

กระบวนทัศน์การพัฒนาสร้างสรรค์บัณฑิตคุณภาพที่สังคม-ธุรกิจมุ่งหวัง

A Paradigm Enhancing Graduate for Social and Business Expectation

ปดิวรดา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา¹

Padivaruda Palakawong na Ayutaya¹

บทคัดย่อ

องค์ความรู้ อันมีคุณค่าต่อวงวิชาการในรูปกรณีศึกษา “กระบวนทัศน์การพัฒนาสร้างสรรค์บัณฑิตคุณภาพที่สังคม-ธุรกิจมุ่งหวัง” โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงวิจัย ผลการศึกษา พบว่า การใช้เทคนิค หลักการสอนที่สำคัญโดยสอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ว่าจะเรียนอย่างไร สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง และรู้วิธีการฝึกหัดตัดสินใจอย่างมีระบบ การฝึกกำหนดมโนทัศน์ เรียนรู้ด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์ พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาสมรรถนะ นับเป็นโมเดลการอธิบายเชิงวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ “บัณฑิตคุณภาพ” ที่สังคม-ธุรกิจมุ่งหวัง

คำสำคัญ : กระบวนทัศน์ บัณฑิตคุณภาพ สมรรถนะความสามารถ

ABSTRACT

The body of knowledge values for academic area in a case study form. “A Paradigm Enhancing Qualified Graduates for Social and Business Expectation” by using research methodology. The results of the study revealed that technique using, teaching principles by teaching the learners know how to learn, teaching them for self-study, and teaching them to make decision systematically. The forming their own conceptual framework, learning scientific method, and enhancing their creativity and competency would be academic descriptive models that related to human resources development to meet ‘qualified graduates’ for social and business expectation.

Keywords : Paradigm, Qualified graduates, Competency.

¹ รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รับต้นฉบับ 28 ตุลาคม 2555 รับตีพิมพ์ 18 ธันวาคม 2555



บทนำ

คำว่า “กระบวนทัศน์” หรือ “พาราไดม์” (Paradigm) หมายถึง แนวความคิด และหลักการเชิงทฤษฎี/หลักวิชา (Theory & Academic Based) ที่เป็นผลจากการศึกษา (Case Study) อย่างเป็นระบบและกระบวนการ (System & Process) ในการศึกษาเฉพาะเรื่องนั้นๆ ทั้งที่เป็นกระบวนการศึกษาในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) โดยมีระเบียบวิธีเชิงการวิจัย (Research Methodology) เป็นพื้นฐานแนวคิดแนวทางเพื่อแสวงหาการค้นพบ (Discovery) ในรูปแบบ “องค์ความรู้” (Body of Knowledge) อันจะมีคุณค่า เป็นคุณประโยชน์ต่อวงวิชาการ การศึกษา การเรียนการสอน การค้นคว้า และการวิจัยในกรณีศึกษาการพัฒนาสร้างสรรค์บัณฑิตคุณภาพที่สังคมธุรกิจมุ่งหวังก็เป็นกระบวนทัศน์ที่น่าสนใจและสำคัญ โดยนำแนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับ “Neuromarketing Creative Human Resource” เป็นการผสมผสานระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ตามทฤษฎีและแนวคิดของ Prof. Martin Linstrom โดยมองว่าเป็นเครื่องมือและแนวทางพัฒนาสร้างสรรค์เข้าสู่แก่นแท้ของจิตใจมนุษย์โดยนำสู่องค์ความรู้ (Intelligence Knowledge) ประจักษ์ชัดแจ้งไปสู่ “Conceptology” ซึ่งก็คือศาสตร์ที่ว่าความคิดความรู้ลึกนึกคิด ความหวังความต้องการและแรงจูงใจในระดับใต้สำนึก (Sub-conscious) ที่ผลักดันการตัดสินใจ (Decision Making) ให้เลือกรับข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ ได้มาตรฐาน บรรทัดฐาน (Standard Norm) ของสังคมและประเทศชาติ

ในสมัยแห่งการพัฒนาประเทศอย่างรวดเร็วดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบันควบคู่กันไปกับวิวัฒนาการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสรรพวิทยาการความรู้ได้มีความจริงซึ่งเป็นที่ยอมรับกันประการหนึ่งว่า “ความเจริญก้าวหน้า ความผาสุก สมบูรณ์ และความมั่นคงของชาติขึ้นอยู่กับการศึกษาของคนในชาตินั้น ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเรื่องใหญ่สำคัญ และกว้างขวาง เพราะเป็นเรื่องของสังคม และเป็นเรื่องของคนทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดมีสภาพของร่างกายและสมองอย่างไร” แต่การศึกษาของบ้านเมืองใดจะดีมีมาตรฐานเพียงพอที่จะเป็นฐานรองรับการพัฒนาประเทศนั้นก็ก็สามารถใช้เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต ได้แก่ การสร้างพัฒนาการความเจริญ

ในแง่ของการพัฒนากำลังคน พัฒนาลังคมและพัฒนาประเทศ นั้นเป็นส่วนรวมของมนุษยชาติ ทั้งนี้เพื่อวิวัฒนาการที่ดี อยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ในชีวิต หรือ ภาพการณ์ที่เน้นการศึกษา เรียกว่า “การมีชีวิตที่ดี” (Good life) แต่ความมุ่งหวังดังกล่าว จะสำเร็จ หรือ เป็นจริงได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ก็คือ “การมีสถาบันการศึกษาและครูอาจารย์ที่มีสมรรถนะ (Competencies) ความเชี่ยวชาญและความสามารถเชิงวิชาชีพ (Professional) ตลอดจนเทคนิคการสอนที่เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ บัณฑิตที่มีคุณภาพ และสมรรถนะความสามารถรวมทั้งศักยภาพ (Potentials) ในการปฏิบัติตามแผนงานและบทบาทหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ และหรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ของ หน่วยงาน สถาบันหรือองค์กร บริษัท ธุรกิจในฐานะทรัพยากรขององค์กร (Organizational Resources)

แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ของสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบัน

เป็นที่ยอมรับว่าสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบันได้ขยายตัวเชิงปริมาณอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลายมากขึ้นเพื่อรองรับความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน สนองความต้องการของผู้เรียนอย่างไร้ขีดจำกัด อันเนื่องมาจากการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคม ความหลากหลายของรูปแบบสถาบัน อุดมศึกษานโยบายอุดมศึกษา และแหล่งที่มาของงบประมาณสนับสนุน สภาพดังกล่าวนำมาซึ่งจุดเปลี่ยนที่เหมือนกันไม่ว่าจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ นั่นคือการเปลี่ยนแปลงปรัชญาอุดมศึกษาและรูปแบบการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาจากเดิมที่หลักสูตรอุดมศึกษามุ่งการถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการระดับสูง

เพื่อผลิตนักวิชาการและวิชาชีพระดับสูง ไปสู่ความรู้ในเชิงปฏิบัติมากขึ้น มุ่งสู่การยกระดับการบริหารระบบอุดมศึกษา เพื่อสู่คุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเสมอภาคในการกระจายโอกาสทางการศึกษา และมาตรฐานสากลทั้งหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย รวมทั้งการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

การเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในเชิงความรู้ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้บุคคลเข้าถึงแหล่งความรู้อย่างไม่จำกัด และไม่ได้มีเพียงครู อาจารย์เท่านั้น ที่

