิดชอบกับงานยาก
- ใจกว้าง ยอมรับการติชมจากผู้อื่น
- ซื่อสัตย์ สุจริต ซื่อตรงต่อความคิดเห็นของตนเอง
- ชอบความเป็นธรรมในสังคม ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น

จากความสำคัญดังกล่าวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์เพิ่มมากขึ้น แต่แนวโน้มจำนวนนักเรียน นักศึกษาที่เลือกเรียนเศรษฐศาสตร์กลับมีแนวโน้มลดลง ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการวิจัย เรื่อง สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาของคณะเศรษฐศาสตร์รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทางด้านเศรษฐศาสตร์ ให้ตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

2. เพื่อศึกษาและบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ระหว่างประเภทองค์กร และลักษณะหน่วยงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสาร เทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

2. องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill) และองค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

3. องค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) และองค์ประกอบสมรรถนะลักษณะงาน (Functional Competency) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

4. ประเภทองค์กร และลักษณะหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างต่างกัน

1.4 นิยามศัพท์

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดได้ สังเกตได้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

นายจ้าง หมายถึง หน่วยงานที่รับบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เข้าปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และสถาบันการเงิน

สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงานต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

สมรรถนะลักษณะงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ

ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับจุลภาคและมหภาค การวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ ความรู้ด้านธุรกิจและการเงินระหว่างประเทศ ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ ความรู้ด้านการวิจัย สามารถใช้นโยบายเศรษฐศาสตร์ได้ รู้ผลกระทบของการเมืองระดับชาติและนานาชาติ

ความรู้สาขาอื่น หมายถึง ความรู้ที่ใช้ประกอบกับความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้น เช่น ความรู้ภาษาต่างประเทศ ความรู้ระบบการขาย ความสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ด้านจิตวิทยา การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจ ความรู้ด้านการตลาด การระบุความ

เสี่ยงในการบริหารได้ รู้โครงสร้างองค์กร รู้ระบบสินค้าคงคลัง รู้ระบบบัญชี สามารถพัฒนานโยบาย / โปรแกรมทางธุรกิจ และสามารถอ่านงบการเงินได้

ทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้งาน การเป็นสมาชิกที่ดีในทีมงาน ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการพัฒนาการทำงานของตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ในการจัดระบบงาน และวางแผนงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้เรื่องหน่วยงาน(โครงสร้างและนโยบาย) ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เข้ากับงานที่รับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความละเอียดรบคอบในการทำงาน ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถในการประเมินผลงาน ความสามารถในการเป็นผู้บริหาร ความสามารถในการวางแผนและบริหารงาน ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจสิ่งที่ตนทำ มีความขยันขันแข็งต่องาน มีความรับผิดชอบในงาน และรักษาเวลาในการทำงาน

บุคลิกภาพส่วนบุคคล หมายถึง การฟังและการดำเนินงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การทำงานภายใต้เงื่อนไขหลายๆ อย่างได้ การมีแรงจูงใจในตัวเอง การทำงานโดยไม่มีผู้แนะนำ การมีคุณธรรมจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีไหวพริบ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ ตระหนักในโอกาสของหน่ายงาน ช่างสังเกต มีความเป็นตัวเองสูง จงรักภักดีต่อองค์กร การแต่งกายเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เป็นคนมีเหตุผล มีภาวะผู้นำ และมีความสนใจใฝ่รู้

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การอ่านข่าวสารทางเทคนิคเฉพาะทางได้ เข้าใจและจับประเด็นคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย การรับฟังและสรุปการบรรยายได้ พูดชัดเจน/สรุปข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน แสดงความสร้างสรรค์ทางการพูด แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการเขียน และเขียนรายงานทางเทคนิคได้

ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง การออกแบบและสร้างระบบข่าวสาร ความรู้ระบบควบคุมคอมพิวเตอร์ ใช้ระบบของโปรแกรมบริหารได้ ใช้ระบบคอมพิวเตอร์บริหารเพื่อการตัดสินใจ แปลความหมายและใช้สถิติได้ เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทางบัญชีได้

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร เขียนแผนธุรกิจได้ และการฝึกงานในหน่วยงานต่างๆ

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรู้จักกาลเทศะ สุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส ใจเย็น สุขุม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเสียสละ

องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง องค์ความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ได้ เช่น ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ความรู้สาขาอื่น และความรู้เทคโนโลยี

องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สามารถปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ได้ เช่น ทักษะในการปฏิบัติงานและทักษะในการสื่อสาร

องค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึง เจตคติที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ เช่น บุคลิกภาพส่วนบุคคลและมนุษยสัมพันธ์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ข้อมูลที่ดำเนินการสำรวจ ได้แก่ ประเภทของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง จำแนกดังนี้

1. หน่วยงานราชการ
2. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
3. สถาบันการเงิน

1.5.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบใน 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 เป็นองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (COMPET1) ความรู้สาขาอื่น (COMPET2) ทักษะในการปฏิบัติงาน (COMPET3) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (COMPET4) ทักษะการสื่อสาร (COMPET5) เทคนิค (COMPET6) ประสบการณ์การทำงาน (COMPET7) มนุษยสัมพันธ์ (COMPET8)

รูปแบบที่ 2 เป็นองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยแยกเป็น **องค์ประกอบของความรู้ (Knowledge)** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (KNOW1) ความรู้สาขาอื่น (KNOW2) ความรู้ทางเทคโนโลยี (KNOW3) **องค์ประกอบของทักษะ (Skill)** ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ ทักษะในการปฏิบัติงาน (SKILL1) ทักษะในการสื่อสาร (SKILL2) และ **องค์ประกอบของทัศนคติ (Attitude)** ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ATTI1) มนุษยสัมพันธ์ (ATTI2)

รูปแบบที่ 3 เป็นองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยแยกเป็น **องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency)** ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน (CORE1) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (CORE2) มนุษยสัมพันธ์ (CORE3) และ **องค์ประกอบด้านสมรรถนะลักษณะงาน** (Functional Competency) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ทักษะในการสื่อสาร (FUNC1) ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ (FUNC2) ทักษะทางด้านเทคนิค (FUNC3)

1.5.3 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship Model) แบบมีตัวแปรแฝงในลักษณะของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง (First Order Confirmatory Factor Analysis) สำหรับรูปแบบที่ 1 และโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) สำหรับรูปแบบที่ 2 และรูปแบบที่ 3

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรถนะตามความต้องการของนายจ้างหรือผู้ประกอบการในการทำงานของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

2. ได้ข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายด้านการปรับปรุง และการพัฒนาหลักสูตรเศรษฐศาสตร์

3. ได้องค์ความรู้เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย การปรับกระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการ และให้ทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์

DPU

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะ (Competency) และคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ระบบการศึกษาเศรษฐศาสตร์
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM)
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ระบบการศึกษาเศรษฐศาสตร์

2.1.1 ความเป็นมาของการศึกษาวิชาเศรษฐศาสตร์

วิชาเศรษฐศาสตร์จัดเป็นสาขาหนึ่งของวิชาสังคมศาสตร์และมีลักษณะเฉพาะตัวสูง โดยมุ่งศึกษาเพื่ออธิบายพฤติกรรม และปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจอย่างมีตรรกะ ซึ่งแตกต่างจากสาขาอื่นๆทางสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์เกิดขึ้นมาพร้อมกับปรัชญาที่ว่าทรัพยากรในโลกเป็นสิ่งที่มีอยู่อย่างจำกัด ขณะที่ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่มีอยู่ไม่จำกัด การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงเป็นปัญหาพื้นฐานที่มนุษย์มุ่งแสวงหาคำตอบ ซึ่งได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งมีลักษณะเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ภายหลังจากการก่อตัวขึ้นเป็นศาสตร์เมื่อศาสตราจารย์อดัม สมิธ ได้ตีพิมพ์หนังสือที่ชื่อว่า “An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nation” ในปี ค.ศ.1776 ซึ่งถือได้ว่าเป็นตำราเศรษฐศาสตร์เล่มแรกของโลก

เศรษฐศาสตร์ได้รับความสนใจมากขึ้นในราว ค.ศ.1930 เมื่อได้เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำครั้งรุนแรงขึ้นทั่วโลก (The Great Depression of 1930s) เมื่อผู้คนพากันแสวงหาคำตอบของปัญหาและวิธีการแก้ไข บทบาทของนักเศรษฐศาสตร์ในยุคนั้นจึงเริ่มทวีความสำคัญและนักเศรษฐศาสตร์ในยุคนั้น ได้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางโดยเฉพาะปรัชญาและแนวคิดของปรมาจารย์เคนส์ (John Maynard Keynes) ผู้ได้รับการยกย่องจากนิตยสาร Times ให้เป็นหนึ่งในผู้ทรงอิทธิพลที่สุดในคริสต์ศตวรรษที่ผ่านมา

ในยุคปัจจุบันที่โลก กำลังก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) และนับวันระบบเศรษฐกิจของโลกจะมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากการปฏิวัติของระบบข้อมูลสารสนเทศ (Information Technology Revolution) เศรษฐศาสตร์ยังดำรงฐานะของความเป็นศาสตร์ที่มุ่ง จัดสรรประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาองค์ความรู้ยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บัณฑิตเศรษฐศาสตร์จึงเป็นผู้มีหน้าที่อัน

สำคัญในการพัฒนาชาติ สร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ รวมทั้งร่วมแปรวิกฤตของชาติให้เป็นโอกาสในการสร้างชาติให้แข็งแกร่ง

สำหรับการศึกษาเศรษฐศาสตร์ในประเทศไทยนั้นบุคคลท่านหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นนักเศรษฐศาสตร์ยุคแรกของประเทศไทยได้แก่ พระยาสุริยานุวัตร ซึ่งเป็นผู้เรียบเรียงและพิมพ์ตำราทางเศรษฐศาสตร์เล่มแรกของประเทศไทยชื่อว่า “ทรัพย์ศาสตร์” ขึ้นในปี พ.ศ. 2454 แต่ถูกรัฐบาลสมัยนั้นขอร้องไม่ให้นำเผยแพร่ จนกระทั่งภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองจึงได้นำหนังสือเล่มนี้ออกพิมพ์ใหม่ในชื่อว่า “เศรษฐศาสตร์วิทยาภาคต้น เล่ม 1”

ปี พ.ศ. 2459 กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ (น.ม.ส.) ได้ตีพิมพ์หนังสือตลาดเงินตรา (Money Market) ซึ่งไม่ค่อยได้รับความนิยม

ปี พ.ศ. 2474 กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ได้ก่อตั้งโรงเรียนกฎหมาย และได้นำวิชาเศรษฐศาสตร์มาสอนควบคู่กับการสอนกฎหมายปกครอง โดยได้นำวิชาเศรษฐศาสตร์มาแทรกสอนไว้ในวิชากฎหมายปกครอง

ปี พ.ศ. 2495 มีการจัดตั้งคณะเศรษฐศาสตร์เป็นครั้งแรกในประเทศไทย และวิชาเศรษฐศาสตร์ก็ได้มีการเรียนการสอนเป็นหลักฐาน และมีการจัดตั้งเป็นคณะขึ้นในมหาวิทยาลัยทั้งของภาครัฐและเอกชน

ปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยหลายแห่งได้มีการเรียนการสอนวิชาเศรษฐศาสตร์มีทั้งจัดตั้งเป็นคณะเศรษฐศาสตร์และเป็นสาขาวิชาที่ขึ้นอยู่กับคณะอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเกษตร และคณะมนุษยศาสตร์ เป็นต้น

2.1.2 โครงสร้างหลักสูตรการผลิตบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในระดับปริญญาตรี

สำหรับโครงสร้างหลักสูตรการผลิตบัณฑิตเศรษฐศาสตร์นั้น จะอธิบายถึงโครงสร้างของหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่มีการจัดตั้งเป็นคณะเศรษฐศาสตร์ จำนวน 16 แห่ง โดยเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยเกริก

มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 10 แห่ง มีรายละเอียด ดังนี้

1.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	45	หน่วยกิต
ข. หมวดวิชาเฉพาะ	90	หน่วยกิต
ค. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
รวม	141	หน่วยกิต

สำหรับสาขาที่เปิดสอนมีจำนวนทั้งสิ้น 10 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาเศรษฐศาสตร์ทฤษฎี สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์พัฒนาการ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สาธารณะ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเงิน สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ปริมาณวิเคราะห์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานและทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเกษตรและธุรกิจการเกษตร สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ

2.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	92	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	15	หน่วยกิต
	รวม	137	หน่วยกิต

เปิดสอนใน 3 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ (มี10 หมวดวิชา คือเศรษฐศาสตร์การพัฒนาและวางแผน เศรษฐศาสตร์แรงงานและอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศการเงินและการธนาคาร เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วิธีเชิงปริมาณสำหรับนักเศรษฐศาสตร์ ประวัติทรรศนะคติทางเศรษฐกิจ เศรษฐศาสตร์ขนส่งเบื้องต้น และเศรษฐศาสตร์การจัดการ) สาขาเศรษฐศาสตร์เกษตรและทรัพยากร และเศรษฐศาสตร์สหกรณ์

3.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	38	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	93	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
	รวม	137	หน่วยกิต

สำหรับสาขาที่เปิดสอนมีจำนวนทั้งสิ้น 10 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาเศรษฐศาสตร์ทฤษฎี สาขาเศรษฐศาสตร์การพัฒนา สาขาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ สาขาเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาเศรษฐศาสตร์การเงิน สาขาเศรษฐศาสตร์การคลัง สาขาเศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ สาขาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ สาขาเศรษฐศาสตร์การเกษตร และสาขาวิชาประวัติศาสตร์เศรษฐกิจ

4.) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	36	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	102	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
	รวม	144	หน่วยกิต

เรียนไม่น้อยกว่า 144 หน่วยกิต โดยเปิดสอนสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียวไม่มีวิชาเอก โดยมุ่งให้ศึกษาในกลุ่มกระบวนวิชาต่างๆ 6 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มกระบวนวิชาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ กลุ่มกระบวนวิชาเศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ กระบวนวิชาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ กลุ่มกระบวนการวิชาเศรษฐศาสตร์การเงินการคลัง กลุ่มกระบวนวิชาเศรษฐศาสตร์ทรัพยากร และกลุ่มกระบวนวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนา

5.) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	32	หน่วยกิต
ข. หมวดวิชาเฉพาะ	95	หน่วยกิต
ค. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
รวม	133	หน่วยกิต

6.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข. หมวดวิชาเฉพาะ	99	หน่วยกิต
ค. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
รวม	135	หน่วยกิต

7.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข. หมวดวิชาเฉพาะ	94	หน่วยกิต
ค. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
รวม	130	หน่วยกิต

8.) มหาวิทยาลัยนเรศวร มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข. หมวดวิชาเฉพาะ	102	หน่วยกิต
ค. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
รวม	138	หน่วยกิต

9.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	35	หน่วยกิต
ข. หมวดวิชาเฉพาะ	91	หน่วยกิต
ค. หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
รวม	132	หน่วยกิต

10.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	108	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
	รวม	144	หน่วยกิต

มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 6 แห่ง มีรายละเอียด ดังนี้

1.) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	99	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
	รวม	135	หน่วยกิต

สำหรับสาขาที่เปิดสอนมีจำนวนทั้งสิ้น 4 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาเศรษฐศาสตร์การเงิน สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ สาขาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ และสาขาการค้าระหว่างประเทศ

2.) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	96	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
	รวม	132	หน่วยกิต

สำหรับสาขาที่เปิดสอนมีจำนวนทั้งสิ้น 3 ภาควิชา ได้แก่ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนา สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ และสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

3.) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	99	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
	รวม	135	หน่วยกิต

สำหรับสาขาที่เปิดสอนมีจำนวนทั้งสิ้น 1 สาขา ได้แก่ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

4.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	96	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	9	หน่วยกิต
	รวม	135	หน่วยกิต

5.) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	105	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
	รวม	141	หน่วยกิต

6.) มหาวิทยาลัยเกริก มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้

ก.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	30	หน่วยกิต
ข.	หมวดวิชาเฉพาะ	96	หน่วยกิต
ค.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	6	หน่วยกิต
	รวม	132	หน่วยกิต

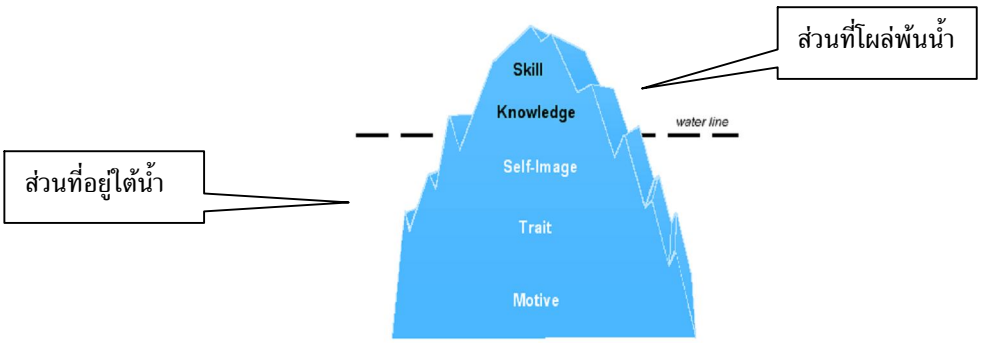
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.2.1 ปรัชญาของสมรรถนะ

ปรัชญาของสมรรถนะ ที่สำคัญคือ ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความเชื่อว่าความสามารถของบุคคลจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดขององค์กรได้ เพราะสมรรถนะหรือ Competency หมายถึงคุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมด ที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) วิธีคิด (self-concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (trait) และแรงจูงใจ (motive) แนวคิดสมรรถนะคือ การค้นหาความสามารถของข้าราชการในตำแหน่งและระดับต่าง ๆ ว่าควรมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือลักษณะใดที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ (จรัมพร ประถมบูรณ์, 2547)

2.2.2 ความเป็นมาของแนวคิดสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลเริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1960 โดยเดวิด แมคเคิลแลนด์ (David McClelland) ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่าการวัดไอคิว (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ ควรว่าจ้างบุคคลที่ความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (ดนัย เทียนพุฒ, 2546: 55 อ้างใน จรัมพร ประถมบูรณ์, 2547) ซึ่งแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ (David McClelland) มีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังที่แสดงด้านล่างของภาพ ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายได้ในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะส่วนอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

เดวิดแมคเคิลแลนด์ (David McClelland) ได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competency Rather than for Intelligence ในปี 1973 กล่าวกันว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency แม้ว่า Competency ดูเป็นคำที่ใหม่และทันสมัย แต่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ในเรื่องของเชาวน์ปัญญาและบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในองค์การ ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์การได้ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว ในการศึกษาจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากรมักใช้คำว่า KSAO เป็นคำย่อที่แสดงถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดย K หมายถึง knowledge คือความรู้ S หมายถึง skill คือทักษะ A หมายถึง ability คือความสามารถ และ O หมายถึง other characteristics คือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยความหมายและเนื้อหาแล้ว Competency ไม่ได้ต่างจาก KSAO แต่ความแตกต่างอยู่ที่ Competency เป็นการเน้นการวิเคราะห์คนมากกว่าการวิเคราะห์งาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยาทซิส (Richard Boyatzis) เป็นคนแรก ที่ใช้คำว่า Competency ในปี ค.ศ. 1994 แกรี่ ฮาเมล (Gary Hamel) และ ซี.เค. พราฮาลาด (C.K. Prahalad) ได้นำเสนอความสามารถหลักของธุรกิจที่เรียกว่า Core competency ว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่จะ ทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ ต่อมาต้นทศวรรษที่ 1990 องค์กร ในต่างประเทศได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกากันอย่างกว้างขวาง โดยมีการกำหนดปัจจัยพื้นฐานในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ นั้นจะต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤตินิสัยใดบ้าง และอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (เดชา เตชะวัฒนไพศาล, 2545: 11 อ้างใน จรัมพร ประถมบูรณ์, 2547) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนาและประเมินผลงานบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุด สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นภาคเอชนและเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ได้แก่ บริษัทเครือปูนซีเมนต์ไทย มีผลให้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (จรัมพร ประถมบูรณ์, 2547)

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลในองค์กร (Competency) ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1960 จากการเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคิลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) แต่บริษัทควรว่าจ้างบุคคลที่ความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) และต่อมาองค์การ U.S. Foreign Service ได้ขอให้ David McClelland พัฒนาวิธีการคัดเลือกคนใหม่ (ดนัย เทียนพุฒ 2546:55) ปี 1982 Richard, Boyatzis ได้เขียนหนังสือ "The Competent Manager : A Model of Effective Performance" โดยได้ใช้คำว่า "Competencies" เป็นคนแรกและปี 1996 (ดนัย เทียนพุฒ 2546:58) ได้นิยามความสามารถในงานเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่า "คุณลักษณะที่อยู่ภายใน" เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรมเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้น ทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมากเนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็เมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายใน ปี 1994 Gary Hamel และ C.K. Prahalad เขียนหนังสือ Competing for The Future" ได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า "Core Competencies" ความสามารถหลักของธุรกิจ โดยระบุว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลหน่วยงานราชการ ของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่า ในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ นั้น จะต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤตินิสัยใดบ้างและอยู่ในระดับใด จึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากนั้น แนวความคิด Competency ได้ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น สามารถสร้างความสำเร็จให้ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน โดยในปี ค.ศ. 1998 นิตยสาร Fortune ฉบับเดือนกันยายนได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริการระดับสูงกว่า 4,000 คน จาก 15 ประเทศ พบว่า องค์กรธุรกิจชั้นนำได้นำแจวความคิดนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารมากถึงร้อยละ 67 % (เดชา เตชะวัฒนไพศาล 2545:11) และการสำรวจของบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Bain & Company จาก 708 บริษัททั่วโลกพบว่า Core Competencies เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือบริหารสมัยใหม่ที่บริษัทนิยมนำมาใช้ปรับปรุงการจัดการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เดชะรินทร์ 2546;13)

สำหรับประเทศไทยมีการนำแนวความคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์การที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ชินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย(ปตท.) เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิด Competency ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษา ในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนา

ข้าราชการพลเรือนโดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (SES) ในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

Richard Boyatzis (1982 อ้างใน ดนัย เทียนพุฒ, 2546) ได้เขียนหนังสือ "The competent Manager:A Model of Effective Performance" โดยได้ใช้คำว่า "Competencies" เป็นคนแรก และสรุปว่าสมรรถนะเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ นอกจากนี้ยังได้ตั้งสมมติฐานว่า "มีกลุ่มความสามารถจำนวนหนึ่งจะทำให้คนมีความสามารถแตกต่างกันได้ " โดยได้เสนอรูปแบบความสามารถ 23 แบบเป็น 6 กลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

1) กลุ่มเป้าหมายและการจัดการสู่ปฏิบัติ
   - มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
   - ผลิตภาพ
   - วินิจฉัยการใช้แนวคิด
   - สนใจเกี่ยวกับผลกระทบ
2) กลุ่มภาวะผู้นำ
   - ความเชื่อมั่นในตนเอง
   - การนำเสนอด้วยปากเปล่า
   - การคิดแบบตรรกะ
   - กรอบแนวคิด
3) กลุ่มทรัพยากรบุคคล
   - ความจำ
   - การใช้พลังสังคม
   - ความรู้พิเศษเฉพาะ
   - มองเชิงบวก
   - การจัดการกระบวนการกลุ่ม
   - ความแม่นยำในการประเมินตนเอง
4) กลุ่มสั่งการลูกน้อง
   - การพัฒนาคนอื่น
   - การใช้อำนาจที่ไม่ใช่ทางการ
   - ทำด้วยตนเอง
5) กลุ่มมุ่งบุคคลอื่น
   - การควบคุมตนเอง
   - การรับรู้แบบปรนัย

EPU

- ความอดทนและการปรับตัว
- การมุ่งความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

6) กลุ่มความรู้พิเศษ

- ความจำ
- ความรู้พิเศษเฉพาะ

ขณะเดียวกัน Boyatzis ยังได้กำหนดระดับของความสามารถ (Level of competency) ไว้ 3 ระดับด้วยกัน คือ

1) แรงจูงใจและคุณลักษณะ
2) ภาพลักษณ์ของตน/แนวคิดของตนและบทบาททางสังคม
3) ทักษะ

ซึ่งมิติของความสามารถนั้น Boyatzis เน้นการวิเคราะห์และสำรวจความสามารถใน 3 ระดับดังกล่าว ซึ่งถือเป็นการศึกษาภาพของบุคคลในเชิงจิตวิทยาที่สูงมากคือ เน้นที่คุณลักษณะภายในของบุคคล

สำหรับพัฒนาการเกี่ยวกับความสามารถในระยะต่อมานั้น พบว่า Lyle M. Spencer (1990 อ้างใน ดนัย เทียนพุฒ, 2546) และ Spencer Book (1993 อ้างใน ดนัย เทียนพุฒ, 2546) ยังได้ทำการศึกษาเรื่องความสามารถต่อโดยเชื่อว่าความสามารถประกอบด้วย

1) แรงจูงใจ (Motive) คือ แรงขับ ทิศทางและการเลือก เป็นสิ่งที่คนทำงานคิดอยู่ตลอดเวลา หรือต้องการเพื่อเป็นเหตุผลของการปฏิบัติงานหรือดำเนินงาน

2) คุณลักษณะ (Trait) คุณลักษณะที่กำหนดวิธีการประพฤติหรือการตอบสนองอย่างคงที่ด้วยลักษณะของความเชื่อมั่นในตนเอง การควบคุมตนเองและคุมความเครียด

3) แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) เป็นทัศนคติ คุณค่า หรือความนึกคิดของตนเองที่ทำให้คิดสนใจในสิ่งที่ทำอยู่

4) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) คือ ข้อเท็จจริงหรือวิธีดำเนินการซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีขอบเขตเฉพาะของแต่ละคนอาจจะเป็นด้านเทคนิค (Technical) หรือมุนษยสัมพันธ์

5) ความคิดเชิงเหตุผลและทักษะพฤติกรรม (Cognitive & Behavioral Skill) คือ ความสามารถที่จะทำงานทั้งทางกายภาพและใช้สถิติปัญญา

ปี 1994 Gary Hamel และ C.K. Prahalad เขียนหนังสือ Competing for The Future ได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า “Core Competencies” ความสามารถหลักของธุรกิจ โดยระบุว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่า ในตำแหน่งงานหนึ่งนั้น จะต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤตินิสัยใดบ้าง และอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หลังจากนั้น แนวความคิด Competency ได้ขยายผลมายังภาคธุรกิจเอกชนของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น สามารถสร้างความสำเร็จ

ให้แก่ธุรกิจอย่างเห็นผลได้ชัดเจน โดยในปี ค.ศ. 1998 นิตยสาร Fortune ฉบับเดือนกันยายนได้สำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงกว่า

นอกจากนี้ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546 : 160-167) ยังได้จำแนกสมรรถนะในการปฏิบัติงานออกเป็น 45 สมรรถนะ ดังนี้ การปรับตัว (Adaptability) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) ความละเอียดรอบคอบ (Attention to detail) การสอนแนะ (Coaching) การให้ความร่วมมือ (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) การคิดเชิงแนวคิด (Conceptual thinking) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) การประสานงาน (Coordination) จิตสำนึกด้านต้นทุน (Cost awareness) การบริการลูกค้า (Customer service) การให้คำปรึกษา (Counseling) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis) การตัดสินใจ (Decision making) การมอบหมายงาน (Delegation) การควบคุมอารมณ์ (Emotional control) การให้อำนาจ (Empowerment) ความอดทน (Endurable) ความกระตือรือร้น (Energetic) ความยืดหยุ่น (Flexibility) การติดตามงาน (Follow up) มนุษยสัมพันธ์ (Human relation) การโน้มน้าว (Influence) การติดตามข้อมูลข่าวสาร (Information monitoring) การคิดริเริ่ม (Initiative) การคิดสิ่งใหม่ (Innovative) ภาวะผู้นำ (Leadership) การรับฟัง (Listening) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) การสังเกต (Observation) การพัฒนาองค์การ (Organization development) การสื่อสารด้ายคำพูด (Oral communication) การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative analysis) จิตสำนึกด้านคุณภาพ (Quality awareness) การวางแผน (Planning) การนำเสนอ (Presentation) การแก้ปัญหา (Problem solving) ความน่าไว้วางใจ (Reliability) จิตสำนึกด้านความปลอดภัย (Safety awareness) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic planning) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความรู้เฉพาะสาขาอาชีพ (Technical/Professional knowledge) และความมุ่งมั่น (Tenacity)

2.2.3 ความหมายของสมรรถนะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าหมายถึงความสามารถทางใดทางหนึ่ง ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “ability” นอกจากนี้ในภาษาอังกฤษยังมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่อีกหลายคำ ได้แก่ capability, proficiency, expertise, skill, aptitude แต่ยังมีคำเฉพาะว่า competency ซึ่งในภาษาไทยใช้คำว่า “สมรรถนะ” ที่มีลักษณะเฉพาะเพิ่มขึ้น แต่บางองค์การใช้คำว่า “ความสามารถ”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548ก) ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ว่าหมายถึงกลุ่มของความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยม หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ สมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก (Core competence) สำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competence) สำหรับแต่ละกลุ่มงาน

