

**การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
(หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

ปรีชนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา¹, จินตภา สีนีวา², ไพรินทร์ ทองภาพ³ วาญญู สุวรรณเศรษฐ⁴, และเข็มญา คินิมาน⁵

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*Corresponding author e-mail: phairint@go.buu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 16 มิถุนายน 2567

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Received) 19 สิงหาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Received) 21 สิงหาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPPIEST Model การวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนจำนวน 5 คน นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 คน ดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 17 คน ผู้บังคับบัญชาของดุษฎีบัณฑิต จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การประเมินด้านบริบท ($\bar{X} = 4.80$) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{X} = 4.75$) การประเมินด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 4.94$) การประเมินด้านผลผลิต ($\bar{X} = 4.93$) การประเมินด้านผลกระทบ ($\bar{X} = 4.81$) การประเมินด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.88$) การประเมินด้านความยั่งยืน ($\bar{X} = 4.88$) และการประเมินด้านการถ่ายโอนความรู้ ($\bar{X} = 4.78$) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน และขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถในการดำเนินการวิจัย มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบเครื่องมือ กิจกรรม หรือนวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาระบบงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเชิงตรรกะ มีภาวะผู้นำ เป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการดำเนินชีวิต ทักษะด้านดิจิทัล ใฝ่รู้และพร้อมสำหรับการพัฒนานตนเองและผู้อื่นตลอดชีวิต

คำสำคัญ: การประเมินหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

AN EVALUATION OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY IN HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT (REVISED A.D. 2018), FACULTY OF EDUCATION,
BURAPHA UNIVERSITY

Paratchanun Charoenarnpornwattana¹, Jindapa Leeniwa², Phairin Thongpharp^{3*}

Watunyoo Suwannaset⁴, and Khemmaya Kiniman⁵

Lectures of Human Resource Development, Faculty of Education, Burapha University

Abstract

The purposes of this research are: 1) to evaluate the curriculum of the Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development (Revised Curriculum, B. E. 2561), Faculty of Education, Burapha University, and 2) to provide guidelines for developing and improving the Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development, Faculty of Education, Burapha University. The researcher followed the CIPPIESST model for this study. A quantitative research approach is used. The population in this study is the stakeholders including 5 lecturers, 4 current students, 17 Ph.D. graduates, and 7 Ph.D. supervisors, totalling 33 people. Data collection was conducted using questionnaires. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and content analysis. The research results found that Context Evaluation: C ($\bar{X} = 4.80$), Input Evaluation: I ($\bar{X} = 4.75$), Process Evaluation: P ($\bar{X} = 4.94$), Product Evaluation: P ($\bar{X} = 4.93$), Impact Evaluation: I ($\bar{X} = 4.81$), Effectiveness Evaluation: E ($\bar{X} = 4.88$), Sustainable Evaluation: P ($\bar{X} = 4.88$), and Transportability Evaluation: T ($\bar{X} = 4.78$) were at the highest level in all aspects. Guidelines for developing and improving the Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development, Faculty of Education, Burapha University found that it must be a human resource developer with expertise in the field of human resource development, the ability to conduct research, be creative, create new things or innovations in human resource development, perform assigned tasks well, discipline and responsibility, teamwork, apply knowledge to solve human resource development problems, creative ideas in designing tools, activities, or innovations in human resource development, develop various processes to achieve work efficiency, with the characteristics of a human resource developer, conduct and behave according to the professional ethics of human resource developers, logical thinking, leadership, be a role model for change, life skills, digital skills, and lifelong learning.

Keywords: Curriculum Evaluation, Doctor of Philosophy, Human Resource Development

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถูกกำหนดให้อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจะเป็นการส่งเสริมกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน เป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย โดยการกำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์นั้นมีเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัย ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ มีสติปัญญาดี มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม และผู้อื่น มีวินัยในตนเอง มีศีลธรรมจรรยา มีสำนึกในการเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ มีหลักการคิดที่มีตรรกะและถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ได้ดี เป็นคนใฝ่รู้ พร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต เป็นทรัพยากรของชาติที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด และเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