เป็นผู้สร้างความรู้ แต่ยังมีสื่อต่างๆ ทั้งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ด้วย เพราะฉะนั้นสถาบันการศึกษาจึงมีใช้แหล่งอ้างอิงทางวิชาการเสมอไป ถ้าสถาบันการศึกษาไม่มีการติดตามความรู้และสร้างความรู้ หรือมีความเป็นเลิศในเรื่องหนึ่งเรื่องใดสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีทำงาน เนื่องจากแต่ละสถาบันมีความจำกัดเรื่องทรัพยากร จึงต้องสร้างแนวร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน เช่น การทำงานเชิงเครือข่าย การทำงานแบบมีส่วนร่วมหรือแสวงหาพันธมิตรทั้งจากในและนอกองค์กร นอกจากนั้นสถาบันการศึกษาจะต้องพิจารณาตัวป้อนเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาได้แก่นักเรียน นิสิตนักศึกษารุ่นใหม่ให้มีความหลากหลายทั้งความสามารถในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ความสนใจทัศนคติต่อการศึกษาศาสนาและอาจารย์ผู้สอนด้วย ปัจจุบันนิสิตนักศึกษารุ่นใหม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อดิจิทัล จึงต้องการหลักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์หรือบัณฑิตอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีความชัดเจนและปรับเปลี่ยนแนวคิดการผลิตบัณฑิตอุดมคติไทยจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ต่อเผชิญกับ Faster Globalization จะเห็นได้ว่ายุคปัจจุบันมีความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตที่เด่นชัดและสูงกว่าในอดีตสมรรถนะในตนเองของบัณฑิตจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในโลกอนาคต บัณฑิตรุ่นใหม่จึงต้องใช้ทักษะหลายด้านเพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งความสามารถในการคิดจะเป็นหัวใจสำคัญสำหรับบัณฑิตยุคใหม่ เช่น การคิดเชิงเหตุผลการคิดวิจารณ์ญาณ เป็นต้น และการที่จะผลิตบัณฑิตตามคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จำเป็นที่จะต้องการอาจารย์และบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ และมีสมรรถนะสูง

จากหลักการและเหตุผลนโยบายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย พ.ศ.2554-2558

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว

15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนและผู้เรียน พร้อมๆ กับทำหน้าที่รวบรวม สังเคราะห์ สร้าง และเผยแพร่ “ความรู้” สิ่งซึ่งสังคมได้รับจากมหาวิทยาลัยคือ “บัณฑิต” ที่มีความรู้... เป็นพลเมืองที่ได้รับขัดเกลาทางสังคมและวัฒนธรรมมาเป็นอย่างดี เป้าหมายยุทธศาสตร์และตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ได้กำหนดไว้ในเป้าหมายยุทธศาสตร์ข้อ 3 ว่าคนไทยเฝ้าดี : มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตย มาตรฐานการอุดมศึกษา กำหนดให้บัณฑิตระดับอุดมศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคม

จากการเปลี่ยนแปลงซึ่งเทคโนโลยี-นวัตกรรมและอิทธิพลแนวคิดทฤษฎี “Modernization Theory” เป็นปัจจัยให้บัณฑิตต้องพัฒนาขีดความสามารถโดยเฉพาะศักยภาพการคิด เช่น การคิดเชิง องค์ประกอบคุณลักษณะของบัณฑิตยุคใหม่ที่สำคัญ ควรประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านบุคลิกนิสัย

ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเพื่อสร้างบัณฑิตอุดมคติไทยให้มีคุณภาพ

1. ปรับกระบวนการทัศน์ในการผลิตบัณฑิตให้มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ทั้งด้านสร้างวิสัยทัศน์ และการแสวงหาความรู้
 - สร้างองค์ความรู้ทั้งในเชิงแนวคิดและแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบัณฑิตอุดมคติ
 - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเปิดหลักสูตรด้านการพัฒนานักศึกษาในระดับปริญญาโทและเอก เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบัณฑิตอุดมคติ
 - สร้างความเข้าใจร่วมแก่สถาบัน อุดมศึกษาเกี่ยวกับทิศทางการเสริมสร้างและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อบัณฑิตอุดมคติ
 - ปรับกระบวนการเรียนรู้จากการถ่ายทอดให้กับผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learner)



- สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- พัฒนาอาจารย์ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และระบบการให้คำปรึกษา

2. ออกแบบระบบการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นองค์รวม

- ผลักดันให้เกิดการทบทวนและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาของสถาบันให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันระหว่างหลักสูตร การสร้างรายวิชา การเรียนการสอน และวิถีชีวิตนักศึกษาในสถาบันโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่นักศึกษา

- สร้างแนวทางการเตรียมนักศึกษาให้มีทัศนคติ ทักษะและการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการใช้บัณฑิตเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง

- ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในการใช้บัณฑิต เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติโดยจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและระหว่างเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง อาทิ การประชุม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- สร้างความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาบัณฑิตอุดมคติให้เป็นเวทีเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการขับเคลื่อนร่วมกัน ระหว่างบุคลากรด้านพัฒนานักศึกษาทั้งในสถาบันและระหว่างสถาบัน

- สร้างความเชื่อมโยงของการจัดการศึกษาระหว่างระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนเกิดความต่อเนื่องและไปสู่เป้าหมายด้านการเสริมสร้างบัณฑิตอุดมศึกษา

- การติดตามประเมินผลการดำเนินตามยุทธศาสตร์การสร้างบัณฑิตอุดมคติไทย

กลยุทธ์การพัฒนาสร้างสรรค์ สมรรถนะ (Competencies Based) และคุณลักษณะของบัณฑิตคุณภาพที่ดีสังคม-ธุรกิจ มุ่งหวัง

มีองค์ประกอบ (Factors) หรือตัวแปร (Variable) ที่ควรพิจารณาปฏิบัติ คือ

1. เทคนิคการอิงทฤษฎีการเรียนรู้ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้การสอนเชิงสร้างสรรค์ศักยภาพบัณฑิตคุณภาพ

เป็นความพยายามของนักจิตวิทยาทางการศึกษา (Educational psychologist) ที่จะทำการค้นคว้าเพื่อให้ทราบถึงธรรมชาติของการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อจะได้วางหลักการหรือกฎเกณฑ์แห่งการเรียนรู้ที่ดีที่สุดของมนุษย์ สำหรับแนวความคิดและหลักการทางจิตวิทยาเท่าที่ปรากฏออกมาในรูปแบบของทฤษฎี (Theory) อย่างแพร่หลาย ตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบันมีด้วยกันเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

1.1 ทฤษฎีกลุ่มเชื่อมโยงนิยม (Theory of connectionism or associations) สำหรับแนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับเรียนรู้ของทฤษฎีนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ สิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus and response factor) โดยเน้นหลักการที่มีปฏิกริยาต่อเนื่อง (Transitional reaction) ระหว่างตัวเร้ากับการตอบสนองพร้อมกับการเสริมแรง (Reinforcement) จากภายนอกเพื่อไม่ให้พฤติกรรมของผู้เรียนขาดตอน จนกระทั่งผู้เรียนบรรลุการเรียนรู้และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ ทฤษฎีนี้บางตำราเรียกว่า S-R Theories

1.2 ทฤษฎีกลุ่มประสบการณ์นิยม (Gestalt or Field theory) หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ก็คือ ความเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดเมื่อผู้เรียนแสวงหาประสบการณ์ความรู้ด้วยการลงมือทำจริง เช่น การพยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมใดๆ ด้วยตัวเอง ลักษณะการเรียนรู้หรือรับรู้ (Perception) จะเริ่มจากการเรียนส่วนรวมไปหาส่วนย่อย (Whole to part method) หลังจากนั้น จึงจะสรุปการเรียนในลักษณะที่สมบูรณ์ (Good gestalt) ด้วยการจัดระเบียบ (Organization) เปิดเป็นความรู้ความเข้าใจหรือความคิดภายใน (insight) ทฤษฎีนี้บางตำราเรียกว่า "Cognitive Theories"

นอกจากทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญทั้งสองนี้แล้ว ยังมีแนวความคิดหรือหลักการทางจิตวิทยาที่แตกแขนง เป็นกฎเกณฑ์ย่อยอีกหลายกฎดังต่อไปนี้

2. กฎแห่งการเรียนรู้ของทอร์นไดค์ (Thorndike's laws of learning) มี 3 ประการ

2.1 กฎแห่งผลตอบสนอง (Law of Effect) มีแนวคิดว่าผู้เรียนจะเรียนได้ดีขึ้น ถ้าผลตอบสนองครั้งแรกเป็นที่พอใจ

และในทางตรงกันข้าม ถ้าผลตอบสนองไม่เป็นที่พอใจ การเรียนก็จะแยกลงด้วยดังนั้น ในการนำหลักเกณฑ์ตามกฎนี้ไปใช้ ผู้สอนจำเป็นจะต้องมีการเสริมแรง (reinforcement) ในทางบวก (positive) ให้ผู้เรียนได้ประสบผลสำเร็จ (achievement) ตามควรต่ออัตรา ผลการเรียนรู้จึงจะดีขึ้น

2.2 กฎแห่งการฝึกหัด (Law of exercise) มีแนวคิดว่าการประสบการณ์ใดที่ผู้เรียนได้ประสบหรือลงมือกระทำบ่อย ๆ ย่อมเกิดการเรียนรู้ได้ดี ส่วนประสบการณ์ใดที่ผู้เรียนห่างเหินได้ ประสบหรือลงมือกระทำนาน ๆ ครั้ง ผลการเรียนรู้ย่อมไม่ดี กฎนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่ากฎแห่งการใช้และไม่ใช่ (law of use and disuse) จากหลักการดังนี้ ครูผู้สอนจึงควรพึงระลึกว่าการจัดกิจกรรมใดๆ ให้แก่ผู้เรียนควรจะมีลักษณะเป็นกิจกรรมที่มีความต่อเนื่อง (continuity) หรือเกี่ยวพัน (link) กับกิจกรรมเดิม ผู้เรียนจึงจะเรียนได้ดี ทั้งมีแรงจูงใจที่จะเรียนให้ดียิ่งขึ้นด้วย

2.3 กฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่เริ่มต้นจากการที่ผู้เรียนมีความพร้อม หรือต้องการเรียน ผลการเรียนรู้ย่อมเป็นที่น่าพอใจ และเท่ากับเป็นแรงจูงใจให้อยากเรียน

3. กฎแห่งการแก้ปัญหา บิดาแห่งระบบการศึกษา “อธิบายว่า” การเรียนรู้คือการเรียนรู้ด้วยความคิดและการศึกษาคือการสร้างนิสัยคิดโดยใช้สติปัญญาวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหลักการจากการกระทำต่าง ๆ โดยอาศัยเหตุผลเป็นที่ตั้งเป็นขั้นแรก ตั้งสมมุติฐาน รวบรวมผลการหลักฐานในข้อที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเท็จจริง เป็นข้อที่ 4 และข้อที่ 5 คือสรุปวัดผลและประเมินผล

4. กฎแห่งวิธีวางโครงการ เป็นทฤษฎีโดย นำเสนอ กิจกรรมโครงการที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมจนบังเกิดสัมฤทธิ์ จะเป็นปัจจัยให้ผู้เรียนการเรียนรู้อย่างแท้จริง และกลายเป็น โดยมีระบบและกระบวนการหรือข้อตกลงสำคัญ 3 ข้อ คือ 1) การคิดวางแผนโครงการ 2) การใช้เทคนิคและวิธีการปฏิบัติตามแผนโครงการ 3) การประเมินผลโครงการ

5. การใช้เทคนิคหลักการสอนที่สำคัญ ในระบบกระบวนการเรียนการสอนเชิงระเบียบวิธี

5.1 สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ว่าจะเรียนได้อย่างไร (Learn how to learn) โดยเหตุที่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมของสังคมมนุษย์ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก ทั้งในส่วนที่เป็นนามธรรม (abstract) ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก และความหวัง ตลอดจนค่านิยมและอุดมการณ์ของ

มนุษย์และส่วนที่เป็นวัตถุธรรม (concrete) ซึ่งเห็นได้จากการมีสิ่งเกิดใหม่หรือที่เรียกว่านวัตกรรมและเทคโนโลยี (innovation & technology) ซึ่งเป็นผลของความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ และมนุษย์รู้จักนำวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (applied science) เข้ามามีส่วนในการเรียนการสอนและการศึกษาเป็นส่วนร่วม มีการนำเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ ได้แก่ projectors, video-tape, cassette, overhead, televisions, teaching machine และ programmed instruction ฯลฯ ส่วนวิธีใหม่ๆ ได้แก่ unit teaching, team teaching, inquiry method และ simulation ฯลฯ ซึ่งทั้งหมดเป็นประสบการณ์ที่เด็กพบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและตลอดเวลา ดังนั้น “นักเรียนควรจะได้รับการสอนให้รู้จักคิดทั้งแนวความคิดเก่า ๆ และให้รู้ว่าจะหาอะไรมาแทนอย่างไร และเมื่อไร” พูด่ง่ายๆ ว่าเด็กจะต้องรู้ว่าจะเรียนรู้ได้อย่างไร (They must learn how to learn.) การสอนเด็กให้รู้ว่าจะเรียนอย่างไร (Accommodation & Assimilation Approaches) จะไม่ควรเรียนอะไร หรือจะเรียนใหม่อย่างไร จะรวมหมวดหมู่ความรู้ได้อย่างไร เรียนการเปลี่ยนแปลงหัวข้อเรื่องต่างๆ เมื่อเกิดความจำเป็น จะมองเห็นปัญหาต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ได้อย่างไร และจะสอนตนเองได้อย่างไร (how to teach himself) ดังนั้นก็เท่ากับเป็นความพยายามที่จะสอนเด็กให้รู้แนวทางไปสู่การค้นพบความรู้ใหม่ (mean to discovery)

การใช้ : ปัญญา + แนวทางหรือหลักการอย่างมีระบบที่ควรพิจารณานำมาใช้ได้แก่ (systematic mean or principle) เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ (intelligence)

สำหรับแนวทางหรือหลักการอย่างมีระบบที่ควรพิจารณานำมาใช้ได้แก่ problem solving inquiry, discovery ประกอบเข้ากับการวิเคราะห์ การใช้เหตุผล การฝึกให้รู้จักและสามารถตัดสินใจ การมีความรับผิดชอบ และการเจรจาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ซึ่งอาจทำได้โดยการถาม การสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมทางวิชาการ และการสัมมนา เป็นต้น