วิทย์ เที่ยงบูรณธรรม (2541) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถ ความมีอำนาจ หรือความพอเพียงในการปฏิบัติกิจกรรมของตนด้วยความชำนาญตามประสบการณ์ที่ได้รับมา และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้อย่างเพียงพอ

อัจฉรา สุทธิพรมณีรัตน์ (2545 : 14) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานความรู้ ความเข้าใจและทักษะของบคุคล ไปใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงาน

Good (1973) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการประยุกต์หลักการ เทคนิค และวิธีการในสาขาที่ปฏิบัติให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติ

Webster's (1978) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถ ความเหมาะสม

Short (1984 cited in McMullan, et al., 2003) ให้ความหมายของคำว่าสมรรถนะ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่อยู่ในระดับที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

Grobe (1988) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง การมีความรู้ที่กำหนด มีทักษะและสมรรถภาพ ที่จะทำหน้าที่ในบทบาทและงานที่มองหมาย

Alspach (1991: 9-11) ได้กล่าวถึงสมรรถนะ หมายถึง การที่ผู้ให้บริการสามารถผสมผสานความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานตามที่สร้างไว้

Simpson and Wciner (1992) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการกระทำหรือการปฏิบัติงาน

Kramerand Shmalenberg (1993) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นความสามารถในการทำงานที่เป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองและมีพลังอำนาจ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลคือต้องมีความรู้และทักษะเป็นอย่างดี

Harris, et al. (1995 cited in Brunt, 2002) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะหมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะนำความรู้และทักษะที่ตนเองมีอยู่ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดผลงานใหม่

Parry (1996 in Parsons and Capka, 1997: 1065) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง เป็นกลุ่มความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ ที่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน บทบาท หรือความรับผิดชอบของบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้โดยมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และปรับปรุงได้โดยการฝึกอบรมและพัฒนา

Kelly-Thomas (1998) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ หมายถึงการที่บุคคลแสดงออกถึงความสามารถในการเลือกใช้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

Miller, Flynn, and Umadac (1998: 9) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง เป็นสิ่งที่อธิบายถึงความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่

Krozek and Scoggins (1999) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ประสิทธิภาพในการใช้องค์ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบโต้ของขบวนการทางจิต การคิดอย่างมี

วิจารณญาณรวมถึงทักษะในการติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ตกลงร่วมกันอย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

McShane and Glinow (2004) กล่าถึงคำว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2548 : 18) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรม หรือแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดสมรรถนะมี 5 อย่าง คือ

1. ความรู้ (knowledge) เป็นองค์ประกอบเฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการพยาบาล

2. ทักษะ (Skills) ความสามารถหรือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี เช่น ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการให้การพยาบาลผู้สูงอายุ

3. ทัศนคติ (Attitude) ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self concept) สิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นใจในตนเอง

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น การเป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้

5. แรงขับภายใน (Motives) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของตน

เดวิดแมคเคิลแลนด์ (David McClelland, 1973 อ้างใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548: 11) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะที่อธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง

สเปนเซ่อร์ และสเปนเซ่อร์ (Spencer and Spencer, 1993: 9) ให้ความหมายสมรรถนะ คือ ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลที่เชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆได้

เวอร์ทาเน็น (Virtanen, 1996: 56) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง สิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคลิกลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดประสิทธิผลหรือผลการทำงานที่ดี ดังนั้น สมรรถนะจึงเปรียบเสมือนตัวชี้วัดซึ่งหน่วยงานต้องการที่จะกำหนดขึ้นเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งความแตกต่างของสมรรถนะก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิผลต่างกันด้วย

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546: 21) กล่าวถึงคำว่าสมรรถนะหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 9) กล่าวถึงคำว่าสมรรถนะ คือ บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยหรือกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตได้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร (2548: 205) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถพฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2548: 7) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ความสามารถที่หมายถึงกลุ่มพฤติกรรมสำคัญ (Critical behaviors) ที่ต้องกระทำเพื่อให้งานใดงานหนึ่งบรรลุผลสำเร็จอย่างดี

พะยอม วงศ์สารศรี (2528 : 45) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า สมรรถนะวิสัย (Competency) คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้ถูกต้อง

วุฒิชัย จำนง (2530 : 263) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ความชำนาญ (Skill) และเจตคติ (Attitude)

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะในหนังสือ Competency dictionary ไว้ว่าหมายถึงความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่าทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How) มากกว่าการตอบคำถามว่า อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What) ทั้งนี้ การกำหนดความสามารถหรือสมรรถนะนั้นแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันดังนี้

K – ความรู้ (Knowledge) หมายถึงข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายอาชีพเดียวกันและต่างสายอาชีพ

S – ทักษะ (Skill) หมายถึงสิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน หมายถึงทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน หมายถึงทักษะที่จะเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป

A – คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึงความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมา และไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สรุปแล้วนิยามของสมรรถนะ หรือความสามารถที่มีระดับผลได้สูงที่สุดนั้นจะมีอยู่ด้วยกัน 2 นิยามด้วยกันคือ (ดนัย เทียนพุฒ, 2546)

1) นิยามสมรรถนะที่ครอบคลุมในเรื่องความรู้/ประสบการณ์, ทักษะและแรงขับ/ทัศนคติ/สไตล์ หรือในรูปการรวมของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Bundles of attributes) หรือในรูปของ KSA ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยระดับผลได้ของนิยามความสามารถ มีตั้งแต่ระดับน้อย ปานกลางและมาก

2) นิยามสมรรถนะในลักษณะของผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด (Superior Performance) หรือผลลัพธ์ของความพยายามในงาน แสดงถึงระดับผลได้ตั้งแต่น้อย หานกลาง สูง สูงที่สุด เป็นต้น

โดยสรุป สมรรถนะ Competency คือ ความรู้ ทักษะ และพฤตินิสัยที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ "รู้" เช่นความรู้ความเข้าใจในกฎหมายปกครอง

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ "ทำ" เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ "เป็น" เช่นความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะอยู่ลึกลงไปในจิตใจ ต้องปลูกฝังสร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

ดังนั้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลเรียนรู้ได้รับประสบการณ์หรือการอบรมและมีการพัฒนาด้วยตนเอง

บูว์โน และคณะ (Bueno et al., 1980 cited in Swanburg, 1995 อ้างใน วันทนา พรหมเศรณี, 2545, 12) ได้กล่าวว่า การทำงานอย่างมีสมรรถนะ คือ การประยุกต์ความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โรบินสัน (Robinson, 1995, p. 44) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถที่จะประยุกต์นำเอาประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถตัดสินใจได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ และสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่งยากเหล่านี้ได้ด้วยการตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีเหตุผล มีการกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จไว้ล่วงหน้าได้ และเป็นผู้ใฝ่รู้ทางการศึกษาอยู่ตลอดเวลา

แม๊ค แอสชาน (Mc Aschan, 4978, อ้างใน วันทนา พรหมเศรณี, 2545, 12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ กล่าวคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ หรือสมรรถภาพที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งพึงมี และสามารถแสดงออกมาให้เห็นพฤติกรรมทางความรู้ เจตคติ การกระทำที่ดีและการกระทำที่ถูกกำหนดเป็นจุดประสงค์การเรียนด้วย

วันทนา กอวัฒนสกุล (2543, 20) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ คือ ทักษะความรู้และความสามารถที่จำเป็นในการทำอะไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในอาชีพหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 3 ด้าน ตามรูปคือ

1. ทักษะ (Skills)
2. ความรู้ในงานใดงานหนึ่ง (Knowledge)
3. คุณสมบัติพิเศษประจำตัว (Attributes)

ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สุทัศน์ นำพูลสุขสันติ์ (2547) ที่ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ "คุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรม ของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ"

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลากรที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” คือบุคลากรต้องมีความรู้ในงาน ด้านทักษะ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” คือบุคลากรต้องปฏิบัติในการทำงาน และคุณสมบัติเฉพาะตัว คือ สิ่งที่องค์กรต้องการให้ “เป็น” คือบุคลากรต้องเป็นคนขยัน ซื่อสัตย์ มีจริยธรรม และความประพฤติที่ถูกต้อง

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดได้ สังเกตได้ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

2.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะมีการนำเสนอแตกต่างกันไป ดังนี้

มิทรานี และคณะ (Mitrani et al., 1992: 38) กล่าวถึงข้อเสนอของ ฟิทท์ (Fitt) ที่เสนอว่าองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ส่วนสำคัญ ได้แก่ เหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะ มโนภาพของตนเอง ความรู้ และทักษะ

ส่วนเวอร์ทาเน็น (Virtanen, 1996: 56) เป็นกลุ่มนักคิดยุคการบริหารการจัดการสมัยใหม่กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่าประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นสมรรถนะค่านิยม (value competency) ซึ่งเป็นการแสดงถึงเป้าหมายของการกระทำ ได้แก่ มูลเหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะ และมโนภาพของตนเอง และส่วนที่เป็นสมรรถนะการทำงาน (instrumental competency) แสดงถึงแนวทางและวิธีการในการกระทำ ได้แก่ ทักษะความรู้ และความชำนาญ

สำหรับสเปนเซ่อร์ และสเปนเซ่อร์ (Spencer and Spencer, 1993: 183) เสนอกรอบในการพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะสามารถบ่งการพิจารณาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มสมรรถนะที่มองเห็นได้ยาก (hidden group) ได้แก่ มูลเหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะ และมโนภาพของตนเอง ซึ่งยากต่อการเข้าถึง เนื่องจากเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล และกลุ่มที่ 2 กลุ่มที่สามารถมองเห็นได้ (visible group) ได้แก่ ความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นสิ่งที่สเปนเซ่อร์ และสเปนเซ่อร์ (Spencer and Spencer) มองว่าสามารถผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน

ดังนั้น หากพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะจึงสามารถมองในหลายแง่มุมตามที่นักคิดได้นำเสนอ อย่างไรก็ตามในความหลากหลายก็ยังมีความเหมือนอยู่ คือองค์ประกอบของสมรรถนะจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๆ 2 ส่วนคือ ส่วนที่ไม่สามารถรับรู้ได้จากภายนอกได้แก่ มูลเหตุ จูงใจ ลักษณะเฉพาะ และมโนภาพของตนเอง ซึ่งเห็นได้จากทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และส่วนที่สามารถรับรู้จากภายนอก ได้แก่ ความรู้ และทักษะ

2.2.5 ประเภทของสมรรถนะ

ปัจจุบันมีการนำเสนอสมรรถนะ 2 ประเภท (Spencer and Spencer, 1993 อ้างใน ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2546: 223-240) ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์การ

ต้องมีเพื่อจะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์การ และสมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่มีเฉพาะในบางตำแหน่งงานในองค์การ เช่น ความรู้ความเชี่ยวชาญ และบุคลิกภาพที่ต้องมีในการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกันไป เช่น นักบัญชี นักโปรแกรมเมอร์ ฯลฯ เป็นต้น

ส่วนเวอร์ทาเน็น (Virtanen, 1996: 60-61) กล่าวว่าสมรรถนะพิจารณาได้ 5 ด้าน คือ สมรรถนะด้านงาน (task competency) หรือสมรรถนะในการสร้างผลงาน หรือความสามารถในการทำงาน การวางแผน และกำหนดการใช้เครื่องมือ และบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการทำงาน สมรรถนะด้านอาชีพ (professional competency) คือความสามารถในการทำงานที่เฉพาะเจาะจง ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะด้าน สมรรถนะด้านการเมือง (political competency) เป็นสมรรถนะการสร้างการยอมรับตามกฎหมาย คือความสามารถในการชี้นำ ชักจูงโน้มน้าวใจเพื่อครอบครองอำนาจในการจัดแบ่งทรัพยากรโดยเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และสมรรถนะด้านจริยธรรม (ethical competency) สมรรถนะการคิดอย่างมีเหตุมีผลบนพื้นฐานของศีลธรรม ซึ่งหากพิจารณาในส่วนของสมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะทางจริยธรรมและสมรรถนะทางการเมือง ขณะที่สมรรถนะเกี่ยวกับการทำงานและสมรรถนะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจัดเป็นสมรรถนะเฉพาะด้าน (specific competency) ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงาน อย่างไรก็ตามการเกิดสมรรถนะในแต่ละด้านเป็นการเกิดขึ้นเนื่องจากองค์ประกอบของสมรรถนะทั้งในส่วนที่เป็นค่านิยม(value competency)และในส่วนที่เป็นทักษะความรู้ (instrumental competency)(Virtanen,1996: 61)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546 : 259) แบ่งประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มาของสมรรถนะออกได้ 3 ประเภท คือ

1. Personal competencies เป็นสมรรถนะที่เฉพาะตัวของบุคคล หรือ กลุ่ม บุคคลเท่านั้น เช่น ความสามารถในด้านการเขียนภาพของศิลปิน การแสดงของนักกายกรรม นักกีฬา คนบางคนที่สามารถดำรงชีพอยู่กับอสรพิษได้ นักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ยากต่อการเรียนรู้หรือการเลียนแบบ ไม่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้

2. Job competences เป็นสมรรถนะที่เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลที่ตำแหน่งหรือบทบาทนั้น ๆ ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามที่ต้องการ

3. Organization competencies เป็นสมรรถนะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความสำเร็จได้ เช่น บริษัทโซนี่ เป็นองค์การที่มีความสามารถในการผลิตสินค้าประเภทอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีขนาดเล็ก บริษัท 3M เป็นองค์การที่มีความสามารถเฉพาะในด้านการผลิตสินค้าจำพวกเทป กระดาษกาว

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546 : 160-167) ได้กล่าวถึงสมรรถนะความสามารถประจำตำแหน่ง (Job competencies) ว่าจะต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การกำหนดความสามารถที่น่าจะมี (Competencies) ให้กำหนดความสามารถที่น่าจะมีผลสำหรับผลที่คาดหวังในแต่ละข้อด้วยคำถามที่ว่า ถ้าจะให้ได้ผลงานตามที่คาดหวังแล้ว ผู้ดำรงตำแหน่งงานนี้จะต้องมีความสามารถอะไรบ้าง

2. คัดเลือกความสามารถหลัก (Key competencies) เมื่อเราวิเคราะห์ได้แล้วว่าความคาดหวังแต่ละกลุ่มนั้นมีความสามารถอะไรบ้าง ให้หาตัวชี้วัดความสามารถหลักของตำแหน่งงาน โดยดูจากภาพรวมของความสามารถ ดังนี้

2.1 พิจารณาจากความสามารถที่ซ้ำกันมากที่สุด หมายถึง ความสามารถที่เป็นความต้องการของกลุ่มผลความคาดหวัง

2.2 พิจารณาจากความท้าทายหรือความยากของงานที่ระบุไว้ในช่วงแรกเพื่อดูว่าความท้าทายทุกตัวมีความสามารถรองรับครบหรือยัง

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547: 18) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะเชิงความรู้ (Cognitive competencies) หมายถึงความรู้เฉพาะ ความเข้าใจและสิ่งที่ต้องตระหนักถึง

2. สมรรถนะเชิงเจตคติ (Affective competencies) หมายถึง ค่านิยม เจตคติ ความสนใจและสุนทรียะ ที่บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติของตน

3. สมรรถนะเชิงปฏิบัติ (Performance competencies) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกที่เน้นทักษะปฏิบัติที่แสดงให้เห็นว่ามีการลงมือทำจริง

4. สมรรถนะเชิงผลผลิต (Product competencies) หมายถึง ความสามารถของการกระทำเพื่อเปลี่ยนอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทำให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา หรือทำงานในอาชีพได้ประสบผลสำเร็จ

5. สมรรถนะเชิงแสดงออก (Expressive competencies) หมายถึง ความสามารถที่แสดงถึงการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้เพื่อพัฒนาผลงาน

2.2.6 รูปแบบของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547)

1. Core competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” (ห้ามเลียนแบบ)

นอกจากนี้ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. Core competency หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์การต้องการให้มี

2. Managerial competency หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารและจัดการงานต่าง ๆ หรือเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based)

3. Functional competency หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ และสามารถเรียก Functional competency เป็น Job competency หรือ Technical competency ได้

4. Individual competency หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) ได้อธิบายถึงสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะสามารถจำแนกเป็นกลุ่ม ๆ ได้หลายวิธีแต่วิธีหนึ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การของรัฐ คือการแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์การ สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์การเอง องค์การแต่ละแห่งจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่นหรือหลักขององค์การ สมรรถนะหลักขององค์การจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากรทุกคนในองค์การต้องมี เช่น ศาลยุติธรรมอาจมีสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะเรื่องการส่งเสริมและรักษาความยุติธรรม รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคต่าง ๆ อาจเน้นสมรรถนะหลักเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว เป็นต้น

2. สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก เช่น ฝ่ายกฎหมายต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และมีสมรรถนะด้านทักษะในการตีความ ฝ่ายบัญชีต้องมีสมรรถนะหลักด้านความรู้ของการบัญชี และมีทักษะด้านการทำบัญชี ฝ่ายการวางแผนต้อมีสมรรถนะหลัก คือ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และมีทักษะในการจัดทำแผน เป็นต้น

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2547) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะอาจมีหลายแบบ แต่ที่สามารถมาประยุกต์ใช้และเหมาะสมกับลักษณะงานของโรงพยาบาล คือรูปแบบของ Mc Cleland (1993 อ้างใน เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2547) โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เช่น

1.1 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement orientation) คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้เงื่อนไขเวลาและงบประมาณที่กำหนด

1.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1.3 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) คือ การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติหรือการทำงานอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและหน่วยงาน

1.4 การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) คือยึดลูกค้าเป็นจุดศูนย์กลางตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้พึงพอใจสูงสุด

1.5 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ถือเป็นสมรรถนะที่สำคัญของบุคลากรในองค์กรที่ต้องมีจริยธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ต่อตนเอง หน่วยงานและองค์กร

1.6 การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) เป็นการคิดเชิงระบบที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อนำมาสู่การตัดสินใจที่เป็นการคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล หรือความคิดรวบยอด

1.7 การทำงานเป็นทีม (Team work) คือการที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสมเพื่อผลสำเร็จของงาน

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพซึ่งจะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่าบุคคลในวิชาชีพนี้ควรมีสมรรถนะ หรือคุณลักษณะอย่างไร เช่น

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (Organization savvy)

2.2 การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative problem solving) สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง

2.3 อดทนต่อความกดดัน (Tolerance for stress) มีความอดทนต่อเหตุการณ์หรือสานการณ์ที่วิกฤติได้

2.4 การควบคุมตนเอง (Self-control) คือสามารถควบคุมตนเองได้ทุกสถานการณ์

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สำคัญ และจำเป็นในวิชาชีพ เช่น

3.1 ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) เป็นทักษะของผู้บริหาร

3.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT application) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล และเป็นเครื่องมือในการช่วยการปฏิบัติให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 การใส่ใจเรื่องคุณภาพ (Quality focus) การมีความรู้ และความเข้าใจเรื่องคุณภาพเป็นอย่างดี และสามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ความชำนาญด้านเทคนิค (Technical expertise) เป็นความเชี่ยวชาญพิเศษในการปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษาสมรรถนะ ควรพิจารณาสมรรถนะของแต่ละงาน แต่ละวิชาชีพ ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ทำให้เกิดความแตกต่างในแต่ละวิชาชีพ โดยวิธีการได้มาซึ่งสมรรถนะมีหลายวิธี ซึ่งสรุปวิธีการศึกษาสมรรถนะของทบวงมหาวิทยาลัย (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2532) ด้วยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) โดยศึกษาจากลุ่มผู้ใช้ สถานประกอบการ และนโยบายต่าง ๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถทำงานอะไร ต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างไร

2. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของหลักสูตรให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ แล้วแจงย่อยในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยมากที่สุด

3. การวิเคราะห์กิจกรรมของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรม การปฏิบัติงานประจำ จากการสังเกตโดยผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

4. การวิเคราะห์กิจกรรมโดยวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (Systemic Competency Analysis) คือเทคนิคการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ปกติ จำแนกเป็นหน่วยย่อยที่ชัดเจน

5. การใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgments) ใช้ผู้เชี่ยวชาญตัดสินใจแจกแจงพฤติกรรมของนักวิชาชีพว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้นต้องมีความรู้เรื่องอะไรบ้าง มีทักษะที่ต้องการและมีทัศนคติทางวิชาชีพอะไรบ้าง

5.1 ความรู้และทักษะใดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

5.2 เรียงลำดับความสำคัญมากน้อยของความรู้ และทักษะเหล่านั้น

5.3 ระบุตัวประกอบเฉพาะเจาะจงภายใต้หัวข้อเรื่องเหล่านี้

5.4 ให้นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวประกอบเหล่านี้ และกำหนดระดับสมรรถนะที่นักวิชาชีพควรได้แสดงออกในแต่ละเรื่อง

6. การศึกษาสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง

7. การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักการทางทฤษฎี

แนวความคิด และทฤษฎีของ ฮอล และโจนส์ (Hall & Jones, 1976 อ้างใน กุลยาตันติผลาชีวะ, 2532, 32) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นหนทางนำไปสู่การปฏิบัติงานในสำนักงานของบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ได้อย่างสมบูรณ์ แต่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ต้องเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยจำแนกไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะเชิงความรู้ (Cognitive Competencies) เป็นความรู้เฉพาะ ความเข้าใจ ความสามารถ

2. สมรรถนะเชิงเจตคติ (Affective Competencies) จะเกี่ยวกับค่านิยม เจตคติ และความสนใจที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะเชิงปฏิบัติการ (Performance Competencies) พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นทักษะการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าลงมือกระทำจริง

4. สมรรถนะเชิงผลผลิต (Consequence or Product Competencies) ความสามารถของการกระทำเพื่อเปลี่ยนหรือทำให้เกิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จ

5. สมรรถนะเชิงแสดงออก (Exploratory or Expressive Competencies) เป็นความสามารถที่แสดงถึงการนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้เพื่อพัฒนาผลงาน

อัลสปาช (Alspach, 1984 cited in Curvis, 1995 อ้างใน วันทนา พรหมเศรณี, 2545, 12) กล่าวถึงคำจำกัดความของ สมรรถนะ ทางการศึกษาว่าหมายถึง การบูรณการเข้าด้วยกัน ในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบทบาทที่ได้รับแต่งตั้งหรือกำหนดขึ้น โดยได้กล่าวถึงลักษณะ 6 ประการที่แสดงถึงสมรรถนะ คือ

1. การให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่คาดหวังไว้
2. การใช้กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. มีความยืดหยุ่น และให้เวลาเพื่อความสำเร็จของผลลัพธ์ที่ได้
4. การใช้ ผู้สอน ในฐานะผู้ชี้นำให้ความกระจ่าง และในฐานะทรัพยากร
5. การประเมินความรู้เดิม และการเรียนรู้
6. การประเมินรูปแบบการเรียนรู้

กล่าวคือ ผู้ที่มีสมรรถนะต้องมีความตื่นตัว เตรียมพร้อมต่อการเรียนรู้ การปรับตัวให้เหมาะสมกับงาน มีการประเมินตนเองและสิ่งที่เกี่ยวข้องที่อยู่รอบข้างตลอดเวลา สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า และทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของผลลัพธ์เป็นสำคัญ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้อาจเกินความคาดหวัง จึงพอสรุปได้ว่า บุคลากรทางคอมพิวเตอร์ควรมีสมรรถนะในการทำงาน คือ ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติประจำตัวที่แสดงออกทางพฤติกรรม ได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้งานสำเร็จได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

รูปแบบของสมรรถนะ (Competency model) ตามรูปแบบของ McClelland (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2547: 24-25) ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงานต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ได้แก่ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement orientation) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer focus) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) และการทำงานเป็นทีม (Team work)

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพซึ่งจะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่า บุคคลในวิชาชีพนี้ควรมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอย่างไร ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร (Organization) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative problem solving) อดทนต่อความกดดัน (Tolerance for stress) และการควบคุมตนเอง (Self control)

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ที่สำคัญ และจำเป็นในวิชาชีพ ได้แก่ ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) การใช้เทคโนโลยี (IT application) การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ (Quality focus) และความชำนาญด้านเทคนิค (Technical expertise)

นอกจากนี้คุณลักษณะของสมรรถนะตามแนวคิดของ The Iceberg Model เป็นการอธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมและทักษะที่แสดงออก ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนๆนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ (อ้างใน ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548: 75-76)

1. การกระตุ้น (Motive) หรือการสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่แต่ละคน มีความต้องการไม่เหมือนกัน การกระตุ้นให้เกิดการทำงานตามที่ต้องการจึงต้องรู้ความต้องการของบุคคลนั้นก่อน (Demand side) การให้บุคคลทำงานตามที่เราต้องการ (Supply side) จะทำให้เกิดอาการไม่พอใจทั้งสองฝ่าย และไม่ได้งานตามที่เราต้องการ การกระตุ้นจึงเป็นลักษณะของการผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเลือกสรรที่ตรงกับความต้องการของคนๆ นั้น และตรงกับความต้องการขององค์การ

2. ลักษณะอุปนิสัย (Traits) เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคล เช่น อ้วน ผอม ดำ ขาว หรือภาพลักษณ์ที่มองเห็น และการแสดงอาการตอบโต้ในแต่ละเหตุการณ์ เช่น บางคนเครียดทุกปัญหา บางคนเข้มแข็งเมื่อได้รับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้น ลักษณะอุปนิสัยจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารบุคคล การกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลในแต่ละกลุ่มของลักษณะอุปนิสัยต่างกัน มีพฤติกรรมที่เลือกสรรตามความต้องการขององค์การ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลแต่ละคน เอาใจใส่ต่อการบรรลุความต้องการ ความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลนั้น

3. กรอบความคิดของแต่ละคน (Self-concept) เป็นวิธีการคิดหรือทำ ในสิ่งที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ของแต่ละคน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการตอบสนองทั้งการกระทำทางความคิดและจิตใจที่จะร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือที่รู้จักกันในรูปของทัศนคติ ค่านิยม หรือภาพลักษณะของแต่ละคน เช่น คนที่เชื่อมั่นในตนเองสูงก็จะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ของแต่ละคน ซึ่งมีความสลับซับซ้อน เนื่องจากการที่จะมีความรู้ บุคคลต้องมีขีดความสามารถในการค้นหาหรือเข้าหาแหล่งความรู้ได้ ต้องมีความรู้หลากหลายที่สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้

5. ทักษะ (Skill) การมีทักษะนั้นเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์แยกแยะความคิด เป็นกระบวนการที่ใช้ความรู้ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์หาเหตุและผล การจัดโครงสร้างข้อมูลและแผนงาน และการสร้างสรรค์ความคิดความสามารถทางกายภาพที่จะทำให้เรามั่นใจทั้งร่างกายและความรู้สึกในจิตใจที่จะทำงานสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของระบบราชการไทยซึ่งมาจากข้อมูล 3 ส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งจัด Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้งโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน และเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงใน การทำงานของข้าราชการ

แต่ละคนที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน ที่เรียกว่า Critical Incident ส่วนที่สองคือ ข้อมูลจากแบบสำรวจลักษณะงานที่ส่งออกไปให้ข้าราชการตอบจำนวนกว่า 60,000 ชุดทั่วประเทศ และส่วนที่สาม คือข้อมูลจาก Hay Worldwide Competency Database ของบริษัทเฮย์กรุ๊ปซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์กรภาครัฐในต่างประเทศ ซึ่งข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ร่วมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคย มีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของข้าราชการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมมิใช่หัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) คือคุณลักษณะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

2.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ

การประเมินมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคุณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) การที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสามารถตัดสิคุณค่าได้นั้นจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้การวิจัยมีหลายประเภท เช่น แบบสอบถาม แบบ

สัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบสังเกต แบบวัดมาตรวัด (Polit &Hunler อ้างใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2536) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีคุณภาพจะต้องมีคุณสมบัติสามประการ คือ มีความตรง (Validity) มีความเชื่อถือได้ (Reliability) และมีความไว (Sensitivity) หากเครื่องมือวิจัยมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งสามประการในระดับสูงการแปลผลการวิจัยก็จะเชื่อถือได้ ดังนั้น เพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพนักวิจัยต้องให้ความสำคัญในกระบวนการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2547)

สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่านำไปสู่ผลงานที่ต้องการจึงต้องมีการประเมิน ซึ่งการประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสิน ตีค่า หาคุณค่าจากความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการปฏิบัติเพื่อเป็นข้อมูลนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (เตือนใจ พิทยาวัฒนชัย, 2548) เป็นการประเมินความสามารถของเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป็นกระบวนการที่สามารถวัดได้ (มัลลิกา โฆษิตชัยมงคล, 2546) เนื่องจากสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่เป็นพฤติกรรมที่เชื่อว่านำไปสู่ผลงานที่ต้องการ เป็นการวัดพฤติกรรมไม่ใช่วัดความรู้ความสามารถ ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่พฤติกรรมที่ตรงไปตรงมา คือมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมิน (รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม, 2548: 20) แบบประเมินพฤติกรรมที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่

1) แบบประเมินความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert scale) แต่แบบนี้มีข้อจำกัด เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้น ข้าราชการระดับต้นอาจมีสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูงได้ ทั้ง ๆ ที่โดยหน้าที่แล้วข้าราชการระดับต้น ไม่มีโอกาสที่จะแสดงสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูงได้ ทำให้ผลการประเมินผิดพลาดได้ เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (ก.พ.ร.), 2547ข)

2) แบบประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally anchored rating scale-BARS) เป็นระดับการแสดงความสามารถ (Proficiency level) เป็นการบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548) ได้แก่

ระดับที่ 1 Basic level หมายถึง ขั้นเรียนรู้ เป็นการเริ่มต้นฝึกหัดซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้โดยต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือแนวทางที่กำหนดขึ้น หรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้

ระดับที่ 2 Doing level หมายถึง ขั้นปฏิบัติ ที่มีการแสดงพฤติกรรมที่กำหนดขึ้น ได้ด้วยตนเอง หรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ระดับที่ 3 Developing level หมายถึง ขั้นพัฒนา ที่มีความสามารถในการนำสมาชิกในทีมรวมถึงการออกแบบและคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน

ระดับที่ 4 Advance level หมายถึง ขั้นก้าวหน้า เป็นขั้นที่มีการวิเคราะห์และนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน และมีความสามารถในการสอนผู้อื่นให้สามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้ตามที่กำหนดขึ้น

ระดับที่ 5 Expert level หมายถึง ขั้นผู้เชี่ยวชาญ เป็นขั้นที่มีการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์และแผนงานในระดับองค์การ รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือขั้นตอนการทำงาน

ดังนั้น กระบวนการและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมที่บ่งชี้สมรรถนะของบุคคลจึงต้องการการวัดที่แม่นยำ การออกแบบวิธีการประเมินและแบบประเมินอย่างเป็นรูปธรรม สามารถเปิดเผยความรู้ ความสามารถและทักษะที่แท้จริง รวมถึงเทคนิคการประเมินต้องโปร่งใสและเป็นธรรมด้วย (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548: 13)

จากความหมายของสมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร ดังนั้นวิธีการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการวัดพฤติกรรมไม่ใช่เป็นการวัดความรู้ การประเมินต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมินสมรรถนะ ซึ่งต้องใช้แบบประเมินที่มีพฤติกรรมในการกำหนดระดับการแสดงความสามารถ เป็นพฤติกรรมที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น การใช้ประโยชน์ในการประเมินสมรรถนะในงานของบุคคลจะมีประสิทธิภาพและมีความแม่นยำได้การเขียนพฤติกรรมชี้วัดแต่ละสมรรถนะเป็นหัวใจของการเขียนสมรรถนะ การเรียบเรียงและการพรรณนาพฤติกรรมชี้วัดต้องอาศัยข้อมูลเชิงพฤติกรรมที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์งานในแต่ละตำแหน่งงานอย่างละเอียดประกอบกับการพิจารณาเชิงวิชาการและจากการประเมินสภาพจริงของงานว่าพฤติกรรมใดเป็นหัวใจของสมรรถนะนั้น ๆ

การประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการผู้ประเมินอาจเป็นตัวข้าราชการเอง ผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีการประเมินสามารถกระทำได้หลายรูปแบบที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ การสังเกตขณะปฏิบัติงาน การตรวจสอบงาน และการพิจารณาโดยใช้เครื่องมือวัด (อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์, 2539) สรุปได้ดังนี้คือ

1. การสังเกตขณะปฏิบัติงาน (Performance observation) เป็นการตรวจและสังเกตขณะปฏิบัติงานอยู่ มีการบันทึกอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ทำให้ทราบสถานการณ์ที่บุคลากรใช้แก้ปัญหาและตัดสินใจ ข้อดี ผู้บังคับบัญชาสามารถทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้จากการบันทึก ทำให้การประเมินมีความถูกต้องเหมาะสม ข้อเสีย ผู้บังคับบัญชามักไม่ได้ทำการบันทึกไว้ทำให้จำเหตุการณ์ไม่ได้เมื่อถึงเวลาประเมิน

2. การตรวจสอบงาน (Job evaluation) เป็นการเปรียบเทียบผลงานที่ปรากฏทั้งปริมาณและคุณภาพกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ วิธีนี้เน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าตัวบุคคล โดยจะบันทึกผลการปฏิบัติงานว่าดีเยี่ยม ดีมาก หรือพอใช้ เป็นต้น ข้อดี ใช้กับการบริหารงานสมัยใหม่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และยังใช้เป็นข้อมูลในการฝึกอบรมพัฒนาหรือพิจารณาผลตอบแทนได้ต่อไป ข้อเสีย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพราะเป็นเรื่องไม่ง่ายที่จะนำไปปฏิบัติ

3. การพิจารณาตามเครื่องมือวัด (Graphic scales หรือ rating scale) โดยมีแบบฟอร์มการประเมินแสดงรายการและระดับคะแนนตามความสำคัญของงานจากมากไปหาน้อยเป็นวิธีที่นิยมกันมากที่สุด ข้อดี

ทำให้ได้ข้อมูลในการปรับปรุงส่งเสริมการทำงานต่อไป ข้อเสียถ้าผู้ประเมินไม่เข้าใจความหมายของตัวเลขที่กำหนดไว้ทำให้ผลการประเมินที่ได้เบี่ยงเบนไปและเชื่อถือผลได้ยาก

นอกจากรูปแบบวิธีการดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2547) ยังกล่าวถึงรูปแบบวิธีการประเมินสมรรถนะของพนักงานว่าควรแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินตนเอง รูปแบบการประเมินโดยหัวหน้างาน รูปแบบการประเมินแบบ 180 องศา และรูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งในการประเมินสมรรถนะผู้ประเมินอาจใช้ได้ในหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับการพิจารณาว่าเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการจากการประเมิน

2.2.8 เกณฑ์การประเมินแบบรูบริก (Rubric)

1. ความหมายของเกณฑ์การประเมิน (Rubric assessment หรือ Scoring rubric) เกณฑ์การประเมิน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้สำหรับให้คะแนนในการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งนิยมใช้ในการประเมินผลงานจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ในทางการศึกษา (ไพทูรย์ โพธิสาร, 2549)

2. ความเป็นมา เนื่องจากการประเมินการปฏิบัติไม่มีการเฉลยคำตอบเหมือนกับแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ การให้คะแนนการปฏิบัติเป็นการให้คะแนนตามความรู้สึกของผู้ตรวจต่อคุณภาพผลงานของผู้ถูกประเมิน มีผู้ประเมินหลายคนรู้สึกไม่สบายใจที่จะตัดสินตามความรู้สึกส่วนตัว ในปีพ.ศ.2533 แกร์นท์ วิกกินส์ (อ้างในไพทูรย์ โพธิสาร, 2549) นักการศึกษาชาวอเมริกันได้เสนอวิธีการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการปฏิบัติงาน ผลงาน และจากพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน และได้แนะนำให้ใช้เกณฑ์การประเมินที่มีความชัดเจน เปิดเผยเป็นที่รับรู้ของผู้ถูกประเมินและผู้เกี่ยวข้องในการประเมินการปฏิบัติและผลจากการปฏิบัติ ต่อมามีการใช้กันอย่างแพร่หลายในปี พ.ศ.2541 และในปีเดียวกันวงการศึกษาไทยโดยกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการได้แนะนำให้ผู้สอนใช้เกณฑ์การประเมินเป็นเครื่องมือในการให้คะแนนผลงานจากการปฏิบัติกิจกรรมในการเรียน การกำหนดแนวทางการให้คะแนนหรือรูบริก (Rubric) เป็นวิธีที่ทำให้การพิจารณาผลงานมีความสมเหตุสมผลและยุติธรรม โดยมีการกำหนดเกณฑ์หรือแนวการให้คะแนนที่ชัดเจนไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้พิจารณาผลงานของนักเรียน รูบริก (Rubric) คือเครื่องมือในการให้คะแนน (Scoring tool) ที่มีการระบุเกณฑ์การประเมิน (สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์, 2544: 137) ทำให้สามารถแยกระดับผลการเรียนรู้หรือผลงานได้อย่างชัดเจน มีการบรรยายถึงคุณลักษณะของแต่ละระดับจากดีมากจนถึงต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้ถูกประเมินควรจะได้มีส่วนในการกำหนดเกณฑ์ร่วมกับผู้ประเมินให้เสร็จก่อนที่ผู้ถูกประเมินจะได้ลงมือทำการเรียนรู้หรือปฏิบัติงาน ทำให้ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินทราบเป้าหมายที่ตรงกัน ระดับและคุณลักษณะของเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของชิ้นงานหรือความสามารถแต่ละประเภท เช่น บางเรื่องหรือบางงานตั้งเกณฑ์ไว้ 5 ระดับ ขณะที่บางเรื่องตั้งไว้แค่ 3 ระดับเท่านั้น (กิ่งกาญจน์ สิรสุคนธ์ และคณะ, 2547)

3. วัตถุประสงค์ โครงสร้าง รูปแบบของเกณฑ์การประเมินและประโยชน์ของรูบริก

1) วัตถุประสงค์ของการสร้างเกณฑ์การประเมิน คือ

(1) เพื่อประเมินกระบวนการปฏิบัติกิจกรรมของการเรียนรู้ของผู้เรียน

(2) เพื่อประเมินผลผลิตจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนของผู้เรียน

(3) เพื่อประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2) โครงสร้างของเกณฑ์การประเมินมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ

(1) รายการประเมิน เป็นข้อความที่กำหนดขึ้นใช้พิจารณาชิ้นงาน

(2) คำบรรยายแต่ละระดับคุณภาพของรายการประเมิน ซึ่งอาจให้ระดับคุณภาพเป็นข้อความหรือเป็นตัวเลขก็ได้

3) ประโยชน์ของรูบริก (Wiener and Cohen, 1994 อ้างใน สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์, 2544: 139-140)

(1) ช่วยให้ความคาดหวังของผู้ประเมินบรรลุผลสำเร็จ

(2) ช่วยให้ผู้ประเมินมีความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการประเมินหรือต้องการพัฒนา

(3) ช่วยให้ผู้ถูกประเมินทราบความต้องการพัฒนาโดยใช้รูบริกตรวจสอบ

(4) ช่วยให้ผู้ถูกประเมินมีการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้

(5) เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม

(6) ช่วยในการให้เหตุผลประกอบการตัดสินระดับตามเกณฑ์

4. ขั้นตอนในการสร้างเกณฑ์การประเมินแบบรูบริก (Rubric) (ไพฑูรย์ โพธิสาร, 2549; วาสนา ประวาลพฤกษ์, 2549)

1) กำหนดรายการประเมินตามคุณลักษณะของสิ่งที่ถูกประเมิน

2) นิยามปฏิบัติการให้สอดคล้องกับงานนั้น ๆ

3) กำหนดจำนวนระดับของเกณฑ์

4) พิจารณาเกณฑ์ผ่าน และไม่ผ่านพร้อมคำอธิบายหรือตัวอย่าง

5) เขียนคำอธิบายระดับที่สูงกว่าเกณฑ์หรือต่ำกว่าเกณฑ์ตามลำดับ

6) ตรวจสอบโดยคณะผู้มีส่วนร่วมหรือผู้เชี่ยวชาญ

7) ทดลองใช้เกณฑ์ตรวจผลงาน

8) หาคุณภาพของเกณฑ์อย่างง่ายโดยหา Inter rater reliability

5. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน (Rubric)

โดยทั่วไปเกณฑ์การให้คะแนนจะกำหนดเป็นระดับต่าง ๆ 4-5 ระดับ โดยพิจารณาจากเป้าหมายและความคาดหวังในการปฏิบัติงานนั้น ๆ กำหนดระดับสูงสุดแล้วแบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงที่ยอมรับได้ (ผ่าน) และยอมรับไม่ได้ (ไม่ผ่าน) แล้วแบ่งช่วงที่ยอมรับได้เป็น 2 ระดับ คือ ผ่านอย่างดีและผ่านอย่างพอใจ แล้วทำเช่นเดียวกันในช่วงของการไม่ยอมรับหรือไม่ผ่าน ส่วนคะแนนศูนย์คือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติเพียงเล็กน้อยและไม่ถูกต้องเลย

2.2.9 เรียนรู้สมรรถนะเชิงพฤติกรรมเพื่อจัดคนให้ตรงกับงาน

ความสำเร็จของคนไม่ได้ขึ้นกับการศึกษาที่ได้รับ แต่ขึ้นกับสมรรถนะเชิงพฤติกรรม จากการวิจัยพบว่า ความรู้และทักษะเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่พัฒนาได้ง่าย ส่วนค่านิยมและการ

มองตนเองนั้นพัฒนาได้ยากกว่า แต่บุคลิกภาพและแรงจูงใจถึงแม้ว่าจะพัฒนาได้ แต่ก็ต้องใช้กระบวนการที่ยุ่งยากและใช้เวลาที่ยาวนาน ในหลายกรณีอาจจะไม่ทันกับความต้องการทางธุรกิจ เมื่อพิจารณาความยากง่ายของการพัฒนาองค์ประกอบต่างๆของสมรรถนะเชิงพฤติกรรมแล้ว ในการคัดเลือกคนเข้าทำงานในองค์กร ควรเลือกคนที่มีแรงจูงใจ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และค่านิยมที่ตรงกับงานก่อนเสมอ ส่วนความรู้และทักษะนั้นมีความสำคัญรองลงมา เพราะสามารถพัฒนาได้ง่ายกว่ามาก แต่สำหรับองค์กรในประเทศไทยมักทำตรงข้ามเสมอคือเลือกคนที่มีความรู้(วุฒิการศึกษา) และผลการเรียนก่อนโดยมักสันนิษฐานกันว่าคนๆนั้นมีองค์ประกอบของสมรรถนะเชิงพฤติกรรมอื่นๆตามมา หรือความสามารถพัฒนาได้ภายหลัง ซึ่งส่วนมากพบว่าองค์กรโดยทั่วไปมักประสบปัญหาในการจัดคนให้ตรงกับงานเสมอ และมีการทดลองประยุกต์สมรรถนะเชิงพฤติกรรมเหล่านี้ให้กับองค์กรต่างๆ ซึ่งได้คัดเลือกจากบัญชีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่ได้มีการวิจัยและพัฒนาโดยนักจิตวิทยาองค์กรที่มีชื่อเสียงระดับโลก เช่น McClelland, Boyatzis, Goldman, Spencer L. M., Spencer S.M McKee และ winter ที่ได้รายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการประยุกต์สมรรถนะเชิงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 พบว่าพฤติกรรมเหล่านี้ เป็นชุดที่จะสร้างพฤติกรรมมากที่สุดและสามารถเข้าใจง่าย

ทั้งนี้ ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ 2. กลุ่มตั้งมั่นบริการ 3.กลุ่มโน้มน้าวผู้อื่น 4. กลุ่มการบริหารจัดการ 5. กลุ่มการแก้ปัญหา 6. กลุ่มประสิทธิภาพส่วนบุคคล

นอกจากนี้ ยังอธิบายความหมายของสมรรถนะเชิงพฤติกรรมระดับต่างๆ เช่น การสรรหาการบรรจุคนให้ตรงกับงานการบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารสายอาชีพ การพัฒนาบุคลากรตามความถนัดของแต่ละคน เพื่อให้เข้าใจง่ายและนำไปประยุกต์ใช้ในหลายๆด้าน

2.2.10 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานของตลาดแรงงานนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีปัจจัยอื่นร่วมด้วยโดยเฉพาะปัจจัยในเรื่องทุนของมนุษย์ ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะมุ่งเน้นในเรื่องของคุณลักษณะต่างๆที่เป็นคุณลักษณะที่ต้องการเฉพาะของตลาดแรงงานของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ในด้านความรู้ความสารมารถ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ และด้านทักษะประสบการณ์วิชาชีพ

ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และแนวทางการปฏิบัติการศึกษาแห่งพุทธศักราช 2542 ได้กำหนดรูปแบบของบัณฑิตที่พึงประสงค์ว่าจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ดังนี้

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ บัณฑิตต้องดำรงตนอยู่ในชุมชนสังคมและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี รู้จักประพฤติตนตามสิทธิและเสรีภาพในความเป็นมนุษย์ และตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและคุณธรรมและจริยธรรมของชุมชน และประเทศได้

คุณธรรมและจริยธรรม บัณฑิตควรมีคุณธรรม จริยธรรมทั้งในฐานะความเป็นมนุษย์ ความเป็นผู้นำและสมาชิกของสังคมประชาธิปไตย ผู้นำและสมาชิกของครอบครัว ผู้นำและสมาชิกชุมชนและประเทศ และมีคุณธรรมจริยธรรมในสาขาอาชีพของตนเองรวมทั้งมีวุฒิภาวะที่เหมาะสมในการดำรงตน

วัฒนธรรมสันติ บัณฑิตต้องตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมสันติและดำรงตนในชุมชนสังคม ประเทศ และโลก ได้มีความสามารถในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมสันติ และเป็นผู้นำให้เกิดวัฒนธรรมสันติในชุมชนสังคม ประเทศและโลกได้

การศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาตลอดชีวิต บัณฑิตต้องแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้ใฝ่รู้ตลอดชีวิต

ความเป็นพลเมืองดี บัณฑิตต้องเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน สังคม ประเทศ และโลก รวมทั้งเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม ประเทศและโลก

ความเป็นผู้นำ บัณฑิตต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ หรือวิชาชีพ และเป็นผู้นำ และปฏิบัติเป็นแบบอย่างทางเศรษฐกิจและสังคมทางการเมือง การศึกษา วัฒนธรรมจริยธรรมแก่ชุมชนและประเทศได้

ความเป็นประชาธิปไตย บัณฑิตต้องมีสำนึกในความเป็นประชาธิปไตย และศรัทธาในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปฏิบัติตามครรลองของประชาธิปไตย ทั้งในการดำรงชีวิตส่วนตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข บัณฑิตต้องรู้จักการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข และสามารถปรับตนเองให้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมทั้งรู้จักการประยุกต์ใช้คำสอนทางศาสนามาใช้อย่างเหมาะสม

ทักษะในการแสวงหาความรู้ บัณฑิตต้องมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะในการเรียนรู้และทักษะในการผสมผสานความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ที่เป็นสากล รวมทั้งทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะทางภาษา บัณฑิตต้องมีทักษะในการใช้ภาษาไทยในการพูด อ่านและเขียน สำหรับการแสวงหาความรู้ การเก็บรวบรวม และการสื่อความรู้เพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง และการประกอบอาชีพหรือทางวิชาการ รวมทั้งมีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาสากล หรือทักษะในการใช้ภาษาที่สองในฐานะที่เป็นภาษาอื่นนอกจากภาษาไทย

ทักษะในการวิจัย บัณฑิตต้องมีทักษะในการค้นคว้าวิจัยทั้งเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาอาชีพรวมทั้งการพัฒนาทักษะในการวิจัยเพื่อการคิดและการทำงานที่เป็นระบบ เป็นเหตุเป็นผลและเป็นวิทยาศาสตร์

ทักษะในการประกอบอาชีพบัณฑิตต้องมีทักษะขั้นสูงในการประกอบอาชีพนอกเหนือไปจากความรู้ด้านทฤษฎี สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาอาชีพได้ตลอดเวลารวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมท้องถิ่นได้ มีคุณธรรม จริยธรรม ตามสาขาอาชีพ และมีความมุ่งมั่นพัฒนาอาชีพที่ปฏิบัติ

มีวิสัยทัศน์กว้างไกล บัณฑิตต้องเป็นผู้มีความรู้กว้างขวาง ทันสมัย และมองการไกลมองเห็นความเชื่อมโยงของสาระ ความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ประเทศและโลก และระหว่างอดีตปัจจุบัน และอนาคต ตลอดจนติดตามข่าวสารในทุกด้านอยู่สม่ำเสมอและทันท่วงที

ความกล้าหาญทางวิชาการ บัณฑิตต้องมีความกล้าในการชี้นำทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ถึงปัญหาและสภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น แก่ชุมชนประเทศและโลก ทั้งปัจจุบันและอนาคตได้

สติปัญญาและความคิด บัณฑิตต้องมีความคิดสร้างสรรค์เป็นอิสระ มีเหตุผล เป็นระบบ และมีทักษะในการใช้วิจารณญาณ ในการแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อมูลองค์ความรู้และเหตุการณ์ต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ที่เพียงพอและลึกซึ้ง บัณฑิตต้องมีองค์ความรู้ ในสาขาอาชีพอย่างเพียงพอ และลึกซึ้งทั้งความรู้ในทางทฤษฎี และปฏิบัติในเชิงเนื้อหาสาระ และการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในสถานประกอบการและชุมชนได้ รวมทั้งพัฒนาทักษะการใฝ่รู้ที่จะพัฒนางานของตนอย่างต่อเนื่อง

การใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่น บัณฑิตต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถพัฒนาภูมปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาอาชีพได้อย่างเหมาะสม

กระบวนการเรียนรู้ บัณฑิตต้องพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง และสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานได้

2.2.11 บุคลิกภาพ

สิ่งต่างๆที่บ่งบอกถึงบุคลิกภาพ คือ รูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง นิสัยใจคอ การพูดจา การแต่งกาย ตลอดจนแนวคิดหรือทัศนคติส่วนบุคคล สิ่งเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้มนุษย์แต่ละคนแตกต่างกัน

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า บุคลิกเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จในชีวิตหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหันมาพิจารณาเรื่องนี้มาก จนทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องสั่งสอน อบรม ให้ตระหนักถึงการมีบุคลิกภาพดี และมีการฝึกฝนปรับปรุงกันตั้งแต่วัยเด็ก วันเรียน โดยเน้นการมีกิริยามารยาทที่ดี มีการตัดสินใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง หน่วยงานบางแห่งมีการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งปัจจุบันมีสถาบันหรือสมาคมเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพเพิ่มมากขึ้น นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้ต่างๆดังนี้

บุคลิกภาพ หมายถึง สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยการรวมถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ (นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์: 3)

บุคลิกของแต่ละบุคคลจะเห็นได้ชัด จากลักษณะนิสัยในการคิด และการแสดงออก รวมทั้งทัศนคติและความตัดสินใจต่างๆ กิริยาท่าทาง ตลอดจนปรัชญาชีวิตที่บุคคลนั้นยึดถือ

จากความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า คำจำกัดความของคำว่า “บุคลิกภาพ” นั้นมีผู้ให้ความเห็นหลายทัศนะและมีองค์ประกอบกว้างขวาง เช่น คุณลักษณะส่วนตัว แนวความคิด ทัศนคติ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อม และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นผลรวมของการผสมผสานปัจจัยต่างๆเหล่านั้นนั่นเอง

2.2.12 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีเป็นเบื้องต้น โดยจะเน้นผู้ที่สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆตามที่เป็นจริงอย่างถูกต้อง ไม่ต่อต้าน หรือยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างโดยไร้หลักการ และไม่ว่าอยู่ในสภาวการณ์ใดๆก็ตาม ก็ยังสามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างคงเส้นคงวา นั่นก็คือการเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดี

การมีบุคลิกภาพที่ดีนั้น จะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1. มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความจริงได้อย่างถูกต้อง
2. การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม
3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้
4. มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมได้
5. มีความรักและความผูกพันต่อผู้อื่น
6. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทางการแสดงออกของตนต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น

2.2.13 ปัญหาการขาดความสามารถในการปรับตัว หรือการปรับบุคลิกภาพ

เมื่อบุคลิกภาพไม่สามารถปรับตัวให้คล้องกับสภาวการณ์ และบุคคลอื่นที่แวดล้อม จะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะที่ไม่เป็นผลดีต่อตนเองในการดำเนินชีวิต ดังนี้

1. เป็นคนที่มีอาการเคร่งเครียด
2. ทำให้มีอาการเจ็บป่วยทางกายจากสาเหตุของความเครียด
3. หย่อนสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต

ลักษณะดังกล่าวข้างต้น ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิตของบุคคลทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

2.2.14 แนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพ

คนส่วนใหญ่มักเข้าใจความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไม่ถูกต้อง เช่น ตามพจนานุกรมไทยได้บัญญัติคำว่า “บุคลิกภาพ” หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะคน หรือในบางแห่งจะหมายความว่า ลักษณะเฉพาะประจำของแต่ละบุคคลที่ปรากฏให้เห็น

หากตีความจากความหมายดังกล่าวข้างต้นก็จะทำให้เข้าใจว่า เมื่อเราต้องการบุคลิกภาพให้เป็นที่ต้องตาต้องใจผู้อื่น ก็คงเพียงแต่แต่งกายให้งดงามด้วยเสื้อผ้าอาภรณ์ที่สวยงามทันสมัย แต่งหน้าตา เรือนผมให้ดูงดงามและวางท่าทางให้ดูสง่าผ่าเผยเท่านี้ก็คงเพียงพอที่จะมีบุคลิกภาพดีได้ในสายตาของบุคคลทั่วไป ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง

การที่คนเราจะมีบุคลิกภาพดีนั้น มิใช่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพียงภายนอกด้วยการแต่งกายหรือพฤติกรรมที่แสดงออกเท่านั้น หากจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลิกภาพภายในเสียก่อนเป็นเบื้องต้น จึงจะทำให้การพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกประสบความสำเร็จได้

ดังนั้น ในที่นี้จะชี้ให้เห็นสาระสำคัญที่จะนำไปสู่ความสมบูรณ์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยแยกลักษณะของการพัฒนาบุคลิกภาพออกเป็น 2 ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลิกภาพภายใน (Internal Personality) เป็นความจำเป็นที่คนเราจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพภายในเสียก่อนเพื่อนำไปสู่การมีบุคลิกภาพภายนอก หรือการมีการประพฤติในด้านต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานะภาพของตนสภาวการณ์แวดล้อม บุคคลที่เราติดต่อเกี่ยวข้องด้วย การตั้งความคิดในการมองโลก กาลเทศะฯลฯ เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดท่าที พฤติกรรม กริยาท่าทาง ที่เราแสดงออกในด้านต่างๆให้บุคคลอื่นเห็นและรับรู้รวมทั้งประเมินว่าเรามีบุคลิกภาพเป็นเช่นไร สาระสำคัญของบุคลิกภายใน (Internal Personality) ที่เราจะต้องพัฒนามีดังนี้ การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม ความจริงใจ ความรู้กาลเทศะ ปฏิภาณไหวพริบ ความรับผิดชอบ ความจำ อารมณ์ขัน ความมีคุณธรรม

2. การพัฒนาบุคลิกภายนอก (External Personality) เมื่อได้มีการพัฒนาบุคลิกภาพภายในดีแล้วจะทำให้พฤติกรรม ท่าที การแสดงออกในด้านต่างๆของคนเรางดงาม เหมาะสม ทำให้ได้รับความชื่นชม การยอมรับ และศรัทธาจากบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สำหรับบุคลิกภาพภายนอกที่จำเป็นต้องพัฒนามีสาระสำคัญดังนี้ รูปร่างหน้าตาดี การแต่งกาย การปรากฏตัว กริยาท่าทาง การสบตา การใช้น้ำเสียง การใช้ถ้อยคำภาษา มีศิลปะการพูด

ดังนั้น ผู้ที่ความประสงค์จะพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้สมบูรณ์ขึ้น จึงจำเป็นต้องสำรวจตัวเองอยู่เสมอๆแก้ไขปรับปรุง โดยละทิ้งสิ่งที่ไม่งดงามทั้งในด้านความคิด และการประพฤติปฏิบัติ และเพื่อสิ่งที่ดีงามให้กับตนเอง การสั่งสมเช่นนี้จำเป็นต้องอดทนและแน่วแน่ในความพยายามอย่างมุ่งมั่น บุคคลจึงจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลิกภาพได้ในที่สุด

2.2.15 มนุษย์สัมพันธ์

มีผู้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ไว้มากมายกล่าวคือ

อริสโตเติล นักปราชน์ชาวกรีกได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้ชีวิตอยู่รวมกันเป็นหมู่เหล่าเป็นกลุ่มเป็นก้อน มีกิริยาโต้ตอบในกลุ่มหรือทางสังคมซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยและอยู่รอดของชีวิตร่วมกัน ซึ่งเป็นการตอบสนองสัญชาตญาณของมนุษย์

นักสุขภาพจิต ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ไว้ว่า คือ อยู่ร่วมกับคนอื่นด้วยความสุข

นักวิชาการหลายคน ได้ให้ความหมายของคำว่ามนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกันไป เช่น

มนุษย์สัมพันธ์ คือ วิชาว่าด้วยศาสตร์และศิลปะในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือความจงรักภักดี และความร่วมมือ