องค์กรธุรกิจในปัจจุบันที่สามารถแข่งขันได้นั้น กลยุทธ์ที่สำคัญคือการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจด้วยคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการเป็นทุนให้กับองค์กรธุรกิจ องค์กรทุกองค์กรต่างผลักดันนโยบายต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง หนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้นั้นคือการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น (ปรีดาพร คณหา และดารารัตน์ อินทร์คุ้ม, 2559) นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยจะสามารถแข่งขันได้นั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ฐานนวัตกรรม โดยมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างทรัพยากรมนุษย์ฐานนวัตกรรมจะสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาที่สำคัญคือการจัดการศึกษาในภาพรวมของประเทศ (จำเนียร จวงตระกูล, 2561)

จากยุทธศาสตร์ชาติและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น เป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระดับปริญญาเอก ที่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการบูรณาการสหวิทยาการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการเชื่อมโยงหลักความรู้ด้านทฤษฎีเชิงระบบ การจัดการการเรียนรู้สมัยใหม่ เทคโนโลยี การวิจัย และการพัฒนาองค์การธุรกิจเพื่อให้องค์กรและประเทศมีบุคลากรเป็นนักบริหารและนักพัฒนาที่มีความพร้อมต่อการปรับตัว และมีความสามารถในการทำงานเชิงกลยุทธ์ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรม รูปแบบการบริหารธุรกิจและองค์การสมัยใหม่ที่มีความเป็นพลวัตสูง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ภาควิชาบัณฑิตศึกษานานาชาติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) ที่ได้ปรับปรุงจากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรนานาชาติ) (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2556) และเพื่อให้สามารถออกแบบหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้นจากเดิมที่มีการใช้รูปแบบ CIPP Model เพียงอย่างเดียว โดยมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภายใต้กรอบความคิดที่ว่าเมื่อผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงและได้ฝึกฝนแนวทางการบูรณาการศาสตร์ด้านนี้เข้ากับหลักการการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่แล้ว ประเทศจะเพิ่มปริมาณนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการที่สามารถพัฒนาแรงงานมีความรู้และองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างยั่งยืน

การประเมินหลักสูตรในระดับปริญญาเอกเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หลักสูตรทราบผลการดำเนินการของหลักสูตร โดยพบว่ามีการประเมินหลักสูตรในหลากหลายสถาบันการศึกษาชั้นนำ เช่น การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2559) การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2556) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ, 2560) การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (หลักสูตรปรับปรุง

พ.ศ. 2556) (สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงค์, 2560) เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่า ในการปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันการศึกษานั้น การประเมินหลักสูตรเป็นสิ่งที่จำเป็นและละเลยไม่ได้ เพราะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรปรับปรุง

คณะผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPPIEST Model ที่ประกอบด้วยกรอบการวิเคราะห์ที่ครอบคลุมทุกด้านของหลักสูตร โดยมีการประเมินบริบท 8 ด้านที่สำคัญ คือ การประเมินด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลิต ผลกระทบ ประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และการถ่ายทอดความรู้ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007) โดยรูปแบบการประเมิน CIPPIEST Model เป็นส่วนต่อขยายจากรูปแบบการประเมิน CIPP Model โดยเป็นการปรับขยายการประเมินด้านผลิต (Product Evaluation) ออกเป็นการประเมินด้านผลกระทบ (Impact Evaluation) การประเมินด้านประสิทธิภาพ (Effectiveness Evaluation) การประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainability Evaluation) และการประเมินด้านการถ่ายทอดความรู้ (Transportability Evaluation) จะทำให้ได้ข้อมูลที่ครบทุกบริบทที่จำเป็นและครอบคลุม และนำผลการประเมินที่ได้ไปเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2566) ต่อไป