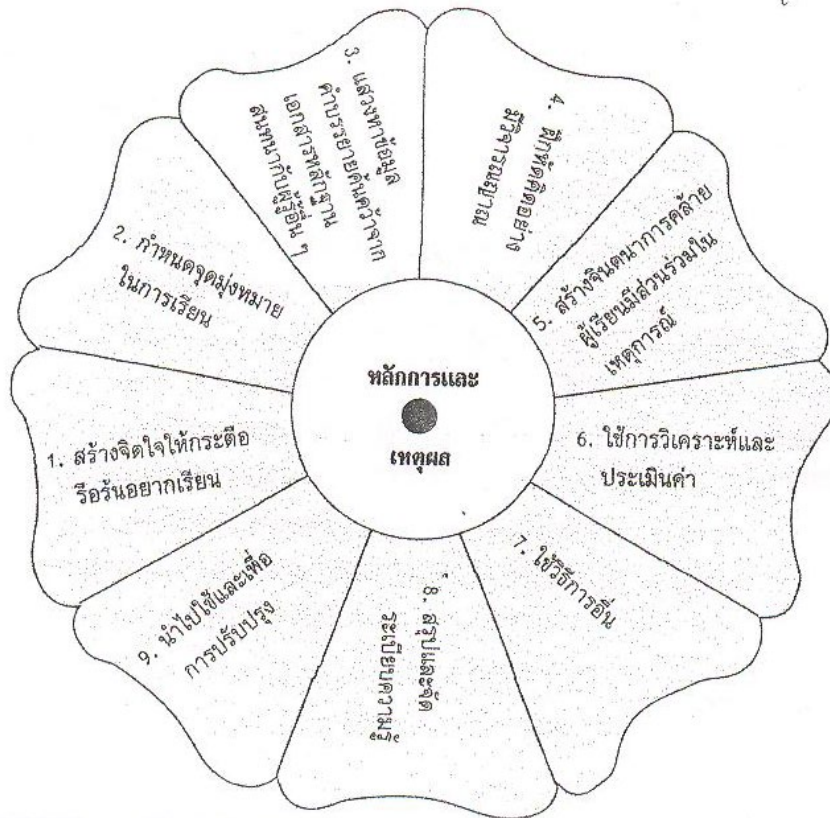
5.2 สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการค้นหาความรู้ด้วยตนเอง (self-knowledge inquiry) โดยมีครูอาจารย์ผู้ช่วยเหลือชี้แนวทางหรือให้คำแนะนำ ทั้งนี้เพื่อเปลี่ยนจากสภาพการเรียนการสอนแบบเดิม โดยครูผู้สอนเป็นผู้บรรจุความรู้ให้แก่เด็ก (Knowledge is an end in itself) มาเป็นแบบที่ควรใช้ในปัจจุบัน คือ การที่ครูสอนให้เด็กรู้จักค้นคว้าหาความรู้ (knowledge is



a mean to itself) ซึ่งอาจทำได้โดยการฝึกหัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการใช้ความพยายามแสวงหาความรู้ หัดคิด และคิดให้เป็น หมายถึง การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (knowledge is a mean to an end) หัตวิเคราะห์ เปรียบเทียบ

สังเคราะห์ และประเมินค่าข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การสร้างความเข้าใจ (understanding) ในการเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ ด้วยตนเองในที่สุด

แผนภูมิแสดงโครงสร้างการค้นหาคำรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน



๑ = สถิติปัญหาความเฉลียวฉลาดสามารถของผู้เรียนเป็นปัจจัยพื้นฐาน

5.3 สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการฝึกหัดตัดสินใจอย่างมีระบบ (system of decision making for learning) ขั้นตอนของการฝึกหัดตัดสินใจเพื่อให้ผู้เรียนรู้ตามแนวความคิดของ Shirley Engle มีดังนี้

- 1) สอนให้ผู้เรียนฝึกตีความข้อมูล (data interpretation)
- 2) สอนให้ผู้เรียนได้มีการฝึกการตัดสินใจในขั้นกำหนดนโยบายหรือหลักการ

สำหรับคุณค่าความสำคัญและเหตุผลของการสอนแนว Prof. Shirley Engle ได้เสนอไว้ว่า "โครงการการศึกษาเพื่อ

ความเป็นพลเมือง" ว่าควรจะใช้เรื่องการตัดสินใจเป็นแกนกลางของการสอน สังคมศึกษา โดยเหตุผลที่ว่าชีวิตมนุษย์ในทุกแห่งทุกมุมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ ดังนั้น ถ้าฝึกให้ผู้เรียนได้มีการตัดสินใจอย่างดีและถูกวิธี ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

5.4 สอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการฝึกกำหนดมโนทัศน์ (concept) ให้ผู้เรียน จะได้ผลดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับผู้เรียนว่าเคยผ่านการใช้ความคิดประกอบเหตุผลในการสร้างจินตนาการในทางประวัติศาสตร์ (Historical imagination) เพื่อประกอบการเรียนมาากน้อยเพียงใด ผู้เรียนได้ฝึกหัด

แสดงความคิด (idea) และประการสำคัญก็คือ ผู้เรียนได้ผ่านการใช้ปัญญา (intelligence) ความสามารถ สังเกตและพิจารณาสิ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตั้งอยู่และมีวิวัฒนาการในลักษณะของข้อเท็จจริง (facts) หรือในรูปของหลักการ (principles) ที่มีเหตุผลเพียงใดแค่นั้น หรือโดยนัยสำคัญทุกๆ ไป (Generalization) แล้วสรุปสาระหรือความจริงในรูป “มโนทัศน์” (concepts) ตามลำดับขั้นในชีวิตประจำวัน และประกอบการเรียนแต่ละวิชาหรือกลุ่มวิชา จนถึงขั้นเกิดการเรียน

ด้วยการใช้ความคิดภายใน (insight) ทั้งในขั้นที่สูงกว่าหรือไม่เพียงใด สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนั้นจะเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้แบบสร้าง concept โดยทั่วไปประเภทต่างๆ ของ concept อาจแบ่งได้ดังนี้

- 1) แบบยึดตามหลักจิตวิทยาหรือตามความเข้าใจเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของเอกัตบุคคล
- 2) แบบยึดตามคุณสมบัติเฉพาะของข้อเท็จจริง
- 3) แบบยึดลักษณะของข้อเท็จจริงจากนามธรรมไปสู่รูปธรรม (abstract to concrete) หรือจากลำดับลักษณะเฉพาะไปสู่ลักษณะทั่วไป (specific property to general

property)

4) แบบยึดตามโครงสร้างของข้อเท็จจริง

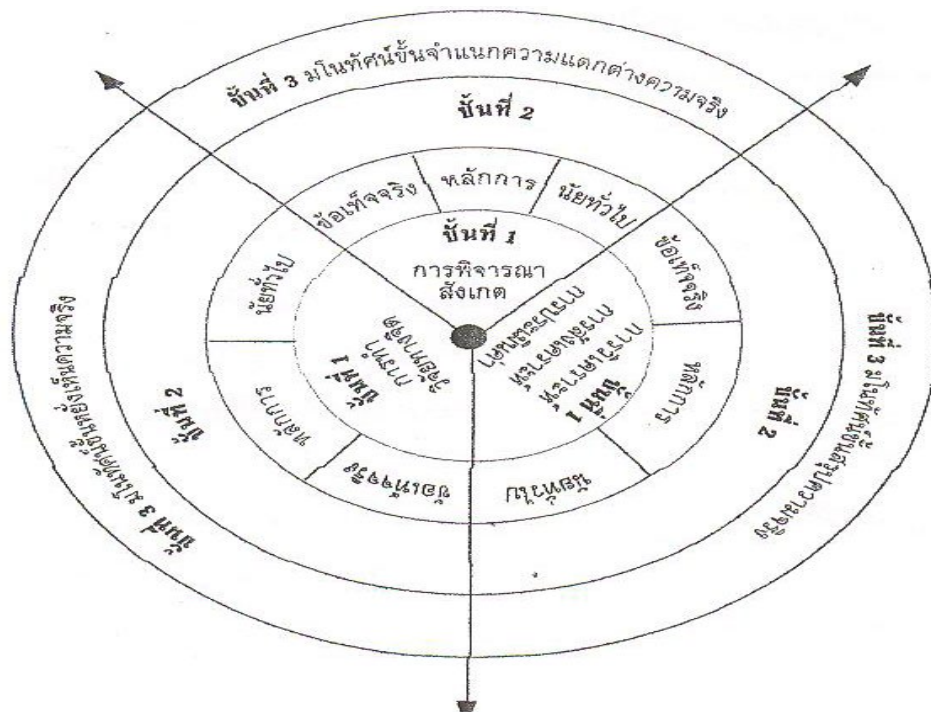
- มโนทัศน์ที่มีลักษณะเด่น
- มโนทัศน์ที่แสดงความสัมพันธ์