เป็นวิชาที่ว่าด้วยวิธีการหรือศิลปะในการเข้ากับคน เพื่อเอาชนะและครองใจคนให้เขาเห็นด้วย พอใจ รักใคร่ เชื่อถือ ศรัทธา และทำงานตามเราด้วยความเต็มใจ

คือศิลปะของการเข้ากับคนได้อย่างราบรื่น และเป็นที่ยอมรับของสังคม

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนจะมีคุณค่าแห่งการดำเนินชีวิตได้นั้นมนุษย์ต้องทำงานอย่างมีคุณภาพโดยการพัฒนาขีดความสามารถของตนอยู่อย่างสม่ำเสมอ คำกล่าวที่ว่า"เด็กเป็นไม้อ่อน ไม้อ่อนดัดง่าย ไม้แก่ดัดยาก" นั้น ผู้ใหญ่หรือคนทั่วไปไม่ใช่ไม้จึงดัดตนเองให้มีชีวิตที่ดีขึ้นได้ การดัดตนเองนี้เรียกว่า การพัฒนาตนเอง และผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอเท่านั้น จึงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตและมีประสิทธิภาพสูง

จากความหมายดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ว่ามีความหมายสองนัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง คน หรือกลุ่มคน ในชีวิตประจำวันและความสัมพันธ์ที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ใช้ในการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน จึงหมายถึงแรงกระตุ้นร่วมกันของคณะบุคคลที่ก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ที่จะให้บุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือร่วมใจกันให้เกิดผลด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม (วิจิตร อาวะกุล ม.ป.ป. 25-28)

2.2.16 ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน

จากความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นแสดงว่ามนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญต่อทุกคน ทุกหน่วยงาน เพราะเหตุผลต่อไปนี้

1. มนุษย์สัมพันธ์จะเน้นถึงการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าเรื่องเศรษฐกิจหรือเครื่องจักรกล

2. มนุษย์สัมพันธ์ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีการจัดระบบอย่างดีมากกว่าพฤติกรรมของคนที่รวมกันอยู่อย่างไม่มีการจัดระบบ

3. มนุษย์สัมพันธ์ก็คือ กิจกรรมที่จะกระตุ้นให้บุคคลทำงาน ผู้จัดการมิได้มีหน้าที่จะชี้หรือผลักดันหรือบงการให้คนงานหรือคนในองค์การทำหน้าที่นี้ตามต้องการ แต่จะช่วยแนะนำให้บุคคลได้ใช้แรงจูงใจภายในที่จะมีอยู่แล้วเพื่อให้เขาทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. การใช้มนุษย์สัมพันธ์จูงใจนั้นก็เพื่อที่จะจูงใจให้บุคคลทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจำเป็นมากในการทำงานที่ต้องการความร่วมมือและประสานงานกัน การประสานงานหมายถึง การทำงานหรือการทำกิจกรรมที่ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความร่วมมือนั้นคือความพยายามของบุคคลที่จะทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5. การใช้มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นกลุ่มนั้นก็เพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง และขณะเดียวกันองค์การก็จะบรรลุตามเป้าหมาย มิใช่แต่อย่างหนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียวจะต้องเป็นไปทั้งสองอย่างพร้อมกัน ความต้องการของบุคคลอาจต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านจิตวิทยา แต่มนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ความต้องการแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันไป ความต้องการของแต่ละบุคคลจะสำเร็จได้ถ้าเขาได้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเป้าหมายของบุคคลก็ได้บรรลุตามที่ตนต้องการด้วย

6. มนุษย์สัมพันธ์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่บุคคลและองค์กรใช้แสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผลผลิตหรือสิ่งที่เราต้องการออกมาได้ โดยลงทุนน้อยที่สุด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

2.2.17 คุณลักษณะดีมีมนุษย์สัมพันธ์

กล่าวโดยสรุปแล้วจงปรับตัวเราให้เข้ากับชีวิตและสังคม มิใช่คอยแต่ปรับสังคมและชีวิตให้เข้ากับตัวเรา

การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้ได้รับความสำเร็จนั้นมีคุณลักษณะจำเป็นหลายอย่างที่จะต้องคำนึงถึงในการปรับปรุงแก้ไข และสร้างให้เกิดขึ้นแต่ละบุคคลที่เรียกว่า คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ดีมีดังต่อไปนี้

1. การมีท่าทางที่ดีมีลักษณะการเข้าคน กิริยามารยาทเรียบร้อย การพูดคุยสนุกสนาน ตลกขบขันเบิกบานผู้คบหาด้วยมีความสบายใจ มีลักษณะโอภาปราศรัย

2. บุคลิก (Personality) รูปร่าง หน้าตา การแต่งตัว การเคลื่อนไหว กิริยาท่าทาง การพูดจา

3. ความเป็นเพื่อน (Friendliness) รวมทั้งกิริยามารยาทสุภาพ พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตน

4. มีความอ่อนน้อม (Modesty)รวมทั้งกิริยามารยาทสุภาพ พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตน

5. การมีน้ำใจ ช่วยเหลือ (Helpful) เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นช่วยด้วยกำลังกาย กำลังความคิด กำลังเงินในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

6. การให้ความร่วมมือดี (Cooperation) การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นการสำคัญและให้การช่วยเหลือ

7. การมีความกรุณา (Kindness) เอื้อเฟื้อ น้ำใจ โอบอ้อมอารีแก่ผู้ได้รับความทุกข์ยาก กรุณาปรานีแก่คนอื่น

8. เป็นคนมีประโยชน์ (Contribution) ช่วยเหลือกิจการงานแก่คนทั่วไปโดยมิได้หวังประโยชน์ อำนวยประโยชน์แก่สังคม ไม่ว่าจะเป็นด้วยความคิด กำลังกาย หรือกำลังทรัพย์

9. มีการสร้างสรรค์ หมายถึง มีความคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ไม่ใช่ความคิดที่คอยทำลายหรือกลั่นแกล้ง ถ่วงหรือหน่วงเหนี่ยวความเจริญก้าวหน้าของผู้อื่น

10. การมีอารมณ์ดี (Good emotion) การควบคุมและใช้อารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

11. การมีอความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือความมีชีวิตจิตใจ ไม่เซื่องซึม หรือมึนชา เบิกบานแจ่มใส

12. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการงาน คำพูด คำมั่นสัญญา รักษาเวลาทำให้เป็นผู้มีเกียรติและมีความซื่อสัตย์สุจริต

13. มีความอดทน (Patient) อดทนต่อความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก อดทนต่อกิริยาท่าทางการกระทำ คำพูดที่ไม่สบอารมณ์ หรือทำให้เราโกรธ

14. มีความขยันขันแข็ง (Diligent) ขยันต่อการทำงาน ภาระหน้าที่การรับผิดชอบไม่เป็นคนเกียจคร้าน ทำให้ภาพพจน์และความนิยมเลื่อมใสเสื่อมเสียไป

15. มีความพยายาม (Attempt) มีความพยายามพากเพียรที่จะฝึกฝน ฝึกหัดให้ตนมีคุณสมบัติทางมนุษย์สัมพันธ์อย่างไม่ท้อถอย พยายามปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอ พยายามเอาชนะใจคนและอุปสรรคต่างๆอันที่จะเป็นหนทางนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดี

16. มีปฏิภาณ (Intelligence) ฝึกปฏิภาณไหวพริบ ความแพรวพราวในการสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์กับผู้อื่น การพูดคุย การเสนอความคิดเห็น ปฏิภาณนี้สามารถเตรียมและฝึกฝนได้ (วิจิตร อาวะกุล ม.ป.ป. :76-78)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะและการประเมินสมรรถนะมีผู้ศึกษาวิจัยไว้มากมาย รายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

น้ำทิพย์ แก้ววิชิต (2546) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลเวชกรรม ความมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาแบบประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรมในประเด็นหาคุณภาพของแบบประเมิน และสร้างเกณฑ์ปกติ (norms) และคู่มือการใช้แบบประเมิน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการพยาบาลในแผนกการพยาบาลกุมารเวชและประจำการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน ในเขตจังหวัดสงขลา จำนวน 196 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชมีการพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบประเมิน เพื่อประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรม 2) ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรม โดยการรวบรวมคำนิยามของความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรม ศึกษารูปแบบเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรมว่ามีรูปแบบใดเหมาะสมที่สุด 3) เขียนนิยามความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรมด้วยการสรุปจากนิยามที่ค้นคว้าจากเอกสารต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพื้นฐานส่วนบุคคล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการวิจัย 4) เขียนข้อความตามนิยามของความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรม 5) พัฒนาแบบประเมินโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบให้

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบสอบถาม จำนวน 3 รอบ คือรอบที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จากการรวบรวมจากตำรา เอกสาร บทความเกี่ยวกับความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรมมากำหนดเป็นโครงสร้างและทำเป็นข้อความทั้ง 5 ด้านดังที่กล่าว นำคำตอบที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาความเห็นสอดคล้องกันโดยการหาค่าร้อยละ ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป หรือผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 15 คน จากจำนวน 18 คน และคัดเลือกข้อความนั้นไว้ แล้วนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาแก้ไข รอบที่สองผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบแรกมาเขียนแบบสอบถามใหม่ โดยใช้เฉพาะข้อความที่คัดเลือกไว้และปรับปรุงการใช้ภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพิ่มและลดจำนวนข้อความ แล้วใส่มาตราส่วนประมาณค่า 11 ระดับของเธอร์สโตน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเลือกตอบตามความคิดเห็นพร้อมกับอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม แล้วนำคำตอบที่ได้ในแต่ละข้อความมาหาค่ามัธยฐาน และความเบี่ยงเบนควอไทล์ รอบที่ 3 เขียนแบบสอบถามโดยใส่ค่ามัธยฐาน ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์โดยใช้สัญลักษณ์กำหับให้เห็นชัดเจน และแสดงตำแหน่งคำตอบเดิมของผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีสัญลักกำกับไว้ให้เห็นชัดเจน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเห็นกับตำแหน่งที่เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการพิจารณาจากค่ามัธยมฐานและค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ หากคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิคนใดตกอยู่สูงหรือต่ำกว่าค่าความเบี่ยงเบนควอไทล์ก็จะให้แสดงเหตุผลในการตอบด้วย หลังจากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่สามมาพิจารณาวิเคราะห์หากพบว่าค่ามัธยมฐานและค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิมมากนักแสดงว่าคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 6) คัดเลือกข้อความที่มีค่ามัธยมฐานมากกว่า 9 และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์น้อยกว่า 2 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาตามเทคนิคเดลฟายมาสร้างเป็นแบบประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรมแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ 7) นำแบบประเมินที่ได้จากการพัฒนาโดยใช้เทคนิคเดลฟายและผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ครั้งที่ 1 โดยให้หัวหน้าและรองหัวหน้าหอผู้ป่วยในแผนกกุมารเวชกรรมของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทบวงมหาวิทยาลัยและเอกชนในเขตจังหวัดสงขลา จำนวน 90 คน จากนั้นนำมาค่าความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมแต่ละด้าน และคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขและทดลองใช้ครั้งที่ 2 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และปรับปรุง หลังจากนั้นจึงนำไปทดลองเพื่อหาคุณภาพเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบประเมิน หาความเชื่อมั่นของการสังเกต 8) สร้างเกณฑ์ปกติ (norms) โดยการนำคะแนนที่ได้จากแบบประเมินกับกลุ่มตัวอย่างครั้งสุดท้ายไปคำนวณหาค่าเปอร์เซ็นไทล์ และนำค่าที่ได้เปลี่ยนเป็นคะแนนทีปกติ (normalized T score) แล้วปรับขยายขอบเขตของคะแนนโดยใช้วิธีกำลังสองต่ำสุด (least squares method) 9) จัดพิมพ์เครื่องมือและคู่มือการใช้แบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแบบประเมินโดยใช้เทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ ได้แบบประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลกุมารเวชกรรมที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา 5 ด้าน รวม 108 ข้อความ แบบประเมินมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .07-.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 อำนาจจำแนกของแบบประเมินโดยการทดสอบที มีค่าตั้งแต่ 6.24 - 12.68 ความเชื่อมั่นของแบบประเมินทั้ง 5 ด้านมีค่าตั้งแต่ .95-.97 ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 ความเชื่อมั่นของการสังเกตของแบบประเมินทั้ง 5 ด้านมีค่าตั้งแต่

.65 - .86 และมีนัยสำคัญทุกด้าน ความเชื่อมั่นของการสังเกตของแบบประเมินทั้งฉบับทีค่าเท่ากับ .78 เกณฑ์ปกติในรูปคะแนนทีปกติทั้ง 5 ด้านอยู่ระหว่าง T47-T96, T44-T96, T31-T96, T26-T95 และ T20-T55 ตามลำดับ เกณฑ์ปกติในรูปคะแนนทีปกติทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง T35-T93

ปัทมา เพชรไพรินทร์ (2547) วิจัยเรื่อง สมรรถนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขอนแก่น วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อกำหนดตัวแบบสมรรถนะของพยาบาลประจำการ และเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลขอนแก่น และหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้น มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่หนึ่ง กำหนดตัวแบบสมรรถนะของพยาบาลประจำการโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแน่งเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 9 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง และนำความคิดเห็นที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น 4 รอบ ผลการศึกษาพบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวแบบสมรรถนะของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลขอนแก่นมีจำนวน 11 ด้าน ขั้นที่สอง ศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลขอนแก่น ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยทุกหอ จำนวน 70 คน ใช้แบบสอบถามที่ได้จากขั้นตอนที่หนึ่ง พบผลว่าระดับสมรรถนะของพยาบาลประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะแตกต่างกัน 8 ด้าน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะต่อไป ขั้นตอนที่สาม หาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลประจำการให้สูงขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ด้วยการสัมภาษณ์พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวน 5 คน และพยาบาลประจำการที่เป็นตัวแทนของแต่ละแผนกงานการพยาบาล จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถประกอบด้วยการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาดูงานและกิจกรรมพัฒนาทางการพยาบาล แนวทางการพัฒนาด้านทักษะและประสบการณ์ประกอบด้วยการสอน การสาธิต การฝึกปฏิบัติ มีระบบพี่เลี้ยง และปัจจัยเอื้อที่ส่งเสริมทำให้เกิดการพัฒนาประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การมอบหมายงาน การเสริมพลังอำนาจ การสร้างแรงจูงใจและมีระบบการประเมินผลที่อิงสมรรถนะเพื่อวัดผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

ขนิษฐา แสงไตรรัตน์นุกูล (2548) วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม กลุ่มตัวอย่างมี 2 กลุ่ม คือ พยาบาลหัวหน้าห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม และพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีการพัฒนาโดย 1) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรมจากเอกสารและงานวิจัยประมวลสรุปเป็นรายการสมรรถนะของพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม จำนวน 71 รายการ 2) สร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างโดยกำหนดกรอบในการเขียนคำสัมภาษณ์ตามแนวคิดที่ได้จากการประมวลในข้อ 1 แล้ว

นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลผ่าตัด จำนวน 6 คน 3) วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์และจัดหมวดหมู่รายการสมรรถนะได้จำนวน 87 รายการ 4) สร้างแบบสอบถาม 5) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเพื่อหาความตรงตามเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยง และปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริง ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม ประกอบด้วย 8 ตัวประกอบ บรรยายด้วย 61 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71.48 และนำ 8 ตัวประกอบ 61 ตัวแปรมาสร้างเป็นแบบประเมินสมรรถนะของของพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรม และพยาบาลประจำการห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรมมีสมรรถนะโดยรวมจากการประเมินตนเอง จากการประเมินโดยหัวหน้าห้องผ่าตัด และจากการประเมินโดยผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ระหว่างการประเมินด้วยตนเองกับการประเมินโดยหัวหน้าห้องผ่าตัดสูตินรีเวชกรรมไม่มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างการประเมินด้วยตนเองกับการประเมินโดยพยาบาลผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และระหว่างการประเมินโดยหัวหน้าห้องผ่าตัดกับการประเมินโดยพยาบาลผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

ปรีชา สมบูรณ์ประเสริฐ (2548) วิจัยเรื่องสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอ มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของเกษตรอำเภอ 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอตามความคิดเห็นของเกษตรอำเภอ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอ กลุ่มตัวอย่างเป็นเกษตรอำเภอ จำนวน 243 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัด 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยมาก จนถึงมากที่สุด ได้ดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือตามกระบวนการของการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ผลการวิจัยพบว่า เกษตรอำเภอเกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 52 ปี สมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาส่งเสริมการเกษตร อายุราชการเฉลี่ย 29.10 ดำรงตำแหน่งระดับ 7 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 7.35 ปี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ยเดือนละ 31,168.54 บาท และเกือบทั้งหมดไม่เคยไปฝึกอบรม/ดูงานต่างประเทศ เกษตรอำเภอทุกคนมีงานที่นอกเหนือจากภารกิจหลัก สมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ด้านการพัฒนาคุณภาพแบบองค์รวม และด้านการประสานความร่วมมือจากองค์กรทั้งภายในและภายนอก 2) สมรรถนะบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริหารงานพัฒนาระบบ และด้านทักษะในการสื่อสารเพื่อประสานความร่วมมือ 3) สมรรถนะประจำสายงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการสร้างมูลค่าผลผลิตเกษตร ด้านการบูรณการเครือข่าย และด้านการพัฒนาบริการความรู้ พบว่าเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นในระดับมาก สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอพบว่าเกษตรอำเภอประสบปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะการบริหารรวม 36 ประเด็น เช่น ไม่สามารถสนับสนุนให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาการเกษตรอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถเชื่อม

ประสานภาคีในระดับองค์กรระหว่างประเทศและในระดับชาติให้เกื้อหนุนต่อการบูรณการเครือข่ายในระดับพื้นที่ เป็นต้น

รุจี จารุภาชน์ กัญญาภัค สหัสทัศน์ เพ็ญศิริ ทานให้ และศุภากร ไชยวงศ์ (2548) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนา : กรณีศึกษาวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่นในแต่ละตำแหน่งงานตามใบกำหนดหน้าที่งานเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ใช้การศึกษาแบบเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการในวิทยาลัยจำนวน 91 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบการประเมินสมรรถนะ ใช้เนื้อหาการประเมินสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) 5 หัวข้อหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจ และคุณธรรมจริยธรรม แบบประเมินที่ใช้คือ แบบประเมินพฤติกรรมกำหนดระดับ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 7 กลุ่มตำแหน่งงานตามใบกำหนดหน้าที่งานที่มิใช่ตำแหน่งงานตามกรอบอัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ. (ก.พ.7) ใช้วิธีการประเมินแบบ 180 องศา เพื่อประเมินสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ละกลุ่มจะมีคะแนนเต็ม 30 คะแนนใน 5 หัวข้อสมรรถนะ และน้ำหนักคะแนนของผู้ประเมินที่แตกต่างกัน มีการกำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะโดยใช้วิธีหามติร่วมของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยภายใต้แนวทางการกำหนดระดับของสมรรถนะหลักของสำนักงาน ก.พ. เพื่อหาช่องว่างของสมรรถนะ 2) แผนที่เส้นทางการพัฒนาบุคคลโดยเสนอในภาพรวมของแต่ละกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประธานหลักสูตรมีหัวข้อหรือเส้นทางการพัฒนามากที่สุดคือ หัวข้อการบริการที่ดี กลุ่มหัวหน้ากลุ่มวิชา/กลุ่มงานในหลักสูตรคือ หัวข้อคุณธรรมจริยธรรม กลุ่มอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรคือ หัวข้อร่วมแรงร่วมใจ กลุ่มหัวหน้าฝ่ายและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในฝ่าย คือ หัวข้อบริการที่ดี กลุ่มหัวหน้างานในฝ่ายและกลุ่มอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายคือหัวข้อการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 3) ผลสรุปความคิดเห็นและแนวโน้มต่อการใช้รูปแบบการประเมินผลสมรรถนะพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 93.44 เห็นด้วยว่าวิทยาลัยควรที่จะนำรูปแบบการประเมินสมรรถนะนี้มาพัฒนาเพิ่มเติมก่อนที่จะนำไปใช้ต่อไปในบางหัวข้อ

วรรณิภา แซ่ลิ้ม (2548) วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และคู่มือประกอบการใช้แบบประเมินสมรรถนะ ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดด้านบทบาทหน้าที่พยาบาลวิชาชีพด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของสำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2534) และ Benner (1984) มาสร้างแบบประเมินสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามเทคนิคเพื่อป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ด้านการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วย

ด้านการติดต่อประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการติดเชื้อในโรงพยาบาล และด้านการร่วมทำวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล มาเป็นเกณฑ์ในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะ 3 ชนิด ได้แก่ แบบสังเกต แบบทดสอบความรู้ และแบบวัดสมรรถนะระดับสเกล เพื่อใช้ประเมินสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติและทัศนคติ มีการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมสมองจากกลุ่มเป้าหมายในพยาบาลวิชาชีพจากแต่ละหอผู้ป่วย จำนวน 64 คน ให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงแบบประเมินสมรรถนะ แล้วจึงตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรับปรุงคุณภาพของแบบประเมินก่อนนำไปหาค่าความน่าเชื่อถือกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลจากผู้สังเกต 2 คน เท่ากับ .93 และแบบประเมินระดับสมรรถนะด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลในภาพรวม เท่ากับ .81 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารสามารถนำแบบประเมินสมรรถนะด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลไปประเมินสมรรถนะในด้านความรู้ ทัศนคติ และทักษะการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ปัทมาวดี แก้วโพนเพ็ก (2548) วิจัยเรื่องการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไป โรงพยาบาลขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไป โรงพยาบาลขอนแก่น โดยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรมทั่วไป จำนวน 3 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 1 หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2 และหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 30 คน ลักษณะการศึกษาเป็นการเน้นให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะ การสร้างแบบประเมินสมรรถนะ และคู่มือการใช้เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไป มีวิธีดำเนินการศึกษา 2 ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการและขั้นดำเนินการ ซึ่งขั้นเตรียมการดำเนินการ โดย 1) การสำรวจปัญหาและความต้องการของหน่วยงานเกี่ยวกับการกำหนดและสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่นด้วยการส่งแบบสำรวจความคิดเห็นในการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วที่จะต้องมี เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรม อาจารย์พยาบาล และพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 1 หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2 และหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิงโรงพยาบาลขอนแก่นเป็นผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น ใช้ระยะเวลา 1 เดือน 2) เลือกรายการสมรรถนะเพื่อนำมาสร้างแบบประเมินสมรรถนะด้วยการนำผลจากการสำรวจความคิดเห็นจำนวน 10 รายการ มาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามความถี่ที่พบมากที่สุด และนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาหอผู้ป่วยศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่นเพื่อพิจารณาเลือกรายการสมรรถนะ ซึ่งที่ประชุมมีมติในการเลือกรายการสมรรถนะตามความถี่ที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรก และเป็นสมรรถนะที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ที่เฉพาะเจาะจงในการปฏิบัติการพยาบาล นำมาสร้างแบบประเมิน

สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น คือ การดูแลบาดแผลเรื้อรัง การเตรียมผู้ป่วยตรวจกระเพาะอาหารด้วยการส่องกล้อง และการดูแลผู้ป่วยให้สารอาหารทางหลอดเลือดดำ 3) ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการค้นคว้าศึกษาตำรา นโยบายวิธีปฏิบัติของหน่วยงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินสมรรถนะเพื่อนำมากำหนดรายละเอียดเนื้อหาของแบบประเมินฉบับร่าง 4) ร่างโครงการจัดทำแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น 5) เสนอโครงการจัดทำแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่นเพื่อขออนุมัติดำเนินโครงการ 6) ประสานงานกับผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลด้านวิชาการเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและเตรียมกลุ่มเป้าหมาย ส่วนขั้นดำเนินการ ได้ดำเนินการโดย 1) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น โดยมีรูปแบบการประชุมเป็นการบรรยายทางวิชาการเพื่อให้ความรู้และประชุมกลุ่มระดมสมองเพื่อร่วมกันพิจารณาให้ข้อคิดเห็น เสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับ (ร่าง) แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น 2) ประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) สร้างคู่มือการใช้แบบประเมินสมรรถนะ 4) นำแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น ที่มีความครอบคลุมการวัดทั้งด้านทักษะความชำนาญทางคลินิกและด้านความรู้ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการมาปรับปรุงเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของวิทยากร และกลับไปนำเสนอเพื่อขอความคิดเห็นจากพยาบาลผู้เชี่ยวชาญในแผนกศัลยกรรมอีกครั้งในที่ประชุมการติดตามผลการดำเนินการจัดทำสมรรถนะระดับหน่วยงานกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลขอนแก่น 5) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น ด้วยการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนได้ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะความชำนาญทางคลินิกซึ่งเป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาล และแบบประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ซึ่งเป็นแบบทดสอบความรู้ 6) หาความเชื่อมั่นของแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น คือ สมรรถนะการดูแลบาดแผลเรื้อรัง สมรรถนะการเตรียมผู้ป่วยตรวจกระเพาะอาหารด้วยการส่องกล้อง และสมรรถนะการดูแลผู้ป่วยให้สารอาหารทางหลอดเลือดดำ ส่วนแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปโรงพยาบาลขอนแก่น และคู่มือการใช้พบว่า แบบประเมินสมรรถนะด้านทักษะความชำนาญทางคลีนิกประกอบด้วย การดูแลบาดแผลเรื้อรัง การเตรียมผู้ป่วยตรวจกระเพาะอาหารด้วยการส่องกล้อง และการดูแลผู้ป่วยให้สารอาหารทางหลอดเลือดดำ และแบบประเมินสมรรถนะด้านความรู้ประกอบด้วย การดูแลบาดแผลเรื้อรัง การเตรียมผู้ป่วยตรวจกระเพาะอาหารด้วยการส่องกล้อง และการดูแลผู้ป่วยให้สารอาหารทางหลอดเลือดดำ

สุดา ทองทรัพย์ (2549) วิจัยเรื่องการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบประเมินและสร้างเส้นฐานสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลราชวิถี แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สร้างแบบประเมิน มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่หนึ่ง สังเคราะห์องค์ประกอบและรายการสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลราชวิถีโดย การสนทนากลุ่มพยาบาลผู้เชี่ยวชาญห้องผ่าตัด จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่สอง สร้างแบบประเมินสมรรถนะ พยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลราชวิถีโดยการกำหนดการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นในข้อรายการ สมรรถนะ สร้างเกณฑ์การประเมินระดับสมรรถนะด้วยเกณฑ์แบบรูบริก (Rubric) และวิเคราะห์หา คุณภาพของแบบประเมินด้วยการวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญห้องผ่าตัด จำนวน 17 คน และตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบประเมินสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน วิเคราะห์ ความเที่ยงของแบบประเมินด้วยการหาความสอดคล้องภายใน และวิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินด้าน ความคงที่โดยให้พยาบาลห้องผ่าตัดจำนวน 5 คู่ เป็นผู้นำแบบประเมินไปใช้ประเมินพยาบาลห้องผ่าตัด จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่สาม กำหนดเกณฑ์การตัดสินระดับสมรรถนะโดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ห้องผ่าตัด จำนวน 9 คน ร่วมกำหนดเกณฑ์ถ่วงน้ำหนักสมรรถนะรายด้าน และเกณฑ์ตัดสินระดับ สมรรถนะที่คาดหวังตามเกณฑ์สัมบูรณ์ ระยะที่ 2 สร้างเส้นฐานระดับสมรรถนะโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการ ตัดสินระดับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดจากการใช้แบบประเมินกับประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพใน ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลราชวิถี จำนวน 57 คน ผลการวิจัยสรุปดังนี้ 1) แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลห้อง ผ่าตัดโรงพยาบาลราชวิถีประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการบริการทางคลินิก ด้านการบริหารจัดการและ พัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ด้านการวิจัยและการถ่ายทอด ความรู้ทางการพยาบาล ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี และด้านการสื่อสาร มีรายการสมรรถนะรวม ทั้งสิ้น 33 ข้อ 2) คุณภาพของแบบประเมินที่สร้างมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .86 มีค่า ความเที่ยงด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในมีค่าเท่ากับ .99 และค่าความเท่าเทียมกันของการสังเกต (inter-rater reliability) เท่ากับ .88 จากการทดลองนำแบบประเมินไปใช้โดยผู้สังเกต 5 คู่ 3) นำแบบ ประเมินไปใช้ประเมินสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัดทุกระดับของโรงพยาบาลราชวิถีจำนวน 57 คน นำ ข้อมูลที่ได้จากการตัดสินระดับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด สร้างเส้นฐานสมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพห้องผ่าตัด

กาญจนา อาชีพ (2549) วิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศิริราช มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยและเพื่อศึกษา ประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ครั้งนี้มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ผู้ช่วยหัวหน้าการพยาบาลและพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 385 คน เพื่อศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มที่ 2 ได้แก่ หัวหน้า หอผู้ป่วยที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ผู้ช่วยหัวหน้างานการพยาบาล และ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ขึ้นไป รวมจำนวน 60 คน เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ

แบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็นสมรรถนะ 11 ด้าน คือด้านการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ด้านการสร้างทีมงานและการสร้างสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถในการปรับตัวและการควบคุมตนเอง ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านวิชาการและงานวิจัย ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านความสามารถจัดการเชิงธุรกิจ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราชโดยใช้หลักการสร้างเครื่องมือบนพื้นฐานของทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม ซึ่งมีการตั้งสมมติว่าคะแนนที่ได้จากการวัดมีการแจกจงแบบปกติ ประยุกต์ใช้ขั้นตอนการสร้างของ Burns & Grove (1997 : 375-377) มีขั้นตอนการดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดข้อรายการที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อรวบรวมความคิดเห็นกรอบโครงสร้างจากประสบการณ์และสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปรวมกับรายการสมรรถนะที่ได้จากสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช และการทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดข้อคำถามประเมินสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญ ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบลักษณะแบบวัดและพัฒนาเครื่องมือการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นพฤติกรรมชี้วัดให้เห็นถึงลักษณะของสมรรถนะที่ต้องการประเมิน โดยกำหนดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือและหาค่าความตรงด้วยการหาค่า CVI ได้ค่าเท่ากับ .80 ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้เครื่องมือ ขั้นตอนที่ 5 หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .981 ขั้นตอนที่ 6 ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรายการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ขั้นตอนที่ 7 สร้างแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายการสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในแบบประเมินได้จากผลการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังจากการสกัดตัวประกอบและหมุนแกนตัวประกอบแล้วได้ตัวประกอบสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด 6 ตัวประกอบ จำนวน 90 ตัวแปร และตั้งชื่อตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบ คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการและการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาประสิทธิผลของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะโดยรวมจากการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้ช่วยหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 4.17 4.18 และ 3.86 ตามลำดับ ผลการศึกษาความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้ช่วยหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.93 0.92 และ 0.96 ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะ

ของหัวหน้าหอผู้ป่วยระหว่างตำแหน่งงานและหน่วยงานปฏิบัติงานของผู้ประเมินที่แตกต่างกัน มีการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมไม่ต่างกัน

รวิภา หอมเศรษฐี (2549) ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ **ประการที่หนึ่ง** เพื่อประเมินสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในยุคของการปฏิรูประบบราชการไทยในปัจจุบัน (ระหว่าง พ.ศ.2544-2550) **ประการที่สอง** เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภูมิหลังและระดับสมรรถนะ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในด้านต่าง ๆ และ **ประการที่สาม** เพื่อแสวงหาตัวแบบและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลาง ประชากรที่ศึกษาเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลางของหน่วยงานสังกัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจโดยตรง 4 กระทรวง คือ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงการคลัง จำนวน 300 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาดประชากร การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเอกสารเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะ ส่วนเชิงปริมาณได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้การสอบถามแบบ 360 องศา พัฒนาเครื่องมือโดยการทบทวนแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และระบุโครงสร้างสมรรถนะของผู้บริหารระบบราชการของไทย ประกอบด้วย สมรรถนะการทำงาน สมรรถนะเฉพาะด้าน สมรรถนะทางการเมือง และสมรรถนะทางจริยธรรม หลังจากนั้นจึงตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วนำมาทดลองใช้เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง ผลการวิจัยพบว่า 1) จากสมรรถนะหลัก 4 ด้าน คือ สมรรถนะการทำงาน สมรรถนะเฉพาะด้าน สมรรถนะทางการเมือง และสมรรถนะทางจริยธรรม ผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทยมีสมรรถนะสามด้านแรกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง 2) ปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ขณะที่สมรรถนะด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านอื่น ๆ อีกสามด้าน และสมรรถนะด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะเฉพาะด้านและสมรรถนะด้านการเมือง 3) ตัวแบบและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะสำหรับนักบริหารระดับกลางพบว่าแต่ละกระทรวงมีสมรรถนะโดดเด่นที่แตกต่างกัน

พนารัตน์(2539) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ ในพ.ศ. 2544 ถึง 2549 โดยทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยอนาคต (Future Research) แบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) โดยทดสอบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล 12 ด้านด้วยกัน คือ 1)ด้านบุคลิกภาพ 2)ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 3)ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4)ด้านวิชาการ 5)ด้านการบริหาร 6)ด้านภาวะผู้นำ 7)ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน 8)ด้านการใช้เทคโนโลยี 9)ด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม 10)ด้านการวิจัย 11)ด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข และ12)ด้านกฎหมายและกรณีส่วนร่วมทางการเมือง

จากการศึกษาพบว่าบัณฑิตที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงานต้องมีคุณลักษณะทั้ง 12 ด้านอยู่ด้วยกัน แสดงให้เห็นว่าบัณฑิตพยาบาลในอนาคตนั้นใช่ว่าจะมีแต่ความสามารถด้านวิชาชีพอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องมีความสามารถอื่นๆประกอบด้วย จึงจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

2.4 โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM)

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM)

เป้าหมายของการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยทั่วไป คือ การบรรยาย (Description) การอธิบาย (explanation) การพยากรณ์ (prediction) และการควบคุม (control) ปรากฏการณ์ธรรมชาติ เพื่อให้ได้เกิดผลการวิจัยที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ยุทธวิธีสำคัญสำหรับการวิจัยเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามเป้าหมายข้างต้นคือ การสร้างโมเดลการวิจัย (research model) โดยอาศัยทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นพื้นฐาน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 1)

โมเดลการวิจัย คือแบบจำลองที่นักวิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีแทนปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในธรรมชาติเพื่อความเหมาะสมในการศึกษาวิจัย การที่ต้องสร้างโมเดลการวิจัยเพราะการศึกษาจากปรากฏการณ์ธรรมชาติไม่อาจทำได้โดยสะดวก เนื่องจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาตินั้นมีลักษณะซับซ้อน และมีโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หลากหลาย แต่ในการวิจัยนักวิจัยมีขีดความสามารถจำกัด ไม่สามารถศึกษาได้ครบทุกองค์ประกอบ วิธีการสร้างโมเดลการวิจัยเป็นการประยุกต์ทฤษฎีเข้ากับสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ในธรรมชาติตามวิธีนิรนัย (Inductive) ให้ได้เป็นโมเดลที่เป็นสมมติฐานวิจัย จากนั้นนักวิจัยจึงนำโมเดลการวิจัยไปตรวจสอบโดยใช้วิธีอุปนัย (deductive) ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ควรจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาโมเดลอย่างไรให้โมเดลสอดคล้องกับสภาพปรากฏการณ์จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีและสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 2)

โมเดลการวิจัยไม่จำเป็นต้องมีเพียงสมการเดียว เนื่องจากตามสภาพความเป็นจริงไม่มีปรากฏการณ์ใดที่เป็นอิสระจากปรากฏการณ์อื่น ๆ ตัวแปรต้น X หรือตัวแปรตาม Y ต่างก็ได้รับอิทธิพลจากตัวแปร อื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น ๆ อีกด้วย โมเดลการวิจัยจึงควรมีตัวแปรหลายตัว อาจเป็นโมเดลการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (multiple linear regression model) นอกจากนี้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรยังอาจเป็นแบบอื่นที่มิใช่แบบเส้นตรง และอาจเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ที่เป็นความสัมพันธ์ทางเดียวหรือสองทางได้ด้วย โมเดลการวิจัยอาจเป็นโมเดลเชิงสาเหตุแบบทางเดียวหรือแบบย้อนกลับ (recursive or no recursive causal models) ก็ได้ ในกรณีที่มีตัวแปรจำนวนมากและมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซับซ้อน โมเดลการวิจัยควรจะมีลักษณะเป็นชุดของสมการที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ตรงตามสภาพความเป็นจริง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 4)

ตัวแปรที่ใช้ในโมเดลการวิจัยแบ่งเป็นสองประเภท คือ ตัวแปรภายนอก (exogenous variables) และ ตัวแปรภายใน (endogenous variables) ตัวแปรภายนอก หมายถึงตัวแปรที่นักวิจัยไม่สนใจศึกษา

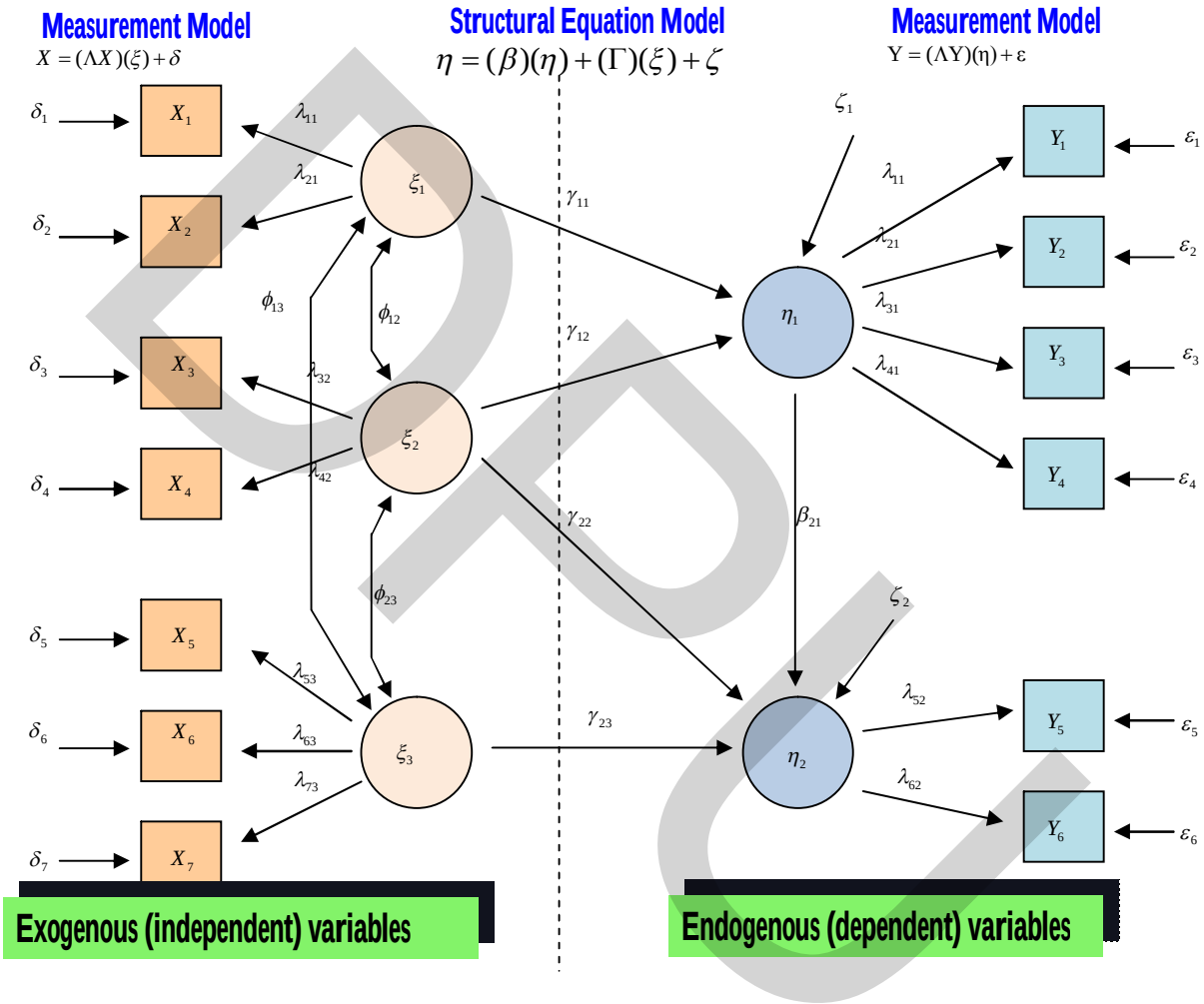
สาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ ตัวแปรสาเหตุของตัวแปรภายนอกจึงไม่ปรากฏในโมเดลส่วนตัวแปรภายในหมายถึง ตัวแปรที่นักวิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในโมเดลอย่างชัดเจน เมื่อแบ่งประเภทของตัวแปรในโมเดลการวิจัยตามลักษณะการวัดตัวแปร จะแบ่งได้เป็นสองประเภทคือ ตัวแปรแฝง (latent or unobserved variables) และ ตัวแปรสังเกตได้ (observed or manifest variables) ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรเชิงสมมติฐาน (hypothetical variables) ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ปลอดจากความคลาดเคลื่อนในการวัด นักวิจัยศึกษาตัวแปรแฝงโดยการวัดตัวแปรพฤติกรรมที่สังเกตได้แทน และประมาณค่าตัวแปรแฝงได้จากการนำกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ที่เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงตัวนั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 4)

ในการเขียนภาพโมเดลการวิจัย นักวิจัยใช้สัญลักษณ์รูปวงกลมหรือวงรีแทนตัวแปรแฝงและใช้รูปสี่เหลี่ยมจัตุรัสหรือรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าแทนตัวแปรสังเกตได้ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น นักวิจัยใช้สัญลักษณ์รูปลูกศร แทนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม หัวลูกศรแสดงทิศทางของอิทธิพล และใช้รูปลูกศรสองหัวเส้นโค้งแทนความสัมพันธ์ หรือสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลการวิจัยเรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (linear structural equation model) โมเดลการถดถอยเชิงเส้นแบบง่ายที่มีเพียงสองตัวแปรเป็นโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นแบบหนึ่ง ชื่อที่เรียกว่า เชิงเส้น (linear) ได้มาจากลักษณะของสมการซึ่งทั้งตัวแปร และพารามิเตอร์ต่างก็ยกกำลังหนึ่ง ชื่อที่เรียกว่าโครงสร้าง (structural) ได้มาจากลักษณะของโมเดลซึ่งเป็นสมการแสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามทฤษฎีระหว่างตัวแปร และเนื่องจากโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นแสดงโครงสร้างในรูปความสัมพันธ์เชิงเส้นดังกล่าวแล้ว โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นจึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือโมเดลลิสเรล (LInear Structure RELationship model or LISREL model) ชื่อลิสเรลได้มาจากอักษรภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่นั่นเอง เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นฟังก์ชั่นของความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร และหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลคือการเปรียบเทียบเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปร โมเดลลิสเรลจึงมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม (covariance structural model)

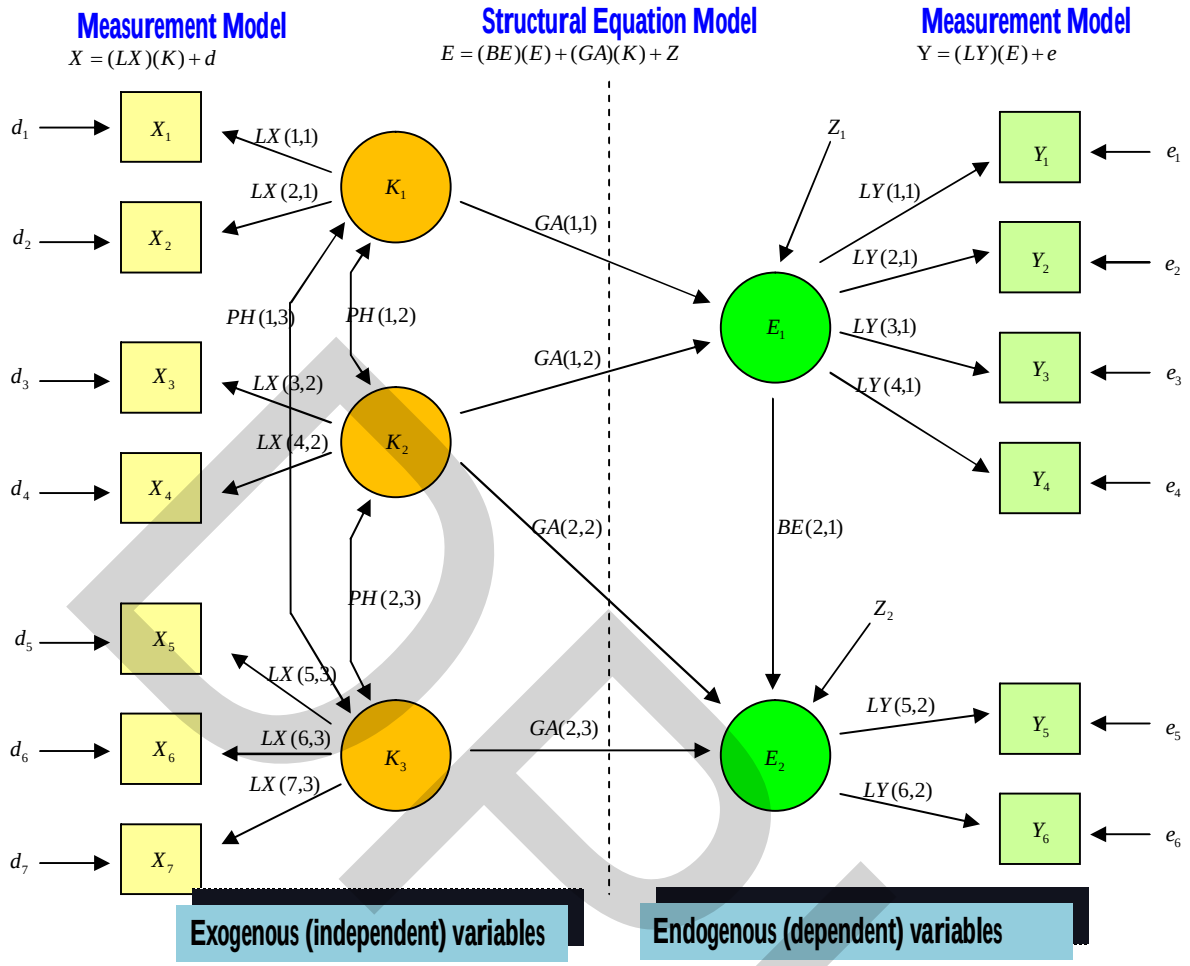
โมเดลการวิจัยโดยทั่วไปประกอบด้วยตัวแปรภายนอก (exogenous variables) ตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรแทรกซ้อน (intervening variables) และตัวแปรภายใน (endogenous variables) แต่ในโมเดลลิสเรลกำหนดว่าตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในทั้งหมดรวมเรียกว่าตัวแปรภายใน ดังนั้น โมเดลลิสเรลจึงประกอบด้วย ตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายในเท่านั้น ในโมเดลลิสเรลโมเดลใหญ่ประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญสองโมเดล ได้แก่ โมเดลการวัด (measurement model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model) โมเดลการวัดมีสองโมเดล คือ โมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายนอกและโมเดลการวัดสำหรับตัวแปรภายใน โมเดลการวัดทั้งสองโมเดลเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้าง

เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง และตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดลการวิจัยลักษณะของโมเดลพร้อมด้วยสัญลักษณ์ตามแบบของ Joreskog และ Sorbom (1989) แสดงไว้ในภาพที่ 2.2-2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โมเดลลิสเรลสัญลักษณ์ภาษากรีก

ที่มา: ดัดแปลงจาก Barbara M. Byrne, 1998: 4



ภาพที่ 2.3 โมเดลลิสเรลสัญลักษณ์ภาษาอังกฤษ

ที่มา: ดัดแปลงจาก Barbara M. Byrne, 1998: 4

ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) สำหรับโมเดลลิสเรลสรุปได้ 4 ข้อ แยกตามลักษณะของข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 25)

1. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationships) ในกรณีที่นักวิจัยพบว่าตามสภาพปรากฏการณ์ที่เป็นจริง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์แบบเส้นโค้ง นักวิจัยต้องเปลี่ยนรูปตัวแปร เช่น การหาค่าลอการิทึมของตัวแปร หรือการใช้ส่วนกลับของตัวแปรเพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นแบบเชิงเส้น

2. ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน และความคลาดเคลื่อนต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ ความคลาดเคลื่อน e, d, z, ต้องมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้มิได้หมายความว่าตัวแปรทวิวิภาค (dichotomous variables) หรือตัวแปรดัมมี่ (dummy variables) จะใช้ไม่ได้ กรณีตัวแปรทวิวิภาคที่มีค่าเฉลี่ยได้ 0.5 ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่มีความแกร่ง (robust) และสามารถนำมาวิเคราะห์โมเดลลิสเรลได้

3. ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อนมีข้อตกลงเบื้องต้นแยกได้เป็น 4 ข้อ ดังนี้

3.1 ความคลาดเคลื่อน e และตัวแปรแฝง E เป็นอิสระต่อกัน

3.2 ความคลาดเคลื่อน d และตัวแปรแฝง K เป็นอิสระต่อกัน

3.3 ความคลาดเคลื่อน z และตัวแปรแฝง K เป็นอิสระต่อกัน

3.4 ความคลาดเคลื่อน e, d และ z เป็นอิสระต่อกัน

ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นอิสระต่อกันนี้นับว่าเป็นข้อตกลงเบื้องต้นจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับการวิเคราะห์ทางสถิติทั่ว ๆ ไป เช่น เมื่อเทียบกับการวิเคราะห์การถดถอยแบบดั้งเดิมมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลไม่จำเป็นต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเช่นนี้ความคลาดเคลื่อน e1, e2... อาจไม่เป็นอิสระต่อกันก็ได้ หรืออาจกำหนดให้เป็นอิสระต่อกันตามแบบของการวิเคราะห์การถดถอยแบบดั้งเดิมก็ได้ วิธีการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นนี้จะทำได้โดยการกำหนดข้อมูลจำเพาะ (specification) ของเมทริกซ์พารามิเตอร์

4. สำหรับกรณีการวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series data) ที่มีการวัดข้อมูลมากกว่า 2 ครั้ง การวัดตัวแปรต้องไม่ได้รับอิทธิพลจากช่วงเวลาเหลื่อม (time lag) ระหว่างการวัด

2.4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น

ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นหรือโมเดลลิสเรล (Linear structural relation or linear structural equation model) นอกจากจะใช้วิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการโครงสร้างของโมเดลการวิจัยได้อย่างถูกต้องแล้ว ยังสามารถตรวจสอบความตรง (validity) และความพอเหมาะ (adequacy) ของโมเดลการวิจัย รวมทั้งปรับโมเดลการวิจัยให้สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ด้วย เมื่อนักวิจัยมีโมเดลลิสเรลเป็นสมมติฐานวิจัยแล้ว การดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์โมเดลลิสเรลแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model specification)

2. การระบุความเป็นได้ค่าเดียวของโมเดล (Model identification)

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter estimation)

4. การประเมินความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง (Assessment model fit or goodness of fit test) ระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลลิสเรล ซึ่งเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดล (model validation) โดยใช้การเปรียบเทียบเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์

5. การปรับโมเดล (Model modification)

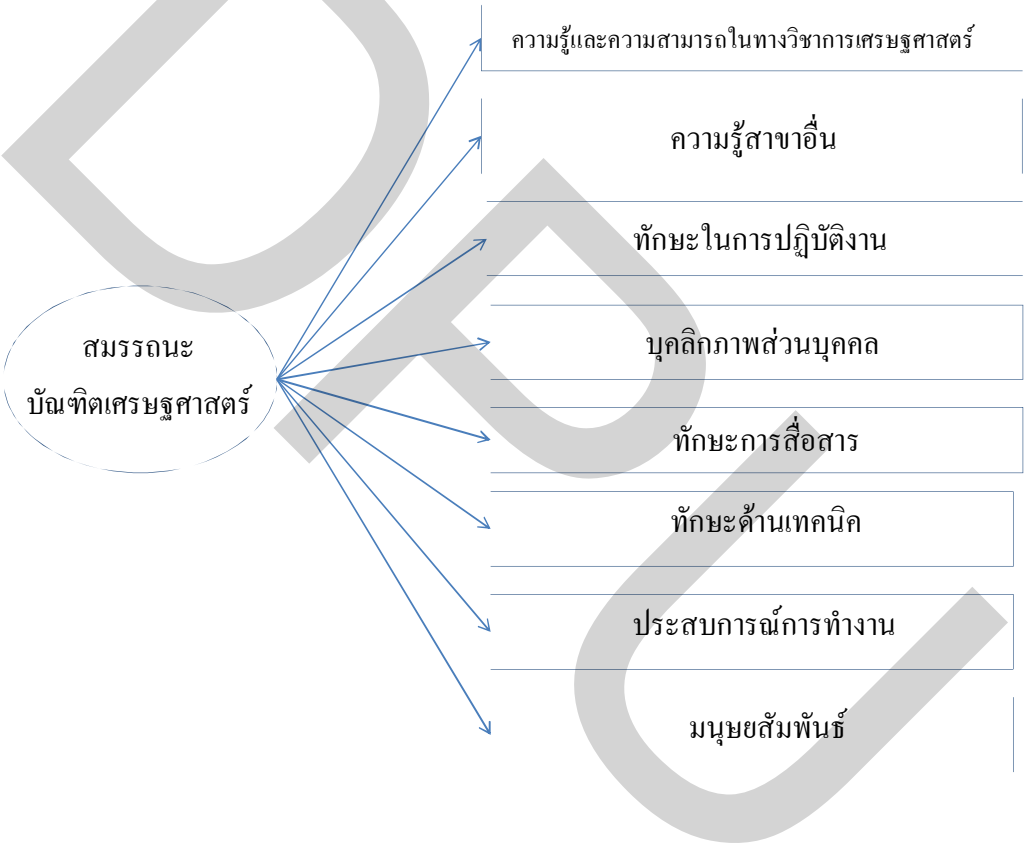
6. การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Interpretation)

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดสมการโครงสร้างเชิงเส้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 2.4-2.6

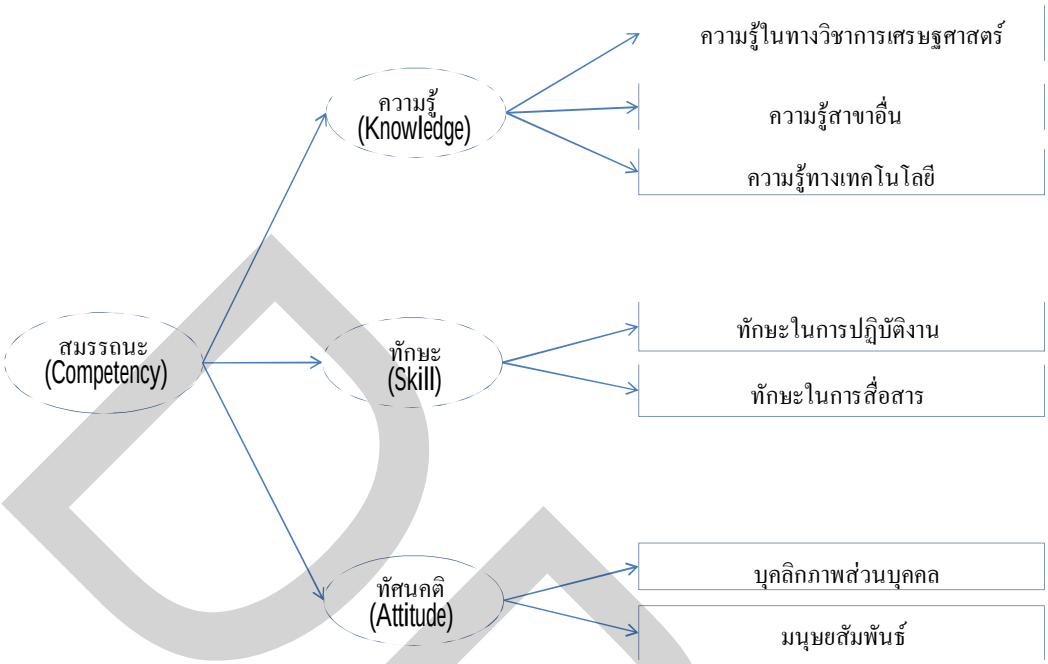
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ 1



ภาพที่ 2.4 ตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

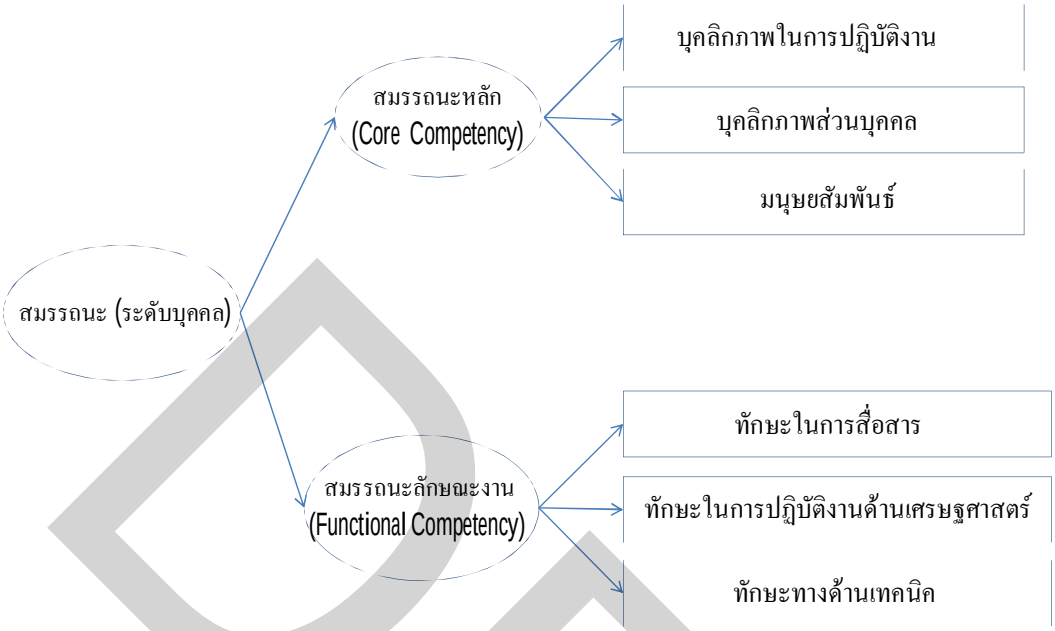
กรอบแนวคิดที่ 2



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

DPU

กรอบแนวคิดที่ 3



ภาพที่ 2.6 องค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะลักษณะงานของคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