บททวนวรรณกรรม

รูปแบบการประเมิน CIPPIEST และการนำไปใช้

Stufflebeam and Shinkfield (2007) ได้พัฒนารูปแบบการประเมิน CIPPIEST Model จากรูปแบบ CIPP Model (Stufflebeam, 1971) เพื่อให้มีความครอบคลุมมากขึ้น ประกอบด้วย 1) การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องและความต้องการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร 2) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อทราบข้อมูลและนำมากำหนดวิธีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสัมฤทธิ์ผล 3) การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการใช้หลักสูตร 4) การประเมินด้านผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรหรือคุณภาพของผู้เรียนที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยมตามที่กำหนดไว้ในเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 5) การประเมินด้านผลกระทบ (Impact Evaluation: I) เป็นการประเมินผลงาน หรือผลที่เกิดจากการเรียน และนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ในการทำงานได้ 6) การประเมินด้านประสิทธิภาพ (Effectiveness Evaluation: E) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนภายหลังสำเร็จการศึกษาในหลักสูตร ในด้านความรู้ ความสามารถหลังการปฏิบัติงานไปแล้ว 6-12 เดือน 7) การประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainable Evaluation: S) เป็นการประเมินความรู้ ความสามารถของผู้เรียนเมื่อสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรในด้านการพัฒนางานหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามผลของผู้เรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาไปอีกระยะหนึ่ง ซึ่งใช้ระยะเวลานานมากกว่า 1 ปี และ 8) การประเมินด้านการถ่ายทอดความรู้ (Transportability Evaluation: T) เป็นการประเมินผลว่าผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนในหลักสูตรไปต่อยอดความรู้ หรือการสร้างสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการบูรณาการความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