5) แบบยึดตามหน้าที่ concept มีหน้าที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เป็น 2 ประการ คือ

- เพื่อตอบสนองต่อวัตถุหรือเหตุการณ์
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างเหตุการณ์และการเกี่ยวข้อง

ของวัตถุหรือพฤติกรรมที่ตามมาของมนุษย์ เช่น มโนทัศน์ที่เกี่ยวกับค่านิยม อุดมการณ์ และปรัชญา ย่อมมีผลต่อการดำเนินอยู่ การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการของมนุษย์ ขึ้นตอนของมโนทัศน์แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ 1) การสรุปรวมความจริง (Generalization) 2) การจำแนกความแตกต่างความจริง (discrimination) 3) การหยั่งเห็นความจริง (insight)

ทุกขั้นตอนผู้สอนจะต้องใช้ทั้งความรู้และความสามารถฝึกผู้เรียนให้รู้จักใช้ปัญญาและความคิดอย่างมี ลำดับขั้นหรือเป็นระบบเพื่อให้เกิดแนวคิดอย่างแท้จริง ผู้เรียนจึงจะได้รับประสบการณ์ มีทักษะและจะเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่มีคุณค่าหรือคุณประโยชน์ขึ้นได้ (ขอให้พิจารณาแผนภูมิประกอบ)



● = จุดเริ่มต้นคือการใช้ปัญญา



5.5 สอนให้ผู้เรียนรู้ด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์ (scientific method) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนของการสอนแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นตอนกำหนดและศึกษาขอบเขตของปัญหา (location of the problem) จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์ อยู่กับการสังเกต (observation) เรื่องราว เหตุการณ์ หรือปรากฏการณ์ด้วยอายตนะ (sense organs) หรือเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ หลังจากนั้นจึงกำหนดข้อคิดที่ได้จากการสังเกต เป็นปัญหา แล้วจึงทำการศึกษาค้นคว้าขอบเขตของปัญหาเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งจะออกมาในรูปของคำถามต่าง ๆ

2) ขั้นตอนตั้งสมมติฐาน (setting up hypothesis) หลังจากทำการวิเคราะห์เพื่อจำแนกประเภทของคำถาม เพื่อให้ตรงประเด็นของปัญหาและอยู่ในวิสัยที่จะทำการศึกษาและทดลอง (experimentation) ได้ก็ถึงขั้นเดาคำถาม (ใช้การคาดคะเนอย่างมีเหตุผล) หรือกำหนดแนวทางที่คาดว่าจะเป็นไปได้เกี่ยวกับคำตอบขึ้นเป็นสมมติฐาน

3) ขั้นรวบรวมข้อมูล (collection of data) เมื่อตั้งสมมติฐานแล้วก็จะถึงขั้นแสวงหาความรู้ความจริง ซึ่งทำได้โดยการแสวงหาหลักฐาน ข้อมูล (sources) หรือโดยการทดลอง (experimentation)

4) ขั้นทดสอบสมมติฐาน (testing the hypothesis) เมื่อผ่านขั้นการศึกษาและทดลองแล้ว ก็จะดำเนินการรวบรวมผลเพื่อนำมาทดสอบความถูกต้องของสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

5) ขั้นสรุปเป็นหลักการหรือทฤษฎี (Conclusion to Discovery, Principle and Theory) กระบวนการหลังการพิสูจน์ตามสมมติฐาน (Hypothesis) แล้วว่าเป็นจริง reality approach ก็จะนำไปสู่การสรุปเป็นหลักการทฤษฎีเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

6. กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการความคิดสร้างสรรค์ (creative process) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบัณฑิตคุณภาพที่มีสังคมธุรกิจ

6.1 ลักษณะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง วิธีการคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนตลอดจนคิดแก้ปัญหาได้สำเร็จ ทอแรนซ์ (Torrance, 1965, p.298) ได้ให้คำอธิบายว่า เป็นกระบวนการของความรู้สึกลึกซึ้งต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมติฐานขึ้น ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อ

ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งขึ้นขึ้นไป จึงเป็นการรายงานผลที่ได้รับจากการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางใหม่ต่อไป โดยแบ่งกระบวนการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์เป็นขั้นๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การค้นหาความจริง (fact finding) เป็นการพิจารณาคำตอบอันเกิดจากความสับสนวุ่นวายภายในใจ

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (problem finding) รู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้น หรือมองเห็นปัญหา

ขั้นที่ 3 การค้นหาแนวคิด (idea finding) รวบรวมความคิด ตั้งข้อสันนิษฐานและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบความคิด

ขั้นที่ 4 การค้นพบวิธีแก้ปัญหา (solution finding) การค้นพบคำตอบในการแก้ไขปัญหามาจากการทดสอบข้อสันนิษฐานที่ตั้งขึ้น

ขั้นที่ 5 การยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance finding) การยอมรับคำตอบจากการพิสูจน์เพื่อการแก้ปัญหา

6.2 ในทางปฏิบัติ วอลลาซและโคแกน (Wallach and kogan, 1973, pp.235-256) ศาสตราจารย์ ดร.ทางด้านจิตวิทยา และ Neuroscience มหาวิทยาลัย Duke ได้อธิบายกระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่าเกิดจากความคิดสิ่งใหม่ๆ โดยการลองผิดลองถูก (trial and error) แบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1) ขั้นเตรียม (preparation) การเตรียมข้อมูลของปัญหาเพื่อแก้ปัญหา

2) ขั้นรวบรวมความคิด (Incubation) เป็นขั้นรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ทั้งใหม่และเก่าที่ยังไม่สามารถจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและไม่สามารถที่จะแยกเป็นหมวดหมู่ได้

3) ขั้นความคิดกระจ่าง (Illumination) เป็นขั้นที่ความคิดสับสนนั้นผ่านการเรียบเรียงและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้มีความกระจ่างชัดและจะมองเห็นภาพพจน์โมทัศน์ของความคิด

4) ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง (Verification) เป็นขั้นที่ได้รับความคิด 3 ขั้นข้างต้น เพื่อพิสูจน์ความคิดนี้เป็นจริงและถูกต้อง

6.3 คุณลักษณะพิเศษและกิลฟอร์ด (Guilford, 1980, pp.715-735) ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาชาวอเมริกัน มหาวิทยาลัย Southern California ได้อธิบายว่า คนที่มีความ

คิดสร้างสรรค์จะต้องมีความฉับไวที่จะรับรู้ปัญหา มองเห็นปัญหา สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย มีความสามารถที่จะสร้างหรือแสดงความคิดใหม่ ๆ และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งวิธีการคิดของคนเราเป็นตามลำดับขั้น

7. การพัฒนาแนวคิด “สมรรถนะ” (competencies based) เพื่อสร้างสรรค์ศักยภาพเชิงทฤษฎีวิชาชีพ (Professional theory) ให้กับบัณฑิตคุณภาพที่สังคม-ธุรกิจมุ่งหวัง