DPU

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงบรรยาย (Descriptive research) ที่มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อศึกษาสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง มีรายละเอียดของการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากร

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และสถาบันการเงิน ในระดับผู้ปฏิบัติการและหัวหน้างาน

3.2 การสุ่มตัวอย่าง

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสองขั้นตอนที่สำคัญคือ การประมาณค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

1. จากแนวคิดในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่ว่า ควรมีจำนวนอย่างน้อย 5 เท่าของตัวแปรแฝง (Gold, 1980; Weiss, 1972 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 54) ส่วน Saris, W.E. และ Strongkorst (1984 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 54) กำหนดว่าเพื่อให้ตัวแปรในโมเดลมีการแจกแจงแบบปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 100 หน่วย เมื่อพิจารณาประกอบความเป็นตัวแทนของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportionate Stratified random Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมตามสัดส่วนของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Taro Yamane (1970)

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) มีขั้นตอนดังนี้

2.1 แบ่งกลุ่มประชากรเป็นกลุ่มย่อยๆ (Strata) โดยใช้หน่วยงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งเป็นชั้นภูมิต่างๆ

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมหลังจากที่ได้มีการจำแนกสมาชิกประชากรออกเป็นชั้นภูมิต่างๆ แล้ว

2.3 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิให้ได้สัดส่วนกัน ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่แปรผันไปตามขนาดของประชากร กล่าวคือ ถ้าชั้นภูมิใดมีขนาดประชากรมากขนาดของกลุ่มตัวอย่างก็จะมากไปด้วย โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$n_i = (N_i/N) \times \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างรวม}$$

n_i คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิ

N_i คือ สมาชิกประชากรของแต่ละชั้นภูมิ

N คือ จำนวนสมาชิกรวมของประชากรทั้งหมด

จากจำนวนประชากรทั้งหมด เมื่อคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Taro Yamane (1970) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 เพื่อให้มีจำนวนข้อมูลเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งสามารถกำหนดจำนวนกลุ่มประชากรและคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนตัวอย่าง
1. หน่วยงานราชการ	140
2. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	100
3. สถาบันการเงิน	160
รวม	**400**

2.4 เลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจากแต่ละชั้นภูมิ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด สองส่วน คือ **ส่วนที่หนึ่ง** ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน **ส่วนที่สอง** เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง แต่ละชุดผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทบทวนทฤษฎีที่เป็นโครงสร้างของตัวแปร แล้วจึงกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ
2. สร้างข้อคำถามโดยครอบคลุมตัวแปรตามนิยามเชิงปฏิบัติการ
3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง พร้อมทั้งวิเคราะห์คุณภาพด้านความตรงของแบบสอบถาม โดยประเมินจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และข้อคำถาม (IOC)
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ โดยขอให้บุคลากรในหน่วยงาน ที่ไม่ได้ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนตอบแล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าความเที่ยงแอลฟ่าของ Cronbach เท่ากับ 0.9846

การแปลผลคะแนนสำหรับตัวแปรในโมเดลที่กล่าวมาทั้งหมด ใช้มาตรฐานเดียวกันดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล

ระดับคะแนน	ความหมาย
4.50 - 5.00	มากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก
2.50 - 3.49	ปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด

3.4 การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะเศรษฐศาสตร์

2. การส่งแบบสอบถามและการรับกลับ ดำเนินการใน 2 วิธี วิธีที่หนึ่ง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และอำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งกลับถึงผู้วิจัยได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายด้วยการใช้บริการธุรกิจตอบรับของการสื่อสารแห่งประเทศไทย วิธีที่สอง ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรับกลับด้วยตนเอง โดยทั้งสองวิธีทางนั้นผู้วิจัยได้ขอให้หน่วยงาน ตอบแบบสอบถามโดยใช้เวลาประมาณ 4 สัปดาห์ หลังจากได้รับแบบสอบถาม

3. การติดตามแบบสอบถาม หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 4 สัปดาห์ เมื่อไม่ได้รับการตอบกลับผู้วิจัยติดตามโดยทางโทรศัพท์ และสำหรับสถาบันที่ส่งและติดตามกลับเอง ใช้วิธีการติดตามโดยทางโทรศัพท์และการติดตามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด แล้วนำแบบสอบถามมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ กรณีที่มีข้อมูลสูญหาย ผู้วิจัยได้แทนที่ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ก่อนการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล โดยดำเนินการตรวจสอบทุกรายการในแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล หากพบว่ามีข้อมูลสูญหาย(Missing data) ผู้วิจัยจะดำเนินการแทนค่าข้อมูลโดยใช้โปรแกรม spss for Windows และเนื่องจากในการวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โปรแกรม LISREL ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น โดยใช้สถิติบรรยายเพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และการแจกแจงของตัวแปรการวิจัย ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) โดยใช้โปรแกรม spss for Windows

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปวิเคราะห์โดยการสร้างตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

3. ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลถ้าโมเดลที่ได้ไม่มีความตรงหรือสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะปรับโมเดลวิเคราะห์ใหม่ จากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification indices) ที่เสนอแนะจากโปรแกรม LISREL และพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้เกณฑ์ดัชนีตามข้อสรุป จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Hooper,D.et al.(2008) ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ ที่ 3.3 ผลการสังเคราะห์เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับความสอดคล้อง	คำอธิบาย
Chi-square (χ^2)	ระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05 P > 0.05	ต้องดูประกอบกับดัชนีอื่นๆ อาจเกิดความลำเอียงเนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
χ^2/df	2:1(tabachnik and Fidell, 2007) 3:1(Kline,2005)	ปรับตามขนาดกลุ่มตัวอย่าง ถ้ากลุ่มตัวอย่างมากควรใช้เกณฑ์ 2:1
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน	RMSEA ควรมีค่าน้อยกว่า 0.07 (Steiger,2007)	น้อยกว่า 0.03 มีความสอดคล้องดีมาก
GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	GFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95	มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่ายิ่งมากแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องดี
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index:)ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว	AGFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95	ค่าอาจจะมากกว่าช่วง 0 ถึง 1
RMR(Root Mean Square Residual)ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ	โมเดลมีค่า RMR จะมีขนาดเล็ก (Tabachnik and Fidell,2007)	เป็นค่าเฉลี่ยกำลังสองระหว่างผลต่างของส่วนที่เหลือของความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างกับ ความแปรปรวนร่วมที่ประมาณไม่ใช่ค่ามาตรฐาน
NFI (Non-Normed Fit Index)หรือดัชนี Tucker-Lewis Index(TLI)	NFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95	ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะประมาณค่าเกินจริง
NNFI(Non-Normed Fit Index)หรือดัชนี Tucker-Lewis Index(TLI)	NFI ควรมีค่ามากกว่า 0.95	ไม่ใช่ค่ามาตรฐาน อาจมีค่าเกินช่วง 0 ถึง 1 เหมาะสำหรับข้อมูลที่สมมติขึ้น(simulation studies)(Sharma et al,2005:McDonald and Marsh,1990)
CFI(Comparative Fit Index) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ	CFI ควรมีมากกว่า 0.95	เป็นค่ามาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1

ที่มา: ภัทราวดี มากมี (2552)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ในทัศนะของนายจ้าง ตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1** เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน **ส่วนที่ 2** เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งแยกเป็นด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้สาขาอื่น ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ **ส่วนที่ 3** เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งมี 3 รูปแบบคือ **รูปแบบที่ 1** สมรรถนะซึ่งมีองค์ประกอบด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้สาขาอื่น ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ **รูปแบบที่ 2** สมรรถนะซึ่งมีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ **รูปแบบที่ 3** สมรรถนะซึ่งมีองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามหน้าที่ **และส่วนที่ 4** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน รายละเอียดมีดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน ประกอบด้วย ประเภทองค์กร ลักษณะงานของหน่วยงาน สาเหตุที่หน่วยงานที่รับบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ และบุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ในสาขาที่ต้องการ ดังตารางที่ 4.1 - 4.2 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงาน

สถานภาพของหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทองค์กร		
หน่วยงานราชการ	140	35.0
หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	100	25.0
สถาบันการเงิน	160	40.0
รวม	**400**	**100.0**
2. ลักษณะงานของหน่วยงาน		
วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	144	36.0
ปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือจัดการในสำนักงาน	96	24.0
การเงิน	160	40.0
การตลาด	-	-
รวม	**400**	**100.0**
3. สาเหตุที่หน่วยงานที่รับบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ ประเภทหรือลักษณะของงานต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์	327	81.8
นโยบายขององค์กร หรือผู้บริหารต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์	51	12.7
มีการขยายงานที่ต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์	22	5.5
รวม	**400**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าประเภทองค์กรส่วนใหญ่เป็นสถาบันการเงินรองลงมาคือ หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจตามลำดับ ลักษณะของหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการเงินรองลงมาคือ วิจัยและวางแผนหรือกำหนดนโยบายและปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือจัดการในสำนักงานตามลำดับ สาเหตุที่หน่วยงานรับบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ พบว่าประเภทหรือลักษณะของงานต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์มากที่สุดรองลงมาคือนโยบายขององค์กรหรือผู้บริหารต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์และมีการขยายงานที่ต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ความต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์จำแนกตามสาขาความเชี่ยวชาญ

อันดับความต้องการ	สาขา
อันดับที่ 1	เศรษฐศาสตร์การเงิน
อันดับที่ 2	เศรษฐศาสตร์การคลัง
อันดับที่ 3	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
อันดับที่ 4	เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ
อันดับที่ 5	เศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ที่หน่วยงานต้องการมากที่สุดโดยให้เป็นอันดับที่ 1 คือสาขาเศรษฐศาสตร์การเงิน ให้เป็นอันดับ 2 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์การคลัง ให้เป็นอันดับ 3 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ให้เป็นอันดับ 4 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ และให้เป็นอันดับ 5 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งแยกเป็นด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้สาขาอื่น ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังตารางที่ 4.3 - 4.11

ตารางที่ 4.3 ด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (n = 400)

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. ความสามารถในการวิเคราะห์เศรษฐกิจ	4.47	.75	มากที่สุด
2. ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับมหภาค	4.29	.79	มาก
3. ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับจุลภาค	4.35	.86	มาก
4. การวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ	4.26	.79	มาก
5. ความรู้ด้านธุรกิจและการเงินระหว่างประเทศ	4.20	.81	มาก
6. ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ	4.34	.87	มาก
7. ความรู้ด้านการวิจัย	4.36	.75	มาก
8. สามารถใช้นโยบายเศรษฐศาสตร์ได้	4.26	.83	มาก
9. รู้ผลกระทบของการเมืองระดับชาติและนานาชาติ	4.15	.86	มาก
รวม	**4.2994**	**.538**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสมรรถนะด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.2994) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าความสามารถในการวิเคราะห์เศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือความรู้ด้านการวิจัย เข้าใจในระบบ

เศรษฐกิจในระดับจุลภาค ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับมหภาค การวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ สามารถใช้นโยบายเศรษฐศาสตร์ได้ ความรู้ด้านธุรกิจและการเงินระหว่างประเทศ และรู้ผลกระทบของการเมืองระดับชาติและนานาชาติ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความรู้สาขาอื่นที่นายจ้างต้องการ

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. รู้ภาษาต่างประเทศ	4.46	.78	มาก
2. รู้ด้านการตลาด	4.20	.72	มาก
3. รู้ด้านจิตวิทยา	4.22	.719	มาก
4. การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจ	4.21	.72	มาก
5. สามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.23	.75	มาก
6. สามารถพัฒนานโยบาย / โปรแกรมทางธุรกิจ	4.12	.76	มาก
7. อ่านงบการเงินได้	4.07	.72	มาก
8. ระบุความเสี่ยงในการบริหารได้	4.20	.69	มาก
9. รู้ระบบการขาย	4.25	.64	มาก
10. รู้ระบบบัญชี	4.14	.73	มาก
11. รู้ระบบสินค้าคงคลัง	4.19	.69	มาก
12. รู้โครงสร้างองค์กร	4.21	.75	มาก
รวม	**4.2083**	**.664**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะด้านความรู้สาขาอื่นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.2083) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความรู้ภาษาต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้ระบบการขาย ความสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ด้านจิตวิทยา การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจ ความรู้ด้านการตลาด การระบุความเสี่ยงในการบริหารได้ รู้โครงสร้างองค์กร รู้ระบบสินค้าคงคลัง รู้ระบบบัญชี สามารถพัฒนานโยบาย / โปรแกรมทางธุรกิจ และสามารถอ่านงบการเงินได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ทักษะที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. ความสามารถในการวางแผนและบริหารงาน	4.07	.78	มาก
2. ความรู้เรื่องหน่วยงาน (โครงสร้าง และนโยบาย)	4.22	.71	มาก
3. ความสามารถในการเรียนรู้งาน	4.54	.66	มากที่สุด
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.29	.65	มาก
5. ความสามารถในการประสานงาน	4.36	.68	มาก
6. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.35	.68	มาก
7. ความสามารถในการประเมินผลงาน	4.11	.76	มาก
8. ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจสิ่งที่ตนทำ	4.05	.77	มาก
9. ความสามารถในการพัฒนาการทำงานของตน	4.31	.71	มาก
10. ความรู้ในการจัดระบบงาน และวางแผนงาน	4.29	.71	มาก
11. สามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เข้ากับงานที่รับผิดชอบ	4.16	.77	มาก
12. ความสามารถในการเป็นผู้บริหาร	4.07	.79	มาก
13. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน	4.14	.74	มาก
14. รักษาเวลาในการทำงาน	3.72	.87	มาก
15. มีความขยันขันแข็งต่องาน	3.90	.82	มาก
16. เอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.32	.74	มาก
17. มีทัศนคติที่ดีต่องาน	4.16	.77	มาก
18. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.29	.74	มาก
19. มีระเบียบวินัยในการทำงาน	4.12	.77	มาก
20. มีความรับผิดชอบในงาน	3.90	.81	มาก
21. เป็นสมาชิกที่ดีในทีมงาน	4.50	.64	มากที่สุด
รวม	**4.1833**	**.551**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.1833) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความสามารถในการเรียนรู้งานมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ การเป็นสมาชิกที่ดีในทีมงาน ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการพัฒนาการทำงานของตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ในการจัดระบบงาน และวางแผนงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้เรื่องหน่วยงาน(โครงสร้างและนโยบาย) ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เข้ากับงานที่รับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความละเอียดรบคอบในการทำงาน ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถในการประเมินผลงาน ความสามารถในการเป็นผู้บริหาร

ความสามารถในการวางแผนและบริหารงาน ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจสิ่งที่ตนทำ มีความขยันขันแข็งต่องาน มีความรับผิดชอบในงาน และรักษาเวลาในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 บุคลิกภาพส่วนบุคคลที่ต้องการ

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{x}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. ช่างสังเกต	4.01	.73	มาก
2. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	4.15	.72	มาก
3. สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้	4.09	.78	มาก
4. การแต่งกายเหมาะสม	3.87	.79	มาก
5. สามารถควบคุมอารมณ์ได้	3.81	.81	มาก
6. มีความน่าเชื่อถือ	4.16	.75	มาก
7. เป็นคนมีเหตุผล	3.65	.81	มาก
8. มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์	3.73	.78	มาก
9. มีความสนใจใฝ่รู้	3.60	.87	มาก
10. มีไหวพริบ	4.13	.75	มาก
11. มีแรงจูงใจในตัวเอง	4.33	.76	มาก
12. มีคุณธรรมจริยธรรม	4.30	.71	มาก
13. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.37	.68	มาก
14. ทำงานโดยไม่มีผู้แนะนำ	4.32	.82	มาก
15. มีความเป็นตัวเองสูง	4.00	.82	มาก
16. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.78	.82	มาก
17. จงรักภักดีต่อองค์กร	3.91	.88	มาก
18. มีภาวะผู้นำ	3.62	.82	มาก
19. ทำงานภายใต้เงื่อนไขหลายๆ อย่างได้	4.37	.72	มาก
20. ตระหนักในโอกาสของหน่ายงาน	4.08	.79	มาก
21. ฟังและการดำเนินงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	4.39	.72	มาก
รวม	**4.0325**	**.550**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.0325) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การฟังและการดำเนินงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การทำงานภายใต้เงื่อนไขหลายๆ อย่างได้ การมีแรงจูงใจในตัวเอง การทำงานโดยไม่มีผู้แนะนำ การมีคุณธรรมจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีไหวพริบ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ ตระหนักในโอกาสของหน่ายงาน ช่างสังเกต มีความเป็นตัวเองสูง จงรักภักดีต่อองค์กร การแต่งกายเหมาะสม สามารถ

ควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เป็นคนมีเหตุผล มีภาวะผู้นำ และมีความสนใจใฝ่รู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ทักษะการสื่อสารที่ต้องการ

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{x}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. เข้าใจและจับประเด็นคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย	4.35	.71	มาก
2. แสดงความคิดสร้างสรรค์ทางการพูด	4.11	.70	มาก
3. แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการเขียน	3.97	.78	มาก
4. พูดชัดเจน/ สรุปข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน	4.18	.73	มาก
5. เขียนรายงานทางเทคนิคได้	3.94	.78	มาก
6. การรับฟังและสรุปการบรรยายได้	4.37	.82	มาก
7. การอ่านข่าวสารทางเทคนิคเฉพาะทางได้	4.54	.65	มากที่สุด
รวม	**4.2079**	**.548**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.2079) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การอ่านข่าวสารทางเทคนิคเฉพาะทางได้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ เข้าใจและจับประเด็นคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย การรับฟังและสรุปการบรรยายได้ พูดชัดเจน/สรุปข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน แสดงความสร้างสรรค์ทางการพูด แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการเขียน และเขียนรายงานทางเทคนิคได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ทักษะด้านเทคนิคที่ต้องการ

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{x}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. รู้ระบบควบคุมคอมพิวเตอร์	4.18	.72	มาก
2. ใช้ระบบคอมพิวเตอร์บริหารเพื่อการตัดสินใจ	4.05	.68	มาก
3. แปลความหมายและใช้สถิติได้	4.03	.73	มาก
4. ใช้ระบบของโปรแกรมบริหารได้	4.11	.72	มาก
5. ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทางบัญชีได้	3.96	.75	มาก
6. ออกแบบและสร้างระบบข่าวสาร	4.28	.71	มาก
7. เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์	4.02	.76	มาก
รวม	**4.0886**	**.594**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะด้านเทคนิคในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.0886) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การออกแบบและสร้างระบบข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยของคะแนน

สูงสุด รองลงมาคือ ความรู้ระบบควบคุมคอมพิวเตอร์ ใช้ระบบของโปรแกรมบริหารได้ ใช้ระบบคอมพิวเตอร์บริหารเพื่อการตัดสินใจ แปลความหมายและใช้สถิติได้ เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทางบัญชีได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ประสบการณ์การทำงานของบัณฑิตที่ต้องการ

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. ทำกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร	4.12	.73	มาก
2. เขียนแผนธุรกิจได้	3.99	.77	มาก
3. ฝึกงานในหน่วยงานต่างๆ	3.98	.72	มาก
รวม	**4.0275**	**.672**	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะด้านประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.0275) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การทำกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ เขียนแผนธุรกิจได้ และการฝึกงานในหน่วยงานต่างๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ของบัณฑิตที่ต้องการ

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. สุภาพอ่อนน้อม	4.34	.70	มาก
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส	4.15	.75	มาก
3. ใจเย็น สุขุม	4.07	.79	มาก
4. มีความเสียสละ	4.04	.77	มาก
5. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.06	.79	มาก
6. รู้จักกาลเทศะ	4.35	.74	มาก
รวม	**4.1692**	**.621**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.1692) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การรู้จักกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ สุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส ใจเย็น สุขุม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเสียสละ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในภาพรวม

สมรรถนะของบัณฑิต	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
1. ความรู้และความสามารถในทางวิชาเศรษฐศาสตร์	4.2994	0.53894	มาก
2. ความรู้สาขาอื่น	4.2083	0.66429	มาก
3. ทักษะในการปฏิบัติงาน	4.1833	0.55177	มาก
4. บุคลิกภาพส่วนบุคคล	4.0325	0.55088	มาก
5. ทักษะการสื่อสาร	4.2079	0.54809	มาก
6. ทักษะด้านเทคนิค	4.0886	0.59417	มาก
7. ประสบการณ์การทำงาน	4.0275	0.67296	มาก
8. มนุษยสัมพันธ์	4.1692	0.62159	มาก
รวม	**4.1517**	**0.50751**	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.1517) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความรู้ความสามารถในทางวิชาเศรษฐศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค บุคลิกภาพส่วนบุคคล และประสบการณ์ทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งมี 3 รูปแบบคือ

รูปแบบที่ 1 สมรรถนะซึ่งมีองค์ประกอบด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้สาขาอื่น ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังตารางที่ 4.12 - 4.14

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	Mean	S.D.	Max	Min	SK	KU
1.สมรรถนะบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ (COMPETENCY)	4.1517	0.50751	5.00	2.21	-0.531	0.410
1.1 ความรู้ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์(COMPET1)	4.2994	0.53894	5.00	2.08	-0.831	0.270
1.2 ความรู้สาขาอื่น(COMPET2)	4.2053	0.66429	5.00	1.00	-0.366	0.188
1.3 ทักษะในการปฏิบัติงาน(COMPET3)	4.1833	0.55177	5.00	1.57	-0.548	0.482
1.4 บุคลิกภาพส่วนบุคคล (COMPET4)	4.0325	0.55088	5.00	1.71	-0.650	0.848
1.5 ทักษะในการสื่อสาร(COMPET5)	4.2079	0.54809	5.00	1.57	-0.704	0.813
1.6 ทักษะด้านเทคนิค(COMPET6)	4.0886	0.59417	5.00	1.00	-0.661	1.640
1.7 ประสบการณ์การทำงาน(COMPET7)	4.0275	0.67296	5.00	1.00	-0.530	0.699
1.8 มนุษยสัมพันธ์(COMPET8)	4.1692	0.62159	5.00	1.33	-0.892	0.679

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	COMPET1	COMPET2	COMPET3	COMPET4	COMPET5	COMPET6	COMPET7	COMPET8
COMPET1	1.000							
COMPET2	0.767**	1.000						
COMPET3	0.616**	0.798**	1.000					
COMPET4	0.597**	0.688**	0.833**	1.000				
COMPET5	0.599**	0.651**	0.713**	0.836**	1.000			
COMPET6	0.536**	0.651**	0.723**	0.789**	0.759**	1.000		
COMPET7	0.527**	0.633**	0.689**	0.758**	0.725**	0.859**	1.000	
COMPET8	0.573**	0.662**	0.702**	0.740**	0.713**	0.731**	0.702**	1.000
Mean	4.2994	4.2083	4.1833	4.0325	4.2079	4.0886	4.0275	4.1692
S.D.	0.5389	0.6643	0.5518	0.5509	0.5481	0.5942	0.6729	0.6216

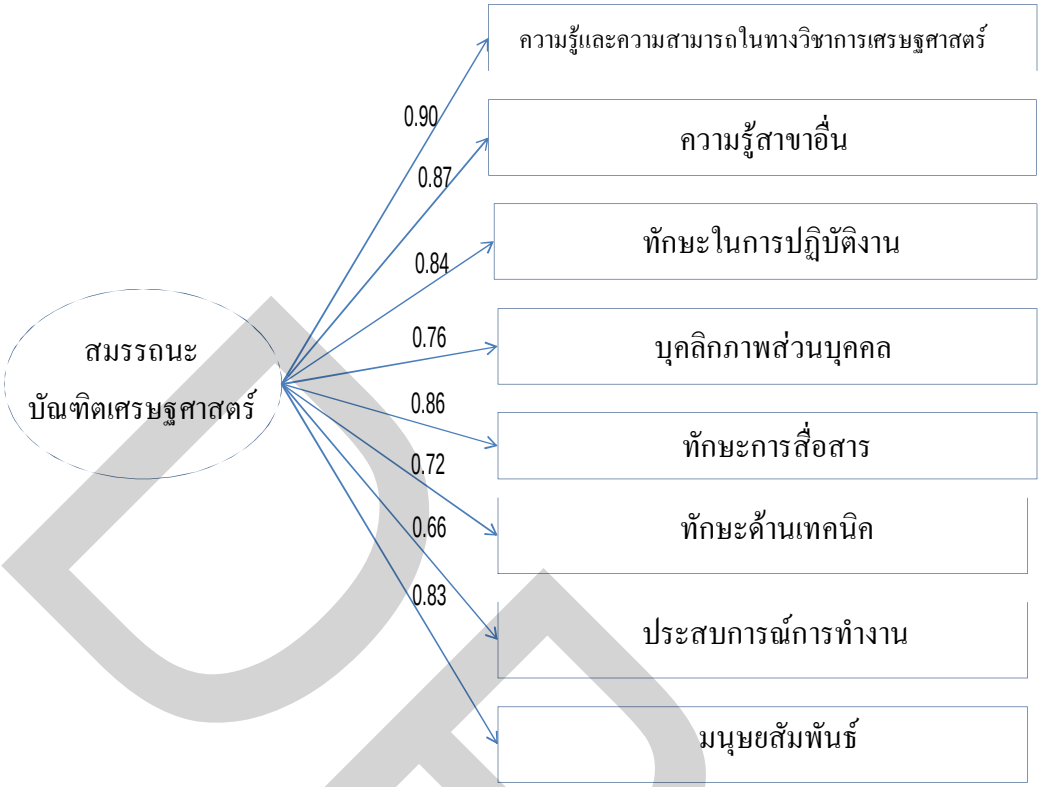
Bartlett's Test of Sphericity = 3146.284 P = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.900

หมายเหตุ** P<0.01

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	t	R^2
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง			
1. สมรรถนะของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์(COMPETENCY)			
1.1 ความรู้ความสามารถในทางวิชาเศรษฐศาสตร์ (COMPET1)	0.90**(0.04)	22.53	0.81
1.2 ความรู้สาขาอื่น (COMPET2)	0.87**(0.04)	21.56	0.76
1.3 ทักษะในการปฏิบัติงาน (COMPET3)	0.84**(0.04)	20.17	0.74
1.4 บุคลิกภาพส่วนบุคคล(COMPET4)	0.76**(0.04)	19.79	0.58
1.5 ทักษะในการสื่อสาร(COMPET5)	0.86**(0.04)	21.01	0.69
1.6 ทักษะด้านเทคนิค(COMPET6)	0.72**(0.04)	17.64	0.70
1.7 ประสบการณ์การทำงาน(COMPET7)	0.66**(0.05)	14.43	0.44
1.8 มนุษยสัมพันธ์(COMPET8)	0.83**(0.04)	20.18	0.70
Chi-square = 14.43, df. = 13,P = 0.34,GFI = 0.99,AGFI = 0.98,RMR = 0.012,RMSEA = 0.014			



ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

4.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (รูปแบบที่ 1)

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบของสมรรถนะ (COMPETENCY) มีค่าเฉลี่ยในระดับมากประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ตัว โดย ตัวบ่งชี้ ที่มีการกระจายน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (COMPET1) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ความรู้สาขาอื่น (COMPET2) ทักษะการสื่อสาร (COMPET5) ทักษะในการปฏิบัติงาน (COMPET3) มนุษยสัมพันธ์ (COMPET8) เทคนิค (COMPET6) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (COMPET4) และประสบการณ์ทำงาน (COMPET7) ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ($P<0.01$) โดยมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.527 ถึง 0.859 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก คู่ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน (COMPET7) และทักษะด้านเทคนิค (COMPET6) ส่วน

คู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน (COMPET7) และความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์(COMPET1) ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3146.284 (P<0.000) แสดงว่าค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.900 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 4.13

4.1.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 14.43 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1(P= 0.34) ที่องศาอิสระเท่ากับ 13 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 8 ตัวมีค่าเป็นบวก โดยมีขนาดตั้งแต่ 0.66 ถึง 0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์(COMPET1) รองลงมาคือความรู้สาขาอื่น (COMPET2) และทักษะการสื่อสาร (COMPET5) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน (COMPET7) ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ตัว ซึ่งพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ดังตารางที่ 4.14 และภาพที่ 4.1