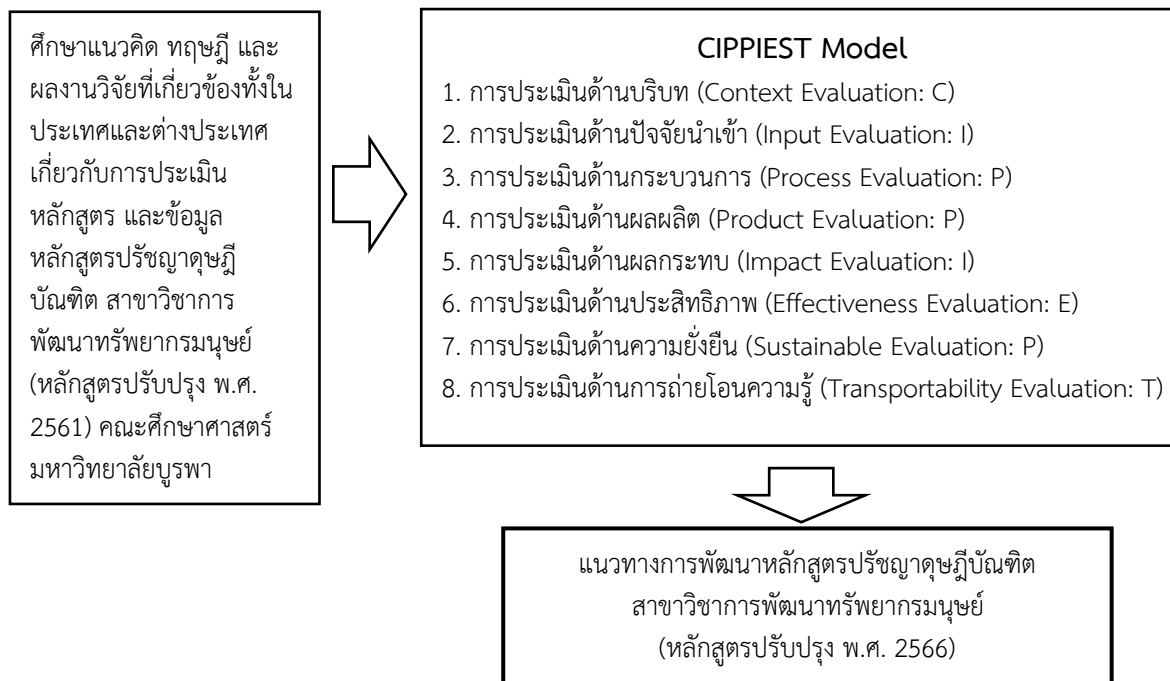
คำถามการวิจัย

1. ผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างไร
2. มีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถนำผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรได้
2. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสามารถนำผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 33 คน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน จำนวน 5 คน 2) นิสิต จำนวน 4 คน 3) ดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 17 คน 4) ผู้บังคับบัญชาของ ดุษฎีบัณฑิต จำนวน 7 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถามการประเมิน หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบสอบถามสำหรับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน ชุดที่ 2 แบบสอบถามการประเมินหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบสอบถามสำหรับนิสิตสาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่กำลังศึกษาในช่วงปีการศึกษา 2561-2563 และดุษฎีบัณฑิต (นิสิตเก่า) ชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาของดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้วิจัยหา คุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม (IOC) จากสูตร (Riviovelli & Hambleton, 1997) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการศึกษา ทำการตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย ค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.60-1.00

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการติดต่อประสานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้ง ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ให้ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน นิสิตปัจจุบัน ดุษฎี บัณฑิต และผู้ใช้บัณฑิต ทำการประเมิน และหลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับครบถ้วนตามจำนวน ที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในการสรุปสาระสำคัญในส่วนของการข้อเสนอแนะโดย สรุปผลการวิจัยออกเป็นประเด็นในแต่ละด้านเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิจัย

จากการเก็บแบบสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน กลุ่มที่ 2 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา กลุ่มที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของดุษฎีบัณฑิต เพื่อประเมินหลักสูตร ได้ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัย พบว่า

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน จำนวน 5 คน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน และอาจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 เท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

จากการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มที่ 2 นิสิตปัจจุบันและนิสิตเก่า จำนวน 21 คน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่างระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ส่วนใหญ่เป็นศิษย์เก่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 80.95 และอยู่ในสายงานทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 85.71

จากการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของดุสิตบัณฑิต จำนวน 7 คน พบว่า ผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่เป็นกรรมการผู้จัดการ/ รองกรรมการผู้จัดการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85 ส่วนใหญ่ทำงานบริษัทเอกชน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 71.42 และเกณฑ์หรือจุดเน้นที่สำคัญในการพิจารณารับบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน 3 อันดับแรก พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา เป็นอันดับที่ 1 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 100 อันดับที่ 2 เป็นด้านความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 71.42 และด้านที่ 3 เป็นด้านบุคลิกภาพ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดังตารางที่ 1 และ ตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมข้อมูลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ CIPPIEST Model (n=33)

ลำดับที่	รายการ	$\bar{X}$	ระดับ
1	การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation: C)	4.80	มากที่สุด
2	การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I)	4.75	มากที่สุด
3	การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation: P)	4.94	มากที่สุด
4	การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation: P)	4.93	มากที่สุด
5	การประเมินด้านผลกระทบ (Impact Evaluation: I)	4.81	มากที่สุด
6	การประเมินด้านประสิทธิภาพ (Effectiveness Evaluation: E)	4.88	มากที่สุด
7	การประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainable Evaluation: P)	4.88	มากที่สุด
8	การประเมินด้านการถ่ายโอนความรู้ (Transportability Evaluation: T)	4.78	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ CIPPIEST Model ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยการประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation: P) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เท่ากับ 4.94 รองลงมาได้แก่ การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation: P) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.93 การประเมินด้านประสิทธิภาพ (Effectiveness Evaluation: E) และการประเมินด้านความยั่งยืน (Sustainable Evaluation: P) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ เท่ากับ

4.88 การประเมินด้านผลกระทบ (Impact Evaluation: I) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.81 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation: C) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.80 การประเมินด้านการถ่ายโอนความรู้ (Transportability Evaluation: T) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.78 ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายด้าน โดยใช้ CIPPIEST Model (n=33)