7.1 ประเภทของสมรรถนะ นักวิชาการหลายท่านได้พรรณนาที่แตกต่างกันออกไปโดย ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2547, หน้า 10-11) ได้ทำการสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะตามสายงาน (job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกว่าสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

จิระประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งต่างๆ จะประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมองค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ

สำหรับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะในเชิงการบริหารจัดการ (Strategic developing management) เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Potentiality) ในองค์กรธุรกิจ (Business organization) เพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของศาสตราจารย์ David C. Mclelland นักจิตวิทยามหาวิทยาลัย Harvard ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มค้นคว้าวิจัยและนำเสนอแนวคิด และวิธีการพัฒนาศักยภาพ “สมรรถนะ” (Competencies) ซึ่ง “Boyatzis” นักจิตวิทยาผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาที่เป็นศิษย์ได้อธิบายว่า “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่สัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น” ในขณะที่นักจิตวิทยาพัฒนาอีกคนหนึ่งชื่อ “Mirakile” ได้ให้คำอธิบายว่า “สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้สำคัญ”

โดยสรุปแล้ว “สมรรถนะ” ของบัณฑิตคุณภาพที่สังคม-ธุรกิจ มุ่งหวังประกอบด้วย

1) เชี่ยวชาญเทคโนโลยีการปฏิบัติงานเพื่อผลิตภัณฑ์และการบริหาร

2) เชี่ยวชาญองค์ความรู้ การตลาดและการส่งเสริม

3) มีความคิดสร้างสรรค์ในธุรกิจและเชี่ยวชาญ Know-how การผลิตและบริการ

4) เชี่ยวชาญเทคนิค และกลยุทธ์การวางแผนปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจที่รับผิดชอบ

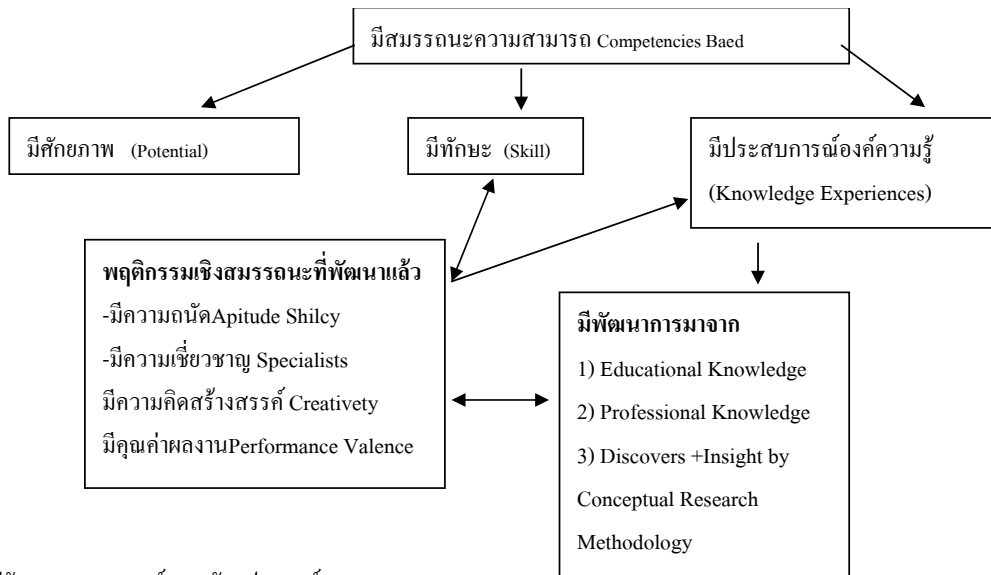
5) มีการวางแผน และกำหนดแผนการสื่อสารการตลาดด้วยเทคโนโลยี + นวัตกรรมสื่อหลายรูปแบบ

6) มีความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ในการบริหารจัดการธุรกิจ การเงิน และงานบริหารธุรกิจ

7) รู้ระเบียบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวิจัยโดยมีพัฒนาการและคุณค่างานตาม Model ดังนี้

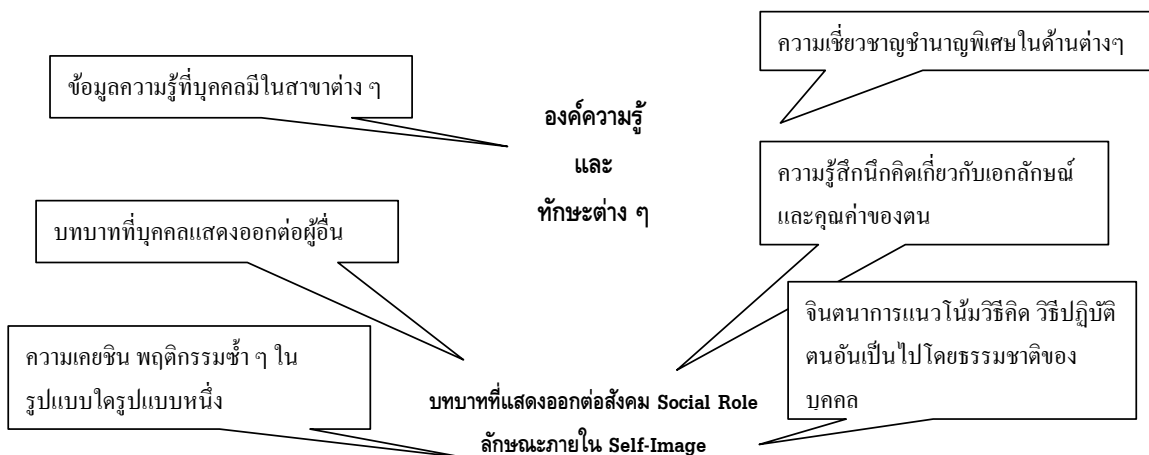


Model of Bachelor Competencies



ปรัชญา – อุดมการณ์ และวัตถุประสงค์ของงาน
 หลักการเชิงทฤษฎี

- ทรัพยากรบุคคลทุกฝ่ายขององค์กรธุรกิจ มีสมรรถนะศักยภาพและทักษะความเชี่ยวชาญในการทำงานและสามารถบริหารจัดการเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและมีคุณค่าได้