รูปแบบที่ 2 สมรรถนะซึ่งมีองค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังตารางที่ 4.15 - 4.17

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	Mean	S.D.	Max	Min	SK	KU
1. ความรู้ (Knowledge)	4.1977	0.52430	5.00	1.77	-0.781	0.224
1.1 ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์(KNOW1)	4.2994	0.53894	5.00	2.08	-0.831	0.270
1.2 ความรู้สาขาอื่น(KNOW2)	4.2083	0.66429	5.00	1.00	-0.366	0.188
1.3 ความรู้ทางเทคโนโลยี(KNOW3)	4.0886	0.59417	5.00	1.00	-0.661	1.640
2. ทักษะ(Skill)	4.1956	0.50896	5.00	2.29	-0.795	0.110
2.1 ทักษะในการปฏิบัติงาน(SKILL1)	4.1833	0.55177	5.00	1.57	-0.548	0.482
2.2 ทักษะในการสื่อสาร(SKILL2)	4.2079	0.54809	5.00	1.57	-0.704	0.813
3. ทัศนะคติ(Attitude)	4.1008	0.54695	5.00	2.38	0.535	0.264
3.1 บุคลิกภาพส่วนบุคคล(ATTI 1)	4.0325	0.55088	5.00	1.71	-0.650	0.848
3.2 มนุษยสัมพันธ์(ATTI 2)	4.1692	0.62159	5.00	1.33	-0.892	0.679

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	KNOW1	KNOW2	KNOW3	SKILL1	SKILL2	ATTI1	ATTI2
KNOW1	1.000						
KNOW2	0.767**	1.000					
KNOW3	0.536**	0.651**	1.000				
SKILL1	0.616**	0.798**	0.723**	1.000			
SKILL2	0.599**	0.651**	0.759**	0.713**	1.000		
ATTI1	0.597**	0.688**	0.789**	0.833**	0.836**	1.000	
ATTI2	0.573**	0.662**	0.731**	0.702**	0.713**	0.740**	1.000
Mean	4.2994	4.2083	4.0886	4.1883	4.2079	4.1833	4.1692
S.D.	0.5389	0.6643	0.5942	0.5518	0.5481	0.5518	0.6216

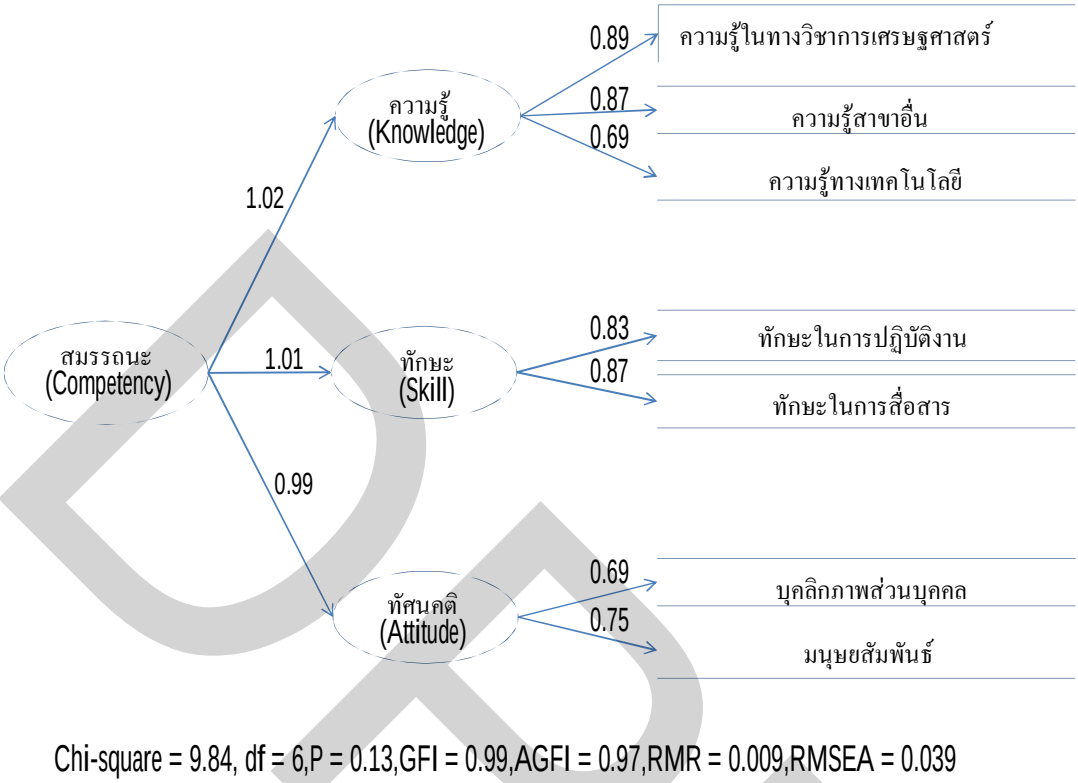
Bartlett's Test of Sphericity = 2582.895 P = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.888

หมายเหตุ **P<0.01

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	t	R^2
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง			
1. ความรู้(Knowledge)			
1.1 ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์(KNOW1)	0.89**(0.06)	14.91	0.79
1.2 ความรู้สาขาอื่น(KNOW2)	0.75**(0.04)	19.60	0.75
1.3 ความรู้ทางเทคโนโลยี(KNOW3)	0.66**(0.03)	9.33	0.69
2. ทักษะ(Skill)			
2.1 ทักษะในการปฏิบัติงาน(SKILL1)	0.83**(0.02)	8.69	0.57
2.2 ทักษะในการสื่อสาร(SKILL2)	0.87**(0.04)	20.85	0.73
3. ทัศนะคติ(Attitude)			
3.1 บุคลิกภาพส่วนบุคคล(ATTI1)	0.75**(0.04)	22.01	0.43
3.2 มนุษยสัมพันธ์(ATTI2)	0.82**(0.03)	11.49	0.69
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง			
1. ความรู้(Knowledge)	1.02**(0.07)	14.58	0.99
2. ทักษะ(Skill)	1.01**(0.05)	22.11	0.98
3. ทัศนะคติ(Attitude)	0.99**(0.05)	19.40	0.96
Chi-square = 9.84, df = 6,P = 0.13,GFI = 0.99,AGFI = 0.97,RMR = 0.009,RMSEA = 0.039			



ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

4.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (รูปแบบที่ 2)

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบของความรู้(Knowledge) มีค่าเฉลี่ยในระดับมากประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดย ตัวบ่งชี้ ที่มีการกระจายน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (KNOW1) รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ความรู้สาขาอื่น (KNOW2) ความรู้ทางเทคโนโลยี (KNOW3) ตามลำดับ องค์ประกอบของทักษะ (Skill) มีค่าเฉลี่ยในระดับมากประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว โดยตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะในการสื่อสาร (SKILL2) รองลงมาคือ ทักษะในการปฏิบัติงาน (SKILL1) และองค์ประกอบของทัศนคติ(Attitude) มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มนุษยสัมพันธ์ (SKILL2) รองลงมาคือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล (SKILL1) ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ($P<0.01$) โดยมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.536 ถึง 0.836 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก คู่ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์

กันมากที่สุดคือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน (COMPET7) และทักษะด้านเทคนิค (COMPET6) ส่วนคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน (COMPET7) และความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์(COMPET1) ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2582.895 (P<0.000) แสดงว่าค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.888 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 4.16

4.2.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 9.84 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 (P = 0.13) ที่องศาอิสระเท่ากับ 6 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.89 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (COMPET1) รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น (COMPET2) และทักษะการสื่อสาร (COMPET5) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ทางเทคโนโลยี (KNOW3)

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (KNOW1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89 รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น (KNOW2) และความรู้ทางเทคโนโลยี (KNOW3) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.87 และ 0.73 ตามลำดับโดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) ได้ร้อยละ 79,75 และ 69 ตามลำดับ องค์ประกอบด้านทักษะ (Skill) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร(SKILL2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ ทักษะในการปฏิบัติงาน (SKILL1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.82 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวองค์ประกอบของทักษะ (Skill) ได้ร้อยละ 57 และ 73 ตามลำดับ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitude) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ (ATTI2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ

0.75 รองลงมาคือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ATTI1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.69 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวองค์ประกอบของทัศนคติ (Attitude) ได้ร้อยละ 69 และ 43 ตามลำดับ

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดล สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (COMPETENCY) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างในแต่ละด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (skill) และทัศนคติ (Attitude) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน แสดงว่าองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านทักษะ (skill) และองค์ประกอบด้านทัศนคติ (Attitude) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.02 ,1.01 และ 0.99 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนในโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้ร้อยละ 99 ,98 และ 96 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.17 และภาพ ที่ 4.2

รูปแบบที่ 3 สมรรถนะซึ่งมีองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามหน้าที่ ดังตารางที่ 4.18 - 4.20

ตารางที่ 4.18 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	Mean	S.D.	Max	Min	SK	KU
1. สมรรถนะหลัก(Core Competency)	4.1283	0.52594	5.00	2.38	-0.488	0.131
1.1 บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน (CORE1)	4.1833	0.55177	5.00	1.57	-0.548	0.482
1.2 บุคลิกภาพส่วนบุคคล (CORE2)	4.0325	0.55088	5.00	1.71	-0.650	0.848
1.3 มนุษยสัมพันธ์ (CORE3)	4.1692	0.62159	5.00	1.33	-0.892	0.679
2. สมรรถนะลักษณะงาน(Functional Competency)	4.1986	0.49890	5.00	2.34	-0.540	0.73
2.1 ทักษะในการสื่อสาร (FUNC1)	4.2079	0.54809	5.00	1.57	-0.704	0.813
2.2 ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ (FUNC2)	4.2994	0.53894	5.00	2.08	-0.831	0.270
2.3 ทักษะทางด้านเทคนิค (FUNC3)	4.0886	0.59417	5.00	1.00	-0.661	1.640

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	CORE1	CORE2	CORE3	FUNC1	FUNC2	FUNC3
CORE1	1.000					
CORE2	0.833**	1.000				
CORE 3	0.702**	0.740**	1.000			
FUNC1	0.713**	0.836**	0.713**	1.000		
FUNC2	0.616**	0.597**	0.573**	0.599**	1.000	
FUNC3	0.723**	0.785**	0.731**	0.759**	0.536**	1.000
Mean	4.1833	4.0325	4.1692	4.2079	4.2994	4.0886
S.D.	0.5518	0.5509	0.6216	0.5481	0.5389	0.5942

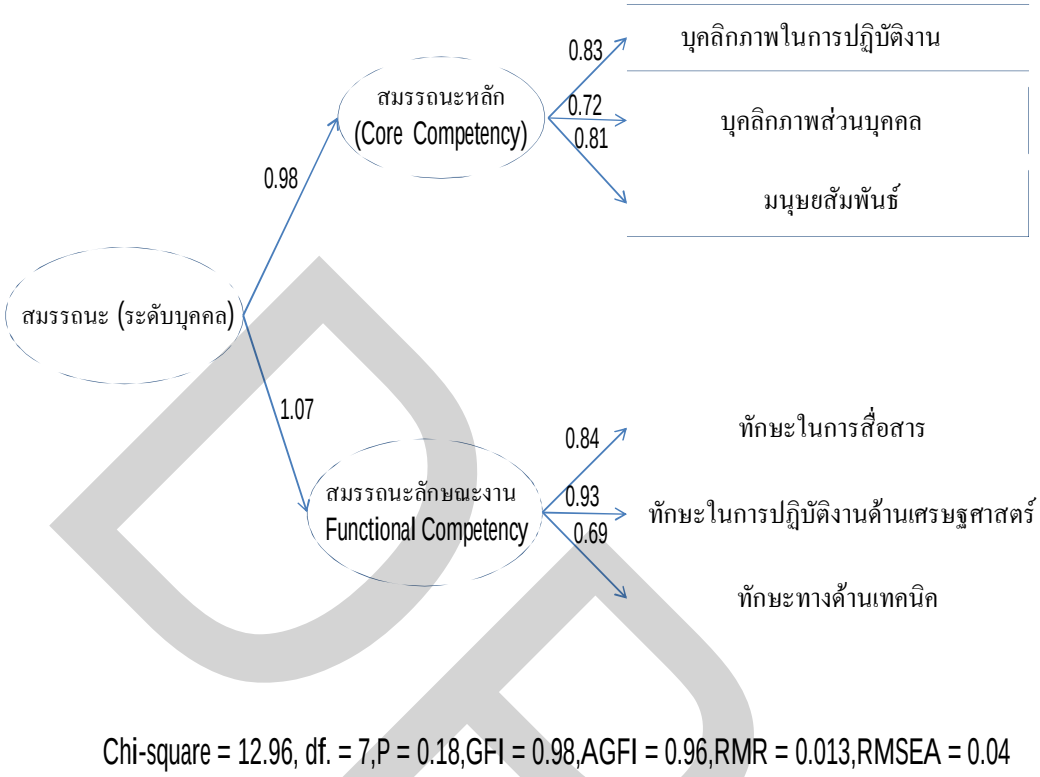
Bartlett's Test of Sphericity = 2006.095 P = 0.000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.901

หมายเหตุ** P<0.01

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ตัวบ่งชี้	**น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)**	**t**	**R^2**
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง			
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)			
1.1 บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน (CORE1)	0.83**(0.08)	11.63	0.84
1.2 บุคลิกภาพส่วนบุคคล(CORE2)	0.72**(0.05)	16.88	0.80
1.3 มนุษยสัมพันธ์(CORE3)	0.81**(0.05)	17.06	0.74
2. สมรรถนะลักษณะงาน (Functional Competency)			
2.1 ทักษะในการสื่อสาร (FUNC1)	0.84**(0.10)	8.10	0.66
2.2 ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ (FUNC2)	0.93**(0.06)	14.13	0.68
2.3 ทักษะด้านเทคนิค (FUNC3)	0.69**(0.04)	17.25	0.59
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง			
1. สมรถนะหลัก(Core Competency)	0.98**(0.03)	32.67	0.76
2. สมรรถนะลักษณะงาน(Functional Competency)	1.07**(0.09)	11.89	0.89
Chi-square = 12.96, df. = 7,P = 0.18,GFI = 0.98,AGFI = 0.96,RMR = 0.013,RMSEA = 0.04			



Chi-square = 12.96, df. = 7,P = 0.18,GFI = 0.98,AGFI = 0.96,RMR = 0.013,RMSEA = 0.04

ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

4.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (รูปแบบที่ 3)

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก (COMPETENCY) มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดย ตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน (CORE1) รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (CORE3) และบุคลิกภาพส่วนบุคคล (CORE2) และองค์ประกอบของสมรรถนะลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดยตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานในด้านเศรษฐศาสตร์ (FUNC2) รองลงมาคือทักษะในการสื่อสาร (FUNC1) และทักษะด้านเทคนิค (FUNC3) ตามลำดับ

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.01$) โดยมีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.536 ถึง 0.836 และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก คู่ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ทักษะในการสื่อสาร(FUNC1) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (CORE2) ส่วนคู่ตัวบ่งชี้ที่มี

ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค (FUNC3) และสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานในด้านเศรษฐศาสตร์ (FUNC2) ค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2006.095 ($P < 0.000$) แสดงว่าค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้แตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญและค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.901 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ดังตารางที่ 4.19

4.3.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 12.96 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1($P = 0.18$) ที่องศาอิสระเท่ากับ 7 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 รวมทั้งดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าเท่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 6 ตัวมีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.69 ถึง 0.93 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ (FUNC2) รองลงมาคือ ทักษะในการสื่อสาร (FUNC1) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (FUNC3)

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน (CORE1) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 รองลงมาคือ มนุษยสัมพันธ์ (CORE3) และบุคลิกภาพส่วนบุคคล (CORE2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.81 และ 0.72 ตามลำดับโดยสามารถอธิบายความแปรปรวนตัวองค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้ร้อยละ 75 65 และ 70 ตามลำดับ ในส่วนขององค์ประกอบสมรรถนะลักษณะงาน (Functional Competency) พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุดได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์(FUNC2) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93 รองลงมาคือ ทักษะในการสื่อสาร(FUNC1) และ ทักษะด้านเทคนิค (FUNC3) ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 และ 0.69 ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนองค์ประกอบสมรรถนะลักษณะงาน (Functional Competency) ได้ร้อยละ 45 70 และ 55 ตามลำดับ

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง (COMPETENCY) ซึ่งเป็น

องค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างในแต่ละด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 2 ด้านได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะลักษณะงาน (Function Competency) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน แสดงว่าองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 2 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถนะลักษณะงาน (Function Competency) รองลงมาคือองค์ประกอบสมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.07 และ 0.98 ตามลำดับ โดยองค์ประกอบแต่ละด้านสามารถอธิบายความแปรปรวนในโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้ร้อยละ 89 และ 76 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.20 และภาพ ที่ 4.3

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน

4.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน

4.4.1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 8 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ดังตารางที่ 4.21

4.4.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างลักษณะงานของหน่วยงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 8 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กร

ANOVA									
ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	**ประเภทองค์กร**	**Mean**	**S.D.**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig**	**ผลการทดสอบ**
ความรู้ความสามารถในทางวิชาเศรษฐศาสตร์(COMPET1)	หน่วยงานราชการ	4.3000	0.47529	0.555	2	0.278	0.956	0.385	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.3575	0.56684						
	สถาบันการเงิน	4.2625	0.57258						
ความรู้สาขาอื่น (COMPET2)	หน่วยงานราชการ	4.2865	0.51586	1.690	2	0.845	1.924	0.147	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.2022	0.76352						
	สถาบันการเงิน	4.1361	0.70790						
ทักษะในการปฏิบัติงาน (COMPET3)	หน่วยงานราชการ	4.1990	0.46672	1.064	2	0.532	1.755	0.174	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.2538	0.53773						
	สถาบันการเงิน	4.1256	0.62197						
บุคลิกภาพส่วนบุคคล (COMPET4)	หน่วยงานราชการ	4.1041	0.43832	1.171	2	0.585	1.938	0.145	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.0143	0.59467						
	สถาบันการเงิน	3.9812	0.60501						
ทักษะในการสื่อสาร (COMPET5)	หน่วยงานราชการ	4.2704	0.46448	1.324	2	0.662	2.216	0.110	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.2286	0.57967						
	สถาบันการเงิน	4.1402	0.58966						
เทคนิค(COMPET6)	หน่วยงานราชการ	4.1122	0.53501	0.137	2	0.068	0.193	0.825	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.0857	0.66759						
	สถาบันการเงิน	4.0696	0.59777						
ประสบการณ์การทำงาน(COMPET7)	หน่วยงานราชการ	4.0238	0.62794	0.665	2	0.333	0.734	0.481	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.0933	0.72950						
	สถาบันการเงิน	3.9896	0.67544						
มนุษยสัมพันธ์ (COMPET8)	หน่วยงานราชการ	4.1964	0.52258	1.443	2	0.721	1.875	0.155	ไม่แตกต่าง
	หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	4.2433	0.57755						
	สถาบันการเงิน	4.0990	0.71699						

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างลักษณะงานของหน่วยงาน

ANOVA									
ตัวบ่งชี้สมรรถนะ	**ลักษณะงานของหน่วยงาน**	**Mean**	**S.D.**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**	**ผลการทดสอบ**
ความรู้ความสามารถในทางวิชาเศรษฐศาสตร์(COMPET1)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	4.2419	0.47529	0.555	2	0.278	0.956	0.385	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.4089	0.56684						
	การเงิน	4.2854	0.57258						
ความรู้สาขาอื่น (COMPET2)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	4.2199	0.51586	1.690	2	0.845	1.924	0.147	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.2523	0.76352						
	การเงิน	4.1639	0.70790						
ทักษะในการปฏิบัติงาน (COMPET3)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	4.1597	0.46672	1.064	2	0.532	1.755	0.174	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.2798	0.53773						
	การเงิน	4.1467	0.62197						
บุคลิกภาพส่วนบุคคล (COMPET4)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	4.0188	0.43832	1.171	2	0.585	1.938	0.145	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.1032	0.59467						
	การเงิน	4.0024	0.60501						
ทักษะในการสื่อสาร (COMPET5)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	4.1984	0.46448	1.324	2	0.662	2.216	0.110	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.2842	0.57967						
	การเงิน	4.1705	0.58966						
เทคนิค(COMPET6)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	4.0486	0.53501	0.137	2	0.068	0.193	0.825	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.1399	0.66759						
	การเงิน	4.0938	0.59777						
ประสบการณ์การทำงาน (COMPET7)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	3.9583	0.62794	0.665	2	0.333	0.734	0.481	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.1389	0.72950						
	การเงิน	4.0229	0.67544						
มนุษยสัมพันธ์ (COMPET8)	วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย	4.1296	0.52258	1.443	2	0.721	1.875	0.155	ไม่แตกต่าง
	ปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.3056	0.57755						
	การเงิน	4.1229	0.71699						

บทที่ 5
สรุปผลอภิปรายและเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและการเสนอแนะจากผลการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

5.1 สรุปการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปคือ เพื่อศึกษาสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 3 ประการ คือ

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์
2. เพื่อศึกษาและบ่งชี้องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ ระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน

5.2 กรอบหรือขอบเขตการวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ประกอบด้วยรูปแบบในการศึกษา 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 เป็นองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (COMPET1) ความรู้สาขาอื่น (COMPET2) ทักษะในการปฏิบัติงาน (COMPET3) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (COMPET4) ทักษะการสื่อสาร (COMPET5) เทคนิค (COMPET6) ประสบการณ์การทำงาน (COMPET7) มนุษยสัมพันธ์ (COMPET8)

รูปแบบที่ 2 เป็นองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยแยกเป็น องค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ (KNOW1) ความรู้สาขาอื่น (KNOW2) ความรู้ทางเทคโนโลยี (KNOW3) องค์ประกอบของทักษะ (Skill) ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้คือ ทักษะในการปฏิบัติงาน (SKILL1) ทักษะในการสื่อสาร (SKILL2) และ องค์ประกอบของทัศนคติ (Attitude) ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล (ATTI1) มนุษยสัมพันธ์ (ATTI2)

รูปแบบที่ 3 เป็นองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยแยกเป็น องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน (CORE1) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (CORE2) มนุษยสัมพันธ์ (CORE3) และองค์ประกอบของสมรรถนะลักษณะงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ทักษะในการสื่อสาร (FUNC1) ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ (FUNC2) ทักษะทางด้านเทคนิค (FUNC3)

5.3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาสมรรถนะและคุณภาพของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็นชั้นภูมิแบบสัดส่วน (Proportionate Stratified random Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมตามสัดส่วนของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากแต่ละชั้นภูมิ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้การสร้างสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) และใช้โปรแกรม LISREL 8.50 ประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้โปรแกรม spss for Windows เพื่อให้ได้ข้อสรุปผลการวิจัย

5.4 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ในการสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ คือ **ส่วนที่ 1** เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน **ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งแยกเป็นด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้สาขาอื่น ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านเทคนิคประสบการณ์การทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ **ส่วนที่ 3** เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง **และส่วนที่ 4** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

ประกอบด้วย ประเภทองค์กร ลักษณะงานของหน่วยงาน สาเหตุที่หน่วยงานที่รับบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ และบุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์สาขาที่ต้องการ พบว่าประเภทองค์กรส่วนใหญ่เป็นสถาบันการเงินรองลงมาคือ หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจตามลำดับ ลักษณะของหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการเงิน รองลงมาคือ วิจัยและวางแผนหรือกำหนดนโยบายและปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือจัดการในสำนักงานตามลำดับ สาเหตุที่หน่วยงานรับบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ พบว่าประเภทหรือลักษณะของงานต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์มากที่สุดรองลงมาคือนโยบายขององค์กรหรือผู้บริหารต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์และมีการขยายงานที่ต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์ตามลำดับ ในส่วนของ ความต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ที่หน่วยงานต้องการมากที่สุดโดยให้เป็นอันดับที่ 1 คือสาขาเศรษฐศาสตร์การเงิน ให้เป็นอันดับ 2 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์การคลัง ให้เป็นอันดับ 3 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ให้เป็นอันดับ 4 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ และให้เป็นอันดับ 5 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

แยกเป็นด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้สาขาอื่น ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านเทคนิค ประสบการณ์การทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

ในส่วนของด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ พบว่าสมรรถนะด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่าความสามารถในการวิเคราะห์เศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือความรู้ด้านการวิจัย เข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับจุลภาค ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับมหภาค การวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ สามารถใช้นโยบายเศรษฐศาสตร์ได้ ความรู้ด้านธุรกิจและการเงินระหว่างประเทศ และรู้ผลกระทบของการเมืองระดับชาติและนานาชาติ ตามลำดับ

ในส่วนของด้านความรู้สาขาอื่นพบว่าสมรรถนะด้านความรู้สาขาอื่นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความรู้ภาษาต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้ระบบการขาย ความสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความรู้ด้านจิตวิทยา การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจ ความรู้ด้านการตลาด การระบุความเสี่ยงในการบริหารได้ รู้โครงสร้างองค์กร รู้ระบบสินค้าคงคลัง รู้ระบบบัญชี สามารถพัฒนานโยบาย / โปรแกรมทางธุรกิจ และสามารถอ่านงบการเงินได้ ตามลำดับ

ในส่วนของทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่าสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความสามารถในการเรียนรู้งานมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ การเป็นสมาชิกที่ดีในทีมงาน ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการพัฒนาการทำงานของตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ในการจัดระบบงาน และวางแผนงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้เรื่องหน่วยงาน(โครงสร้างและนโยบาย) ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เข้ากับงานที่รับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถในการประเมินผลงาน ความสามารถในการเป็นผู้บริหาร ความสามารถในการวางแผนและบริหารงาน ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจสิ่งที่ตนทำ มีความขยันขันแข็งต่องาน มีความรับผิดชอบในงาน และรักษาเวลาในการทำงาน ตามลำดับ

ในส่วนของบุคลิกภาพส่วนบุคคลพบว่าสมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การฟังและการดำเนินงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การทำงานภายใต้เงื่อนไขหลายๆ อย่างได้ การมีแรงจูงใจในตัวเอง การทำงานโดยไม่มีผู้แนะนำ การมีคุณธรรมจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีไหวพริบ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ ตระหนักในโอกาสของหน่ายงาน ช่างสังเกต มีความเป็นตัวเองสูง จงรักภักดีต่อองค์กร การแต่งกายเหมาะสม สามารถ

ควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เป็นคนมีเหตุผล มีภาวะผู้นำ และมีความสนใจใฝ่รู้ ตามลำดับ

ในส่วนของทักษะการสื่อสาร พบว่าสมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การอ่านข่าวสารทางเทคนิคเฉพาะทางได้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ เข้าใจและจับประเด็นคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย การรับฟังและสรุปการบรรยายได้ พูดชัดเจน/สรุปข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน แสดงความสร้างสรรค์ทางการพูด แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการเขียน และเขียนรายงานทางเทคนิคได้ ตามลำดับ

ในส่วนของเทคนิค พบว่าสมรรถนะด้านเทคนิคในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การออกแบบและสร้างระบบข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้ระบบควบคุมคอมพิวเตอร์ ใช้ระบบของโปรแกรมบริหารได้ ใช้ระบบคอมพิวเตอร์บริหารเพื่อการตัดสินใจ แปลความหมายและใช้สถิติได้ เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทางบัญชีได้ ตามลำดับ

ในส่วนของประสบการณ์การทำงาน พบว่าสมรรถนะด้านประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การทำกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ เขียนแผนธุรกิจได้ และการฝึกงานในหน่วยงานต่างๆ ตามลำดับ

ในส่วนของมนุษยสัมพันธ์ พบว่าสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การรู้จักกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ สุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส ใจเย็น สุขุม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเสียสละ ตามลำดับ

ในภาพรวมพบว่าสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความรู้ความสามารถในทางวิชาเศรษฐศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ เทคนิค บุคลิกภาพส่วนบุคคล และประสบการณ์ทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบของสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 8 ตัว โดย ตัวบ่งชี้ ที่มีการกระจายน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ความรู้สาขาอื่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ เทคนิค บุคลิกภาพส่วนบุคคล และประสบการณ์ทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ คู่ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน และทักษะด้านเทคนิค ส่วนคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน และความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 8 ตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และทักษะการสื่อสาร ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ตัว ซึ่งพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังกล่าว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

รูปแบบที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบของความรู้ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดย ตัวบ่งชี้ ที่มีการกระจายน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ความรู้สาขาอื่น ความรู้ทางเทคโนโลยี ตามลำดับ องค์ประกอบของทักษะ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว โดยตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะในการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบของทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก คู่ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน และทักษะด้านเทคนิค ส่วนคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน และความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ และตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อ

พิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวมีค่าเป็นบวก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และทักษะการสื่อสาร ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้ทางเทคโนโลยี

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยองค์ประกอบด้านความรู้ พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และความรู้ทางเทคโนโลยี ซึ่ง ตามลำดับ องค์ประกอบด้านทักษะ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบด้านทัศนคติ พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดล สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างในแต่ละด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ทัศนคติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน แสดงว่าองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านทักษะ และ องค์ประกอบด้านทัศนคติ