ลำดับ	CIPPIEST Model	อาจารย์ (n=5)		นิสิตปัจจุบัน นิสิตเก่า (n=21)		ผู้ใช้บัณฑิต (n=7)	
		$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
C: การประเมินบริบท							
1.	ปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.92	มากที่สุด	4.68	มากที่สุด		
I: การประเมินปัจจัยนำเข้า							
1.	โครงสร้างของหลักสูตร	5.00	มากที่สุด	4.75	มากที่สุด		
2.	เนื้อหาของหลักสูตร	4.72	มากที่สุด	4.74	มากที่สุด		
3.	คุณสมบัติผู้เข้าศึกษา	4.65	มากที่สุด	4.92	มากที่สุด		
4.	อาจารย์ผู้สอน	4.77	มากที่สุด	4.85	มากที่สุด		
5.	บุคลากรสายสนับสนุน	4.70	มากที่สุด	4.75	มากที่สุด		
6.	สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	4.63	มากที่สุด	4.65	มากที่สุด		
7.	งบประมาณ	4.60	มากที่สุด				
P: การประเมินกระบวนการ							
1.	กระบวนการจัดการเรียนการสอน	5.00	มากที่สุด	4.81	มากที่สุด		
2.	กระบวนการบริหารหลักสูตร	4.98	มากที่สุด				
3.	การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา	5.00	มากที่สุด				
4.	การวัดประเมินผล			4.95	มากที่สุด		
P: การประเมินผลผลิต							
1.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรม	5.00	มากที่สุด	4.86	มากที่สุด	4.97	มากที่สุด
2.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้	5.00	มากที่สุด	4.95	มากที่สุด	4.94	มากที่สุด

ลำดับ	CIPPIEST Model	อาจารย์ (n=5)		นิสิตปัจจุบัน นิสิตเก่า (n=21)		ผู้ใช้บัณฑิต (n=7)	
		$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
3.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา	5.00	มากที่สุด	4.95	มากที่สุด	5.00	มากที่สุด
4.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ	5.00	มากที่สุด	4.95	มากที่สุด	4.92	มากที่สุด
5.	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.67	มากที่สุด	4.95	มากที่สุด	4.75	มากที่สุด
I: การประเมินผลกระทบ							
1.	ภาวะการมีงานทำและการศึกษาต่อของผู้เรียน			4.79	มากที่สุด		
2.	การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					4.71	มากที่สุด
3.	การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					4.88	มากที่สุด
4.	ความก้าวหน้าในอาชีพ					4.92	มากที่สุด
5.	งานวิจัยและนวัตกรรม					4.81	มากที่สุด
E: การประเมินประสิทธิภาพ							
1.	การประเมินประสิทธิภาพ					4.88	มากที่สุด
S: การประเมินความยั่งยืน							
1.	การประเมินความยั่งยืน					4.88	มากที่สุด
T: การประเมินด้านการถ่ายโอนความรู้							
1.	ประเมินด้านการถ่ายโอนความรู้					4.78	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์รายด้าน โดยใช้ CIPPIEST Model พบว่า กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) ด้านโครงสร้างของหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) เท่ากัน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) เท่ากัน

กลุ่มที่ 2 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) คุณสมบัตินักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) และอาจารย์ผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ การวัดประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะการมีงานทำและการศึกษาต่อของผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.95$)

กลุ่มที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของดุษฎีบัณฑิต พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) และการประเมินประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) การประเมินความยั่งยืน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) และประเมินด้านการถ่ายทอดความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$)

ประเด็นที่ 2 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน กลุ่มที่ 2 นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา กลุ่มที่ 3 ผู้บังคับบัญชาของดุษฎีบัณฑิต ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินหลักสูตร ดังนี้ ต้องการให้จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญในศาสตร์การพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถในการดำเนินการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยแบบผสมผสานวิธี มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยจำแนกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ดุษฎีบัณฑิตต้องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ต้องการดุษฎีบัณฑิตที่สามารถนำความรู้ด้านการพัฒนทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาด้านการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบเครื่องมือ กิจกรรม หรือนวัตกรรมในพัฒนทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ๆ พัฒนาระบบการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านคุณลักษณะของดุษฎีบัณฑิตที่พึงประสงค์ พบว่า ดุษฎีบัณฑิตควรมีคุณลักษณะของนักพัฒนทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพนักพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเชิงตรรกะ มีภาวะผู้นำ เป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการดำเนินชีวิต ทักษะด้านดิจิทัล ที่สำคัญต้องเป็นคนที่ใฝ่รู้และพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองและผู้อื่นตลอดชีวิต 4) ด้านจุดเด่นของดุษฎีบัณฑิต พบว่า ดุษฎีบัณฑิต ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและแก้ปัญหาด้านการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ได้ และ 5) ด้านจุดที่ควรปรับปรุงของดุษฎีบัณฑิต พบว่า ดุษฎีบัณฑิตขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และทักษะการนำเสนองานโดยใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ

สรุปและอภิปรายผล

คำถามการวิจัยที่ 1 “ผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างไร”
ผลการวิจัย พบว่า

การประเมินด้านบริบท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งปรัชญา ความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร **การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านโครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร คุณสมบัติผู้เข้าศึกษา อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และงบประมาณ **การประเมินด้านกระบวนการ** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา กระบวนการบริหารหลักสูตร และการวัดประเมินผล **การประเมินด้านผลผลิต** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านความรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะทางปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ **การประเมินด้านผลกระทบ** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในด้านภาวะการมีงานทำและการศึกษาต่อของผู้เรียน การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในอาชีพ และงานวิจัยและนวัตกรรม **การประเมินด้านประสิทธิภาพ** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด **การประเมินด้านความยั่งยืน** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และ **การประเมินด้านการถ่ายโอนความรู้** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า ผลการประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2561) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้ CIPPIEST Model มีความเหมาะสมและผ่านการประเมินในทุกด้าน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยมีความแตกต่างกับ ปิยฉัตร กลิ่นสุวรรณ น้ำผึ้ง มีศีล และนุชนาฏ ยูธันเงาะ (2562) ทำการวิจัยการประเมินหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2557) พบผลการประเมินดังนี้ 1) การประเมินบริบท พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า พบว่ามีความเหมาะสมมาก 3) การประเมินกระบวนการ พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด 4) การประเมินผลผลิต พบว่า มีความเหมาะสมมาก 5) การประเมินผลกระทบ พบว่ามีความเหมาะสมมาก 6) การประเมินประสิทธิผล พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด 7) การประเมินความยั่งยืน พบว่า มีความเหมาะสมมากที่สุด และ 8) การประเมินผลการถ่ายทอดส่งต่อ พบว่า มีความเหมาะสมมาก ประกอบกับ การศึกษาของเพ็ญภา กุลนาค และคณะ (2563) ศึกษาวิจัยประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งหมายของหลักสูตร และด้านประสิทธิภาพ ของผู้เรียน/ ผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านวัสดุอุปกรณ์ด้านสถานที่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านระยะเวลาการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน มีความ คิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความมุ่งหมายของหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ ปิยะธิดา ปัญญา (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การ

ประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินในภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินด้านบริบท พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 5) ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 6) ผลการประเมินด้านผลกระทบ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 7) ผลการประเมินด้านประสิทธิผล พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 8) ผลการประเมินด้านความยั่งยืน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 9) ผลการประเมินด้านถ่ายทอดส่งต่อ พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยที่แตกต่างกันสาเหตุอาจเป็นเพราะการประเมินหลักสูตรแต่ละหลักสูตรมีบริบทที่แตกต่างกัน ทำให้ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน

คำถามการวิจัยที่ 2 “มีแนวทางอย่างไรในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” ผลการวิจัย พบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอน นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาของดุษฎีบัณฑิต ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตร ดังนี้ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องเป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสามารถในการดำเนินการวิจัย มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสิ่งใหม่หรือนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบเครื่องมือ กิจกรรม หรือนวัตกรรมในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาระบบการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดเชิงตรรกะ มีภาวะผู้นำ เป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการดำเนินชีวิต ทักษะด้านดิจิทัล ใฝ่รู้และพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองและผู้อื่นตลอดชีวิต สอดคล้องกับ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ (2562) พบว่า นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความพร้อม ทัศนคติ อยู่เสมอ ปรับตัวตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลักดันงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขึ้น นอกจากนี้ ธนายุ ภูวิทยาธร (2562) กล่าวว่า สมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความรู้และเข้าใจในธุรกิจ ความรู้ด้านทรัพยากรมนุษย์ ทักษะการให้คำปรึกษา การพัฒนาองค์กร การสื่อสาร มีคุณลักษณะการเป็นผู้ชี้แนะและการชี้แนะ การจัดการความสัมพันธ์ มีจริยธรรม และความซื่อสัตย์ โดย ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร (2560) ได้สรุปสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะด้านการจัดการคนเก่งและพัฒนาองค์กร สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาและสนับสนุนองค์กร สมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การศึกษาของ ปัทมววรรณ จินดารักษ์ (2564) ได้นำเสนอบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การเป็น

หุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้เชี่ยวชาญในหน้าที่ การเป็นที่พึ่งของพนักงาน การเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้พัฒนาทุนมนุษย์ และการเป็นผู้นำหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ สมรรถนะสำคัญสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์ ควรประกอบด้วย ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ น่าเชื่อถือ เป็นนักสร้างขีดความสามารถ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักสร้างนวัตกรรมและบูรณาการด้านทรัพยากรมนุษย์ และเป็นผู้สนับสนุนเทคโนโลยี และประสิทธิภาพองค์กร ดังนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้เป็นหุ้นส่วนธุรกิจเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนพันธกิจขององค์กรในการแข่งขันในธุรกิจ (จันทนา อุดม และคณะ, 2563) อย่างไรก็ตามเนื่องจากบริบทงานวิจัยนี้เป็นการประเมินหลักสูตรในสถาบันการศึกษาจึงทำให้พบทักษะที่แตกต่างจากนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั่วไปในด้านความสามารถในการดำเนินการวิจัยซึ่งเป็นทักษะเฉพาะตัวสำหรับนิสิตในระดับปริญญาเอก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคณาจารย์บัณฑิตที่จบการศึกษาของหลักสูตรกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร
2. ควรมีการดำเนินการวิจัยต่อเนื่องเพื่อติดตามผลการใช้หลักสูตร หากมีประเด็นใดที่ควรปรับปรุงหลักสูตรสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- จันทนา อุดม หะริน สัจเจย์ นงนุช ไพบูลย์รัตนานนท์ และณัฐภัสส์ จุ้ยเจริญ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 12(1), 187-196.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนาประเทศไทยสู่ประเทศไทย 4.0. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 1-19.
- ธนายุ ภูววิทยาธร. (2562). การพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารปาริชาติ*, 32(1), 133-150.
- ธัชพงศ์ เศรษฐบุตร. (2560). การพัฒนาสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ภาคอุตสาหกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 22(2), 176-190.
- ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ลุยง วีระนาวัน และทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา. (2559). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-journal, Silpakorn University*, 9(3), 489-506.
- ปรีดาพร คณทา และดารารัตน์ อินทร์คุ้ม. (2559). ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 1(1), 62-70.
- ปัทมวรรณ จินดารักษ์. (2564). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(1), 125-141.

- ปิยฉัตร กลิ่นสุวรรณ, น้ำผึ้ง มีศีล, และนุชนาฏ ยูอันเงาะ. (2562). การวิจัยการประเมินหลักสูตรดุขุภีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2557). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ปิยะธิดา ปัญญา. (2562). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุขุภีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพ็ญภา กุลนาคดล, ดลดาว วงศ์ธีระธรณ์, ชมพูนท ศรีจันทน์นิล, และประชา อินัง. (2563). การวิจัยประเมินหลักสูตรปรัชญาดุขุภีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 15(2), 133-143.
- มาเรียม นิลพันธุ์ อรพิน สิริสัมพันธ์ วิสาข จัตติวัตร วิสูตร โพธิ์เงิน และอิกมาส มากจ้อย. (2560). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุขุภีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2556) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-journal, Silpakorn University*, 10(2), 1198-1216.
- สมชัย วงษ์นายะ และทวนทอง เขาวกิตติพงศ์. (2560). การประเมินหลักสูตรปรัชญาดุขุภีบัณฑิตสาขาวิชา ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2556). *วารสารสักทอง*, 23(2), 62-70.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ)*. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2562). การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 116-131.
- Stufflebeam, D. L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. *Journal of Research and Development in Education*, 5, 19-25.
- Stufflebeam, D., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models and applications*. NY: John Wiley and Sons.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.