รูปแบบที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดย ตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพส่วนบุคคล และองค์ประกอบของสมรรถนะลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว โดยตัวบ่งชี้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานในด้านเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือทักษะในการสื่อสาร และทักษะทางด้านเทคนิค ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก คู่ของตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน และทักษะด้านเทคนิค ส่วนคู่ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ สมรรถนะด้านประสบการณ์ทำงาน และความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันสูงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 8 ตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และทักษะการสื่อสาร ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และความรู้ทางเทคโนโลยี ตามลำดับ องค์ประกอบด้านทักษะ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบด้านทัศนคติ พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดล สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างในแต่ละด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 2 ด้านได้แก่ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะลักษณะงาน แสดงว่าองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 2 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากมี่สุดสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถนะลักษณะงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบสมรรถนะหลัก

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กรพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 8 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างลักษณะงานของหน่วยงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 8 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะ

5.5 อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

ในการวิเคราะห์แยกเป็นด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ ด้านความรู้สาขาอื่น ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านเทคนิคประสบการณ์การทำงาน และด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ความต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ที่หน่วยงานต้องการมากที่สุดโดยให้เป็นอันดับที่ 1 คือสาขาเศรษฐศาสตร์การเงิน ให้เป็นอันดับ 2 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์การคลัง ให้เป็นอันดับ 3 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ให้เป็นอันดับ 4 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ และให้เป็นอันดับ 5 มากที่สุดคือ สาขาเศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันหน่วยงานด้านการเงิน เช่น ธนาคาร บริษัทเงินทุน มีการขยายงานและขยายสาขามากขึ้น จึงต้องการบุคลากรสาขานี้มากกว่าสาขาอื่น

ในส่วนของด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ พบว่าสมรรถนะด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ น้ำทิพย์ แก้ววิชิต (2546) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินความสามารถและคุณลักษณะของพยาบาลเวชกรรม ซึ่งพบว่าพื้นฐานการปฏิบัติด้านพยาบาลเป็นปัจจัยหลัก ดังนั้นบัณฑิตที่จบสาขาเศรษฐศาสตร์ก็ควรมีความรู้ทางวิชาการเศรษฐศาสตร์เป็นหลัก โดยเฉพาะความสามารถในการวิเคราะห์เศรษฐกิจทั้งระดับจุลภาคและมหภาคและมีความรู้ด้านการวิจัยประกอบในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของด้านความรู้สาขาอื่นพบว่าสมรรถนะด้านความรู้สาขาอื่นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความรู้ภาษาต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันระบบเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีการติดต่อกับต่างประเทศ ดังนั้น การที่บัณฑิตเศรษฐศาสตร์รู้ภาษาต่างประเทศก็จะเป็นการเพิ่มสมรรถนะมากขึ้น

ในส่วนของทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่าสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความสามารถในการเรียนรู้งานมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ การเป็นสมาชิกที่ดีในทีมงาน ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถในการพัฒนาการทำงานของตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ในการจัดระบบงาน และวางแผนงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้เรื่องหน่วยงาน(โครงสร้างและนโยบาย) ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เข้ากับงานที่รับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความละเอียดรบคอบในการทำงาน ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ความสามารถในการประเมินผลงาน ความสามารถในการเป็นผู้บริหาร ความสามารถในการวางแผนและบริหารงาน ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจสิ่งที่ตนทำ มีความขยันขันแข็งต่องาน มีความรับผิดชอบในงาน และรักษาเวลาในการทำงาน จะเห็นได้ว่าใน 3

อันดับแรก มีความสำคัญมากเนื่องจากบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะในการเรียนรู้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังต้องเป็นสมาชิกที่ดีในทีมงานและสามารถประสานงานกับฝ่ายต่างๆได้เนื่องจากบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เมื่อเป็นนักวิเคราะห์จำเป็นต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น และมีการติดต่อประสานงานเพื่อจะให้ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ในส่วนของบุคลิกภาพส่วนบุคคลพบว่าสมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การฟังและการดำเนินงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ การทำงานภายใต้เงื่อนไขหลายๆ อย่างได้ การมีแรงจูงใจในตัวเอง การทำงานโดยไม่มีผู้แนะนำ การมีคุณธรรมจริยธรรม มีความน่าเชื่อถือ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีไหวพริบ สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ ตระหนักในโอกาสของหน่ายงาน ช่างสังเกต มีความเป็นตัวเองสูง จงรักภักดีต่อองค์กร การแต่งกายเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เป็นคนมีเหตุผล มีภาวะผู้นำ และมีความสนใจใฝ่รู้ ใน 3 อันดับแรก การทำตามคำสั่งทันที ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และทำงานภายใต้เงื่อนไขหลายอย่างได้ อาจเป็นเพราะว่าบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ต้องสามารถทำงานได้ทันกับเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ ยิ่งในยุคสมัยปัจจุบันระบบเศรษฐกิจมีความซับซ้อนมากขึ้นยิ่งต้องปฏิบัติงานให้ทันกับเหตุการณ์และสามารถทำงานได้หลายอย่างเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น

ในส่วนของทักษะการสื่อสาร พบว่าสมรรถนะด้านทักษะการสื่อสารในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การอ่านข่าวสารทางเทคนิคเฉพาะทางได้ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ เข้าใจและจับประเด็นคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นเพราะว่านักเศรษฐศาสตร์ต้องมีความสามารถวิเคราะห์เศรษฐกิจจึงต้องสามารถอ่านข่าวสารและจับประเด็นได้เป็นอย่างดีเพื่อนำผลการวิเคราะห์เสนอต่อสาธารณชน หรือประชาชนทั่วไปอ่านผลการวิเคราะห์เศรษฐกิจแล้วเข้าใจได้ง่าย

ในส่วนของประสบการณ์การทำงาน พบว่าสมรรถนะด้านประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การทำกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด อาจเป็นเพราะว่าบัณฑิตเศรษฐศาสตร์หากมีการทำกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรในขณะที่กำลังศึกษาก็จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ที่ทำให้สามารถเรียนรู้งานและการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

ในส่วนของมนุษยสัมพันธ์ พบว่าสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การรู้จักกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ สุภาพอ่อนน้อม ยิ้มแย้มแจ่มใส ใจเย็น สุขุม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเสียสละ อาจเป็นเพราะว่าบัณฑิตเศรษฐศาสตร์จะต้องมีการติดต่อกับบุคคลอื่นเพื่อจะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรู้จักกาลเทศะ สุภาพอ่อนน้อม เพื่อความร่วมมือกันดีกับผู้ให้ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์

ในภาพรวมพบว่าสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ความรู้ความสามารถในทางวิชาเศรษฐศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุด อาจเป็นเพราะว่า เศรษฐศาสตร์เป็นศาสตร์ด้านวิชาการเฉพาะที่ต้องมีความรู้ความสามารถโดยตรงจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ น้ำทิพย์ แก้ววิชิต (2546) ที่ว่าสมรรถนะหลักคือความสามารถปฏิบัติงานด้านการพยาบาลของคุณลักษณะของพยาบาลเวชกรรม

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

รูปแบบที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 8 ตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และทักษะการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิภา หอมเศรษฐี (2549) ที่ว่าสมรรถนะของผู้บริหารราชการไทยต้องประกอบด้วยสมรรถนะในการทำงานดังนั้นบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ก็ควรมีความรู้ความสามารถ ด้านวิชาการเศรษฐศาสตร์เป็นหลักเพื่อจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

รูปแบบที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้คุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบคุณลักษณะของสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างกับตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นตัวแปรบ่งชี้คุณลักษณะสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 7 ตัวมีค่าเป็นบวก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ สอดคล้องกับ กาญจนา อาชีพ (2549) ที่ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งต้องสามารถพัฒนาคุณภาพบริการด้านพยาบาลเป็นหลักเช่นเดียวกับ บัณฑิตเศรษฐศาสตร์ก็ควรมีความรู้ความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์เป็นหลัก

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดล สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งเป็นองค์ประกอบ

อันดับที่สองกับองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างในแต่ละด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ทัศนคติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน แสดงว่าองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 3 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านทักษะ และ องค์ประกอบด้านทัศนคติ สอดคล้องกับ วรรณิภา แซ่ลิ้ม (2548) ที่ว่าองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นด้านการป้องกันและควบคุมการเกิดเชื้อโรคในโรงพยาบาล ควรประกอบด้วย สมรรถนะในด้านความรู้ ทัศนคติ และทักษะในการปฏิบัติงาน

รูปแบบที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง โดยองค์ประกอบสมรรถนะหลัก พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์ รองลงมาคือ ความรู้สาขาอื่น และความรู้ทางเทคโนโลยี ตามลำดับ องค์ประกอบด้านทักษะ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบด้านทัศนคติ พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ บุคลิกภาพส่วน สอดคล้องงานวิจัยของ พนารัตน์ (2539) ที่ว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ประกอบด้วยมนุษยสัมพันธ์และมวลชนและด้านบุคลิกภาพ

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดล สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างในแต่ละด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่หนึ่งพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 2 ด้านได้แก่ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะลักษณะงาน แสดงว่าองค์ประกอบสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ทั้ง 2 ด้าน เป็นตัวบ่งชี้ถึงสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากมี่สุดสมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง ได้แก่ องค์ประกอบด้านสมรรถนะลักษณะงาน รองลงมาคือ องค์ประกอบสมรรถนะหลัก สอดคล้องกับ อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2547) และ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548) ที่ว่าสมรรถนะลักษณะงานเป็นความสามารถในงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะงานต่างๆซึ่งบัณฑิตเศรษฐศาสตร์จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านนี้เป็นหลักเนื่องจาก เป็นวิชาการที่ต้องนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้างระหว่างประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 8 สมรรถนะ อาจเป็นเพราะว่า ประเภทองค์กรและลักษณะงานของหน่วยงาน ต่างก็มีความต้องการบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ที่มีสมรรถนะในแต่ละประเภทสูงเช่นเดียวกัน

5.6 ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างที่จะจ้างบัณฑิตเศรษฐศาสตร์เข้าปฏิบัติงานควรพิจารณาจากผลการวิจัยโดยเน้นสมรรถนะลักษณะงานที่มีการนำทักษะในการปฏิบัติงานด้านเศรษฐศาสตร์ ทักษะในการสื่อสารและทักษะด้านเทคนิคมาร่วมพิจารณา นอกจากนี้ควรคำนึงถึงบริบทด้านอื่นๆ ประกอบ เนื่องจากระบบเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะของบัณฑิตเศรษฐศาสตร์

ข. ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อไป

ในการศึกษาสมรรถนะของบัณฑิตอาจมีการเพิ่มประเภทสมรรถนะให้มากขึ้น เช่น สมรรถนะด้านการเมือง (Political Competency) สมรรถนะด้านจริยธรรม (Ethical Competency) สมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) เป็นต้น เพื่อครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะมากขึ้น และในปัจจุบันบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ได้เข้าปฏิบัติงานในหลายองค์กรมากขึ้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มหน่วยงานที่เป็นนายจ้างให้มากขึ้นกว่าการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

กองวิจัยการศึกษา. (2540). **การศึกษาศักยภาพของเด็กไทย ระยะที่ 1 พ.ศ.2540**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กรมอาชีวศึกษา. (2530). **คู่มือการฝึกงาน การทำโครงงาน การทำโครงการวิชาชีพ**.กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

กันยา สุวรรณแสง. (2533). **การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว**. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. 2550. **รายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).

กาญจนา อาชีพ. 2549. **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิ่งกาญจน์ สิรสุคนธ์ และพรพรรณ โชติพฤกษวัน. 2547. **ทำไมแนวการให้คะแนนจึงสำคัญ.** (Online). Available from: http://www.intranet.cps.k12.il.us/Assessments/Ideas and Rubrics (7 มิถุนายน 2550).

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2546. **การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ.** กรุงเทพมหานคร: นาโกต้า.

เจนธรรม นำกระบวนยุทธ์. (2539). **งานสร้างชีวิต ชีวิตสร้างงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์น้ำฝน.

จรัมพร ประถมบูรณ์. 2547. **Competency.** (Online). Available from http//:www.csuchico.edu/ (31 มิถุนายน 2549).

เชาว์ โรจนแสง. (2530). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร.

ณรงค์ ดียิ่ง. (2538). **การศึกษาผลการฝึกงานของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ของวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2544. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่.** กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547. **มารู้จัก Competency กันเถอะ.** กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. 2548. ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.

เตือนใจ พิทยาวัฒนชัย. 2548. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เทื้อน ทองแก้ว. **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ.** (Online). Available from: http://www.dusithost.dusit.ac.th~ei/tuan/file21122005046.doc (17 มิถุนายน 2551)

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2531). **คุณลักษณะของพนักงานที่นายจ้างต้องการ ซึ่งเป็นแนวทางของการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานและการดำเนินชีวิต.** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพ ; โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2537. **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2548. **สถิติชวนใช้.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิภา นิธยายน. (2530). **การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

นิรมล ประกอบกิจ. (2549). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิสิต ศรีสัมภุวงค์. (2530). **รูปแบบการฝึกงานในสถานประกอบการของวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี.สังกัดกรมอาชีวศึกษา.** ชลบุรี: วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี.

บุญเรียง ขจรศิลป์. 2543. **วิธีวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี.เอ็น. การพิมพ์.

บุษกร ศรีนวกุล. (2543). **คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาอาหารและโภชนาการตามความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัทมาวดี แก้วโพนเพ็ก. 2548. **การสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลศัลยกรรมทั่วไป โรงพยาบาลขอนแก่น.** ขอนแก่น: รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรีชา สมบูรณ์ประเสริฐ. 2548. **สมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งเกษตรอำเภอ.** นนทบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และวัลยา คุโรปกรณ์พงษ์. 2536. **เทคนิคการสร้างและพัฒนาเครื่องมือทางการพยาบาล.** สงขลา: อัลลายด์เพลส.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2548. **การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.

ไพฑูรย์ โพธิสาร. 2549. การประเมินสภาพจริง. **สารานุกรมคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** ฉบับที่ 36 (ก.พ. 2549): 7-11.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **จริยธรรมทางธุรกิจ.กรุงเทพฯ**: จามจุรีโปรดักท์

พิมพร ศะริจันทร์. (2544). **ความพึงพอใจของครูฝึกสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ กรมอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 8**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชรีวรรณ กิจมี. (2539). **การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา โรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2530). **การศึกษาที่สากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย.** ครบรอบ 20 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิมประไพ ดิชวงค์. (2539). **ความคาดหวังของประชาชนอำเภอเมืองเชียงใหม่ต่อคุณสมบัติของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พุทธิพงศ์ จินดาเรือง. (2540). **การติดตามผลบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยพายัพที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2539 และ2540**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภัทราวดี มากมี. (2552). **การพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..

มหาวิทยาลัยบูรพา. (2545). **ความพึงพอใจของนายจ้าง (ผู้บังคับบัญชา) ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา รุ่นปีการศึกษา 2543**. มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (2546). **ติดตามผลบัณฑิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รุ่นปีการศึกษา 2544**. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

มานพ พราหมณโชติ และคณะ. (2547). **ผลิตผลของมหาวิทยาลัยรามคำแหงและคุณภาพการทำงานของบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาโนช ปุญญานุวัตร. (2532). **การใช้สถานประกอบการ สถานประกอบการอาชีพอิสระ ความสำเร็จ และความล้มเหลว**. สารพัฒนาหลักสูตร.

มังกร หริรักษ์. (2536). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับ ปวส. ประเภทช่างอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการต้องการ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

มังกร หริรักษ์. (2550). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความต้องการของสถานประกอบการ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.

มัลลิกา โฆษิตชัยมงคล. 2546. **เอกสารประกอบการประชุม National Forum ครั้งที่ 4.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. เอกสารอัดสำเนา.

เรไร ธราวิจิตรกุล. (2536). **การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วุฒิ ด่านกิตติกุล. (2545). **บัณฑิตที่สถานประกอบการต้องการ,** QA.News. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก, ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 ส.ค. 2545.

รวิภา หอมเศรษฐี. 2549. **สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญานิพนธ์เอก, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. 2548. "การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์" ใน **วารสารข้าราชการ.** ปีที่ 50 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน.

รุจี จารุภาชน์ กัญญาภัค สหัสทัศน์ เพ็ญศิริ ทานให้ และศุภากร ไชยวงศ์. 2548. **การพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนา: กรณีศึกษาวิทยาลัยการสาธารสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น.** ขอนแก่น: รายงานการวิจัยวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

วันทนา พรหมเศรณี. 2545. **การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออก**.ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรเดช จันทศร. 2523. **การพัฒนาองค์การ : การวินิจฉัยปัญหาและแนวทางแก้ไข.** กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วศินี แก้วมณี. 2544. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการพลเรือน.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วรรณิภา แซ่ลิ้ม. 2548. **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหาดใหญ่.** ขอนแก่น: รายงานการศึกษาอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วาสนา ประวาลพฤกษ์. 2549. **การออกแบบและการพัฒนาเครื่องมือประเมินการวัดการปฏิบัติ.** (Online). Available from: http//:www.watpon.com/journal/performa.pdf (24 เมษายน 2549)

วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2547. **การวิจัยทางการพยาบาล: หลักการและแนวปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริชัย กาญจนวาสี. 2547. **ทฤษฎีการประเมิน.** พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2548. **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย.** กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2545). **ความพึงพอใจของนายจ้างต่อบัณฑิตสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ รุ่นปีการศึกษา 2543**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์. 2544. **การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและการประเมินตามสภาพจริง.** พิมพ์ครั้งที่ 2 เชียงใหม่: เชียงใหม่โรงพิมพ์แสงศิลป์.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based, Learning.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร. 2549. **การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่.** (Online). Available from: http://www.Si.mahidol.ac.th/office_d/hr/newsdetail.aspn_ids22. (27 กรกฎาคม 2549)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2547. **การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรร.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548ก. **การนำ Competency มาใช้ในระบบราชการไทย.** (Online). Available from: www.ocsc.go.th (17 มิถุนายน 2548)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

_____. 2547ข. **คู่มือยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ.2546-2550).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

_____. 2548. **คำจำกัดความและรายละเอียดสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งในราชการพลเรือน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

_____. 2546ข. **ระบบนักบริหารระดับสูง Senior Executive Service : SES.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

_____. 2545. **ยุคใหม่ราชการไทยรายงานพิเศษภาพรวมการปรับเปลี่ยน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. 2547. **HR scorecard: การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. 2547ก. **การพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคลในราชการพลเรือน ประสบการณ์จากส่วนราชการนำร่อง.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สมชาย สันกลกิจ. (2544). **คุณลักษณะครูช่างอุตสาหกรรมตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามความคาดหวังของนักเรียนในสหวิทยาเขตอินทนนท์ จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

แสวง แสนสิงห์ชัย. (2540). **การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2550). **คู่มือมือครูสร้างคนดี.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. (2550). **รายงานการประชุมปฏิบัติการต้นแบบพัฒนานักเรียนนักศึกษาอาชีวะให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ฯ.** วารสาร Vocational Magazine, 2(4) 17-21.

อาทิตย์ ประสาทแก้ว. (2540). **ความคิดเห็นของหัวหน้างานต่อการฝึกงานของนักศึกษาโรงเรียนโปลิเทคนิคลานนาเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อัญชลี แจ่มเจริญ. (2526). **จิตวิทยาธุรกิจ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญผล.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2548. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์. 2539. **การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ.** กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. 2547. **Career Development in Practice.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. 2548. **Competency dictionary.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Burns, N. and Grove, S.K. 1997. **The practice of nursing research : Conduct critique & utilization.** 3th ed. Pensylvania : Suanders.

Drucker, P.F. 2001. **The essential Drucker.** New York : Harper Collins.

Beer Michael. (1974). **Organization size satisfaction**. Academy of management. Vol.7 (March).Campbell, A. (1976). **Subjective measure if well – being**. American psychologist. 31(1),117-124.

Carter, V. Good. (1956). Dictionary of Education. New York: Mc Graw - Hill Book Co.Inc.

Crombach, Lee J. (1970). Essentials of: psychological Testing. New York: Harper.

Donabedian, A. (1980). **The definition of quality and approach to its measurement**. Ann Arbor, Michigan: Health Administration press.

Darwin Hendel. (1977). AERA Mini Presentation

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. 2006. **Multivariate data analysis**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, International.

Joreskog, K.G. and Sorbom, D. 1996. **Lisrel 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language**. Chicago: Scientific Software International.

Joreskog, K.G. and Sorbom, D. 1996. **Lisrel 8 user's reference guide**. Chicago: Scientific Software International.

Joreskog, K.G., Sorbom, D., du Toit, S. and du Toit, M. 1999. **LISREL 8: New statistical features.** Chicago: Scientific Software International

Kerry K. L and Vernon E. S. (1987). **Competencies and Qualities of Agricultural Economics Graduates Sought by Agribusiness Employers**. 69(5). 1031-1036.

Litzenberg, Kerry K. and Vernon E. Schneider. **"Academic and Professional Programs in Agribusiness."** Amer. J. Agr.Econ.65 (1983): 1060-64.

Litzenberg, Kerry K. and Vernon E. Schneider. **AGIRMASS:Agribusiness Management Aptitude and skill Survey, technical Report**. Dep. Agr.Econ Faculty Pap., Texas A&M University,1987.

Luthans, F. (1989). **Organizational behavior**. New York : McGraw – Hill.

Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. 1992. **Competency-based human resource management : Value-driven strategies for recruitment, development and reward.** London : Kogan se, Nancy c. (1965). **Satisfaction in the white collar job**. Michigan : university of Michigan Press.

Risser, N.L. (1975). **Development of an instrument to measure patient satisfaction with nurses and nursing care in primary care settings**. Nursing research. 24 (1), 45-51.

Spencer, L.M., Jr., & Spencer, S.M. 1993. **Competency at work: Models for superior performance.** New York: Wiley & Sons.

Vroom, Victor H. (1964). **Work and Motivation**. New York : John Wilay & Sons.

Virtanen, T. 1996. **The competencies of new public managers.** In D. Farnham, S. Horton, J. Barlow, &A. Hondeghem (Eds.), New Publi c managers in Europe: Public servants in transition (pp.53-75). London: Macmillan.

ภาคผนวก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

DPU

แบบสอบถาม

สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของนายจ้าง

<u>คำชี้แจง</u> ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจะปิดเป็นความลับ และ ผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน

1. ประเภทองค์กร

   ☐ 1. หน่วยงานราชการ ☐ 2. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ☐ 3. สถาบันการเงิน

2. ลักษณะงานของหน่วยงาน

   ☐ 1. วิจัย วางแผน หรือกำหนดนโยบาย

   ☐ 2. ปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือจัดการในสำนักงาน

   ☐ 3. การเงิน

   ☐ 4. การตลาด

   ☐ 5. ลักษณะงานอื่นๆ ระบุ.....

3. สาเหตุที่หน่วยงานของท่านรับบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์

   ☐ 1. ประเภทหรือลักษณะของงานต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์

   ☐ 2. นโยบายขององค์กร หรือผู้บริหารต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์

   ☐ 3. มีการขยายงานที่ต้องการผู้มีคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์

   ☐ 4. อื่นๆ ระบุ.....

4. บุคลากรที่จบการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์สาขาใดที่ท่านต้องการ
   (กรุณาเรียงลำดับจาก 1-5 สาขาที่ต้องการมากที่สุด จนถึงน้อยที่สุด)

   ☐ 1.เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ☐ 2. เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ

   ☐ 3. เศรษฐศาสตร์การเงิน ☐ 4. เศรษฐศาสตร์การเกษตร

   ☐ 5. เศรษฐศาสตร์การคลัง ☐ 6. เศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ

   ☐ 7. เศรษฐศาสตร์การพัฒนา ☐ 8. เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์

   ☐ 9. เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ☐ 10. เศรษฐศาสตร์การเมือง

ส่วนที่ 2 สมรรถนะและคุณภาพบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ในทัศนะของหน่วยงานหรือองค์กรของท่าน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ท่านคิดว่าปัจจุบันบัณฑิตสาขาเศรษฐศาสตร์ที่หน่วยงานของท่านต้องการมีคุณลักษณะต่อไปนี้ในระดับใด

สมรรถนะของบัณฑิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้และความสามารถในทางวิชาการเศรษฐศาสตร์					
1. ความสามารถในการวิเคราะห์เศรษฐกิจ					
2. ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับมหภาค					
3. ความเข้าใจในระบบเศรษฐกิจในระดับจุลภาค					
4. การวิเคราะห์และประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ					
5. ความรู้ด้านธุรกิจและการเงินระหว่างประเทศ					
6. ความรู้ด้านการค้าระหว่างประเทศ					
7. ความรู้ด้านการวิจัย					
8. สามารถใช้นโยบายเศรษฐศาสตร์ได้					
9. รู้ผลกระทบของการเมืองระดับชาติและนานาชาติ					
ด้านความรู้สาขาอื่น					
10. รู้ภาษาต่างประเทศ					
11. รู้ด้านการตลาด					
12. รู้ด้านจิตวิทยา					
13. การวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อการตัดสินใจ					
14. สามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์					
15. สามารถพัฒนานโยบาย / โปรแกรมทางธุรกิจ					
16. อ่านงบการเงินได้					
17. ระบุความเสี่ยงในการบริหารได้					
18. รู้ระบบการขาย					
19. รู้ระบบบัญชี					
20. รู้ระบบสินค้าคงคลัง					
21. รู้โครงสร้างองค์กร					
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน					
22. ความสามารถในการวางแผนและบริหารงาน					
23. ความรู้เรื่องหน่วยงาน (โครงสร้าง และนโยบาย)					
24. ความสามารถในการเรียนรู้งาน					
25. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
26. ความสามารถในการประสานงาน					
27. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
28. ความสามารถในการประเมินผลงาน					
29. ความสามารถในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจสิ่งที่ตนทำ					

สมรรถนะของบัณฑิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30. ความสามารถในการพัฒนาการทำงานของตน					
31. ความรู้ในการจัดระบบงาน และวางแผนงาน					
32. สามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการให้เข้ากับงานที่รับผิดชอบ					
33. ความสามารถในการเป็นผู้บริหาร					
34. มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน					
35. รักษาเวลาในการทำงาน					
36. มีความขยันขันแข็งต่องาน					
37. เอาใจใส่ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
38. มีทัศนคติที่ดีต่องาน					
39. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
40. มีระเบียบวินัยในการทำงาน					
41. มีความรับผิดชอบในงาน					
42. เป็นสมาชิกที่ดีในทีมงาน					
ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล 43. ช่างสังเกต					
44. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
45. สามารถโน้มน้าวใจผู้อื่นได้					
46. การแต่งกายเหมาะสม					
47. สามารถควบคุมอารมณ์ได้					
48. มีความน่าเชื่อถือ					
49. เป็นคนมีเหตุผล					
50. มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์					
51. มีความสนใจใฝ่รู้					
52. มีไหวพริบ					
53. มีแรงจูงใจในตัวเอง					
54. มีคุณธรรมจริยธรรม					
55. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
56. ทำงานโดยไม่มีผู้แนะนำ					
57. มีความเป็นตัวเองสูง					
58. มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
59. จงรักภักดีต่อองค์กร					
60. มีภาวะผู้นำ					
61. ทำงานภายใต้เงื่อนไขหลายๆ อย่างได้					
62. ตระหนักในโอกาสของหน่ายงาน					
63. ฟังและการดำเนินงานตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย					

สมรรถนะของบัณฑิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านทักษะการสื่อสาร					
64. เข้าใจและจับประเด็นคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย					
65. แสดงความคิดสร้างสรรค์ทางการพูด					
66. แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการเขียน					
67. พูดชัดเจน/ สรุปข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน					
68. เขียนรายงานทางเทคนิคได้					
69. การรับฟังและสรุปการบรรยายได้					
70. การอ่านข่าวสารทางเทคนิคเฉพาะทางได้					
ทักษะด้านเทคนิค					
71. รู้ระบบควบคุมคอมพิวเตอร์					
72. ใช้ระบบคอมพิวเตอร์บริหารเพื่อการตัดสินใจ					
73. แปลความหมายและใช้สถิติได้					
74. ใช้ระบบของโปรแกรมบริหารได้					
75. ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ทางบัญชีได้					
76. ออกแบบและสร้างระบบข่าวสาร					
77. เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์					
ประสบการณ์การทำงาน					
78. ทำกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร					
79. เขียนแผนธุรกิจได้					
80. ฝึกงานในหน่วยงานต่างๆ					
ด้านมนุษยสัมพันธ์					
81. สุภาพอ่อนน้อม					
82. ยิ้มแย้มแจ่มใส					
83. ใจเย็น สุขุม					
84. มีความเสียสละ					
85. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
86. รู้จักกาลเทศะ					

DPU

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

……

……

……

……

……

……

……

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามจนครบถ้วนสมบูรณ์

DPU