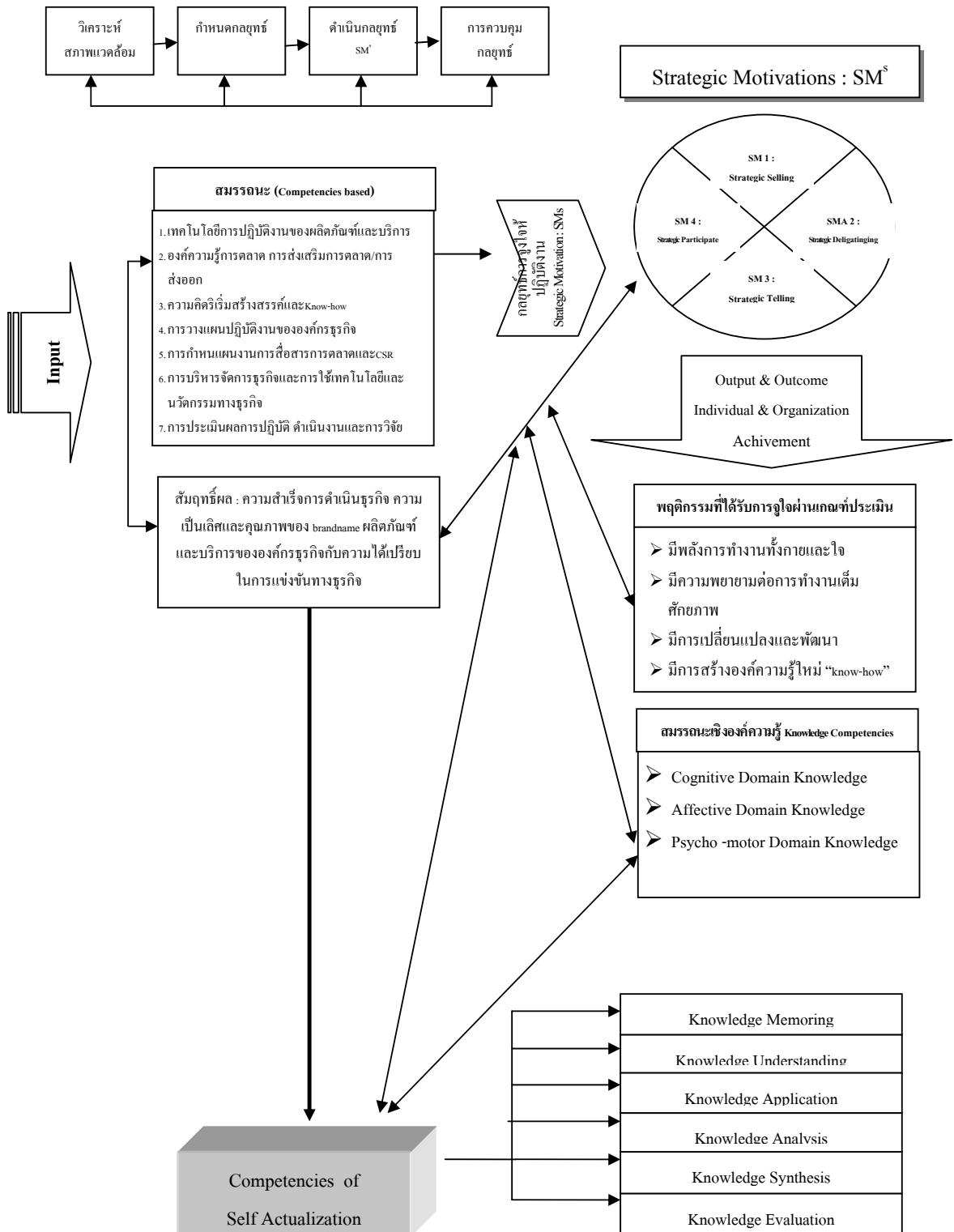


7.2 Conceptual thinks of Bachelor Competency ประกอบด้วยหลักการสำคัญ





7.3 กลยุทธ์การพัฒนาโดยเทคนิคจูงใจให้ปฏิบัติงาน (Strategic Motivations : SMs)



7.4 แบบแผนการพัฒนาบุคลากรสื่อสาร / บุคลากรขององค์กร / สถาบันทางธุรกิจการสื่อสาร เชิงเนื้อหาและหลักการ (contents principles) อย่างเป็นระบบและกระบวนการ



บุคลิกภาพอย่างเป็นระบบ

บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความเข้าใจ พฤติกรรมมนุษย์ เมื่อกล่าวถึงบุคลิกภาพก็มักกล่าวถึงเฉพาะ ลักษณะพฤติกรรมที่เป็นท่าทางการเคลื่อนไหวท่วงท่าวาจา และ กิริยามารยาทของบุคคล ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ การพิจารณาทางบุคลิกภาพจึงต้องให้ครอบคลุมถึงบุคลิกภาพ ในส่วนที่เกี่ยวกับจิตใจด้วยบุคลิกภาพในส่วนที่เกี่ยวกับจิตใจ เป็นเพียงนามธรรม (Abstract) ที่แฝงอยู่ภายใต้พฤติกรรม ของแต่ละบุคคลที่มีผลมาจากแรงขับ (Drive) ซึ่งรวมกันเป็น ระบบอยู่ภายใน และมีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะ (Specific Characteristics) ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก และแตกต่างกันไปใน แต่ละบุคคลใดๆ จะพยายามปรับปรุงและสร้างเสริมพัฒนาการ บุคลิกภาพที่ทำหรือพึงประสงค์ให้ครบทุกลักษณะ หากแต่มี ความเข้าใจและตระหนักในหลักการ และพฤติกรรมแห่งตน ทั้ง มีความจริงใจและศรัทธา ยอมรับในบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี

7.5 กระบวนการปรับปรุงและสร้างเสริมพัฒนาการ



หรือพึงประสงค์ตามปทัสฐานทางวัฒนธรรมของสังคม (Social Cultural Norms) เป็นทัศนคติ (Attitude) ที่ถูกต้องแห่งตนแล้วกัน

1.องค์ประกอบ ปัจจัยตัวแปร อิสระ (IV)	2. INPUT รูปแบบตัวแปรตาม (DV)	3. ขั้นการวิเคราะห์	4. ขั้นตอนการฝึกปฏิบัติ	5. ขั้นการประเมินผล	6. OUTPUT บุคลิกภาพที่ดี หรือ พึงประสงค์
พ่อ - แม่	- ลักษณะทางพันธุกรรม พื้นฐาน บุคลิกภาพตัวแบบ ความรัก ความ อบอุ่น การเลี้ยงดู ความคาดหวัง โลกทัศน์	3.1 การศึกษา วิจัยถึง ความหมาย คุณค่า ทัศนคติ วิธีการผลิตและผลสะท้อน ของการขยายการ ปรับปรุง สร้างเสริมบุคลิกภาพอย่าง เป็นระบบ	4.1 กำหนดทัศนคติในการ ลงมือฝึกปฏิบัติเพื่อ กระบวนการปรับปรุง และ สร้างเสริมพัฒนาบุคลิกภาพ อย่างเป็นระบบ	5.1 ติดตามผลพฤติกรรม และบุคลิกภาพที่ปรับปรุง และสร้างเสริมโดย กระบวนการในขั้นที่ 4 แล้ว	1. มีบุคลิกลักษณะที่ดี และมีมารยาท งดงาม 2. มีความเป็นผู้นำ (Leadership) และเสน่ห์ (Charming)
		3.2 ศึกษา และพิจารณา ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี / พึงประสงค์	4.2 วางแผน และสร้าง ตารางปรับปรุง และสร้าง เสริมพัฒนาบุคลิกภาพ 4.3 ลงมือฝึกทักษะปฏิบัติที่ บุคลิกภาพจากง่ายไปหา ยาก	5.2 ทำการวัดผล (Measurement) บุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อการพิสูจน์โดย 5.2.1 ตนเอง 5.2.2ญาติพี่น้อง 5.2.3 สังคม	3. สติปัญญาเฉลียวฉลาด (IQ) และความ มั่นคงทางอารมณ์ (EQ) 4. มีสมาธิความเชื่อมั่นใจตนเอง (Self Confidence) 5. มีความวิริยะ อุตสาหะ พยายามสูง อดทนและอดกลั้น 6. มีระเบียบวินัย และตรงต่อเวลา 7. มีศาสนา ปรัชญา และหลักความเชื่อ ยึดเหนี่ยวจิตใจ
สังคมและชุมชน	-ปทัสฐาน (Norm) บุคลิกภาพ การยอมรับ เกียรติ ความไว้วางใจ การเสียสละ อดทน คุณธรรม	3.3 ศึกษา สังเกตบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล และ กลุ่มบุคคลได้รับการยอมรับ และยกย่องในสังคม (P.Cultural Norm)	4.4 ทดสอบการ เปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ ด้วยตนเองและฝึกปฏิบัติซ้ำ 4.5 ขอให้บุคคลอื่นๆ ดิชม และให้คำแนะนำหรือ ทดสอบ	5.3 ทำการประเมินผล (Evaluating) จากข้อ สรุปในข้อ 4 และข้อ 5.1-5.2 และโดยการ ประเมินค่าจากการ แสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่พัฒนา สร้างเสริมแล้วโดยการ ปฏิบัติจริงในสถานการณ์ด้วย การเข้าสมาคม และสังคม	8. มีจิตใจดีมีเพื่อนฝูง และมีเมตตา แก่เพื่อนมนุษย์และสัตว์ 9. มีความรู้ และทักษะสามารถในการ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินค่า บุคคล สังคม และวิทยาการความรู้ได้ 10. มีสุขภาพอนามัย สมบูรณ์ แข็งแรงทั้ง ทางกาย และจิตใจ
		3.4 สสำรวจบุคลิกภาพและ พฤติกรรมของตนเอง 3.5 วิเคราะห์บุคลิกภาพของ ตนเอง	4.6 วัดผล และประเมินผล การปฏิบัติโดยรวม/สรุปผล 4.7 ฝึกปฏิบัติในบุคลิกภาพ อื่นๆ ต่อไป 4.8 ดำเนินการตามขั้นตอน		
สถาบันอาชีว และการทำงาน	-วิชาชีพ ความรู้ ทักษะ การ ปฏิบัติงานการปกครองบังคับบัญชา การบริหารคนและงาน การปฏิบัติ	3.5.1 External Criticism (การวิเคราะห์ ภายนอก)			
		3.5.2 Internal			



การตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเสีย		Criticisism (การวิเคราะห์ ภายใน)	ที่ 4.3-4.6 พร้อมกันสังเกต การเปลี่ยนแปลง	เพื่อการรับรอง(Approve) คุณภาพนั้น ๆ	12. มีจิตใจกล้าหาญ กล้าเผชิญสภาวะ วิกฤติ และเหตุการณ์ภัย และยอมรับการ เปลี่ยนแปลงได้
เพื่อน และมิตร สหาย	การตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเสีย				
คู่ครอง/ ครอบครัวใหม่	-ความเป็นมิตร ความรัก ความ อบอุ่น ความมั่นคงทางใจ	3.6 ขอและรับการวิจารณ์ และแนะนำจากญาติสนิท- มิตรสหายเกี่ยวกับ บุคลิกภาพที่ดี และสิ่ง บกพร่องควรแก้ไขปรับปรุง	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	13. มีความซื่อสัตย์ สุจริต สุขุมรอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วน
	แบบอย่างการตัดสินใจ	3.7 สร้างและประมวล บุคลิกภาพของตนเอง			
ศาสนา และลัทธิ	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.1 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเข้าสังคม ในสังคมได้
	-ความรัก ความอบอุ่น ความสุข	3.7.2 บุคลิกภาพที่ควร ปรับปรุงและสร้างเสริม พัฒนา			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	กำลังใจ ความเพียรพยายาม การ สร้าง และการรับผิดชอบ	3.7.3 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	15. มีสุนทรียศาสตร์ในจิตใจ ยอมรับทั้ง และมองโลกในแง่ดี
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.4 บุคลิกภาพที่ดี			
ความเชื่อ	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.5 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	16. มีความรู้จำพอ และรู้จักตนเอง
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.6 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.7 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	17. มีความไม่ในความที่รู้คุณค่า และ เคารพตนเอง
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.8 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.9 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	18. มีความยุติธรรม และมั่นใจเป็น นักกีฬา
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.10 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.11 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	19. มีความสำราญในพฤติกรรมทางเพศ และการมีเพศสัมพันธ์
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.12 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.13 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	20. มีจิตใจ และพฤติกรรมสอดคล้อง กับพื้นฐานสากล (International Norms) ตามแนวคิดของสหประชาชาติ โดยผ่าน UNESCO ประกอบด้วย
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.14 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.15 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	20.1 Inteilgence and wisdom
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.16 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.17 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	20.2 International Understanding
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.18 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.19 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	20.3 Peaceful Co-existence
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.20 บุคลิกภาพที่ดี			
ต่างประเทศ และ โลกยุคโลกาภิ วัตน์	ความกล้าจริงหรือลมเหลว	3.7.21 บุคลิกภาพที่ดี	การเปลี่ยนแปลง	บุคลิกภาพนั้น ๆ	20.4 Diplomacy Problem solving
	-ที่พึ่งทางใจ ความสงบ ความ ดีใจดี และการยอมรับ-ศรัทธา	3.7.22 บุคลิกภาพที่ดี			



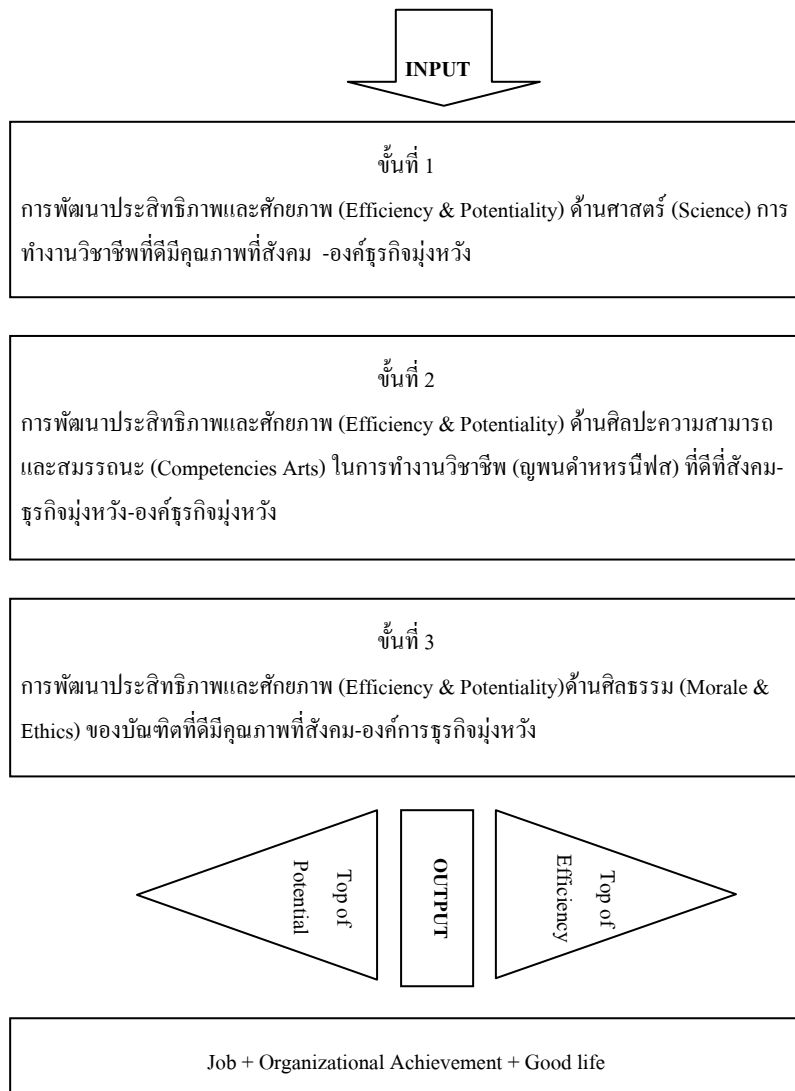
สำหรับกระบวนการปรับปรุง และสร้างเสริมพัฒนาการ พัฒนาบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบจะประกอบด้วยกระบวนการ (process) 6 ขั้น มีแนวคิด (Idea & Concepts) และรายละเอียด รวมทั้งองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ทั้งที่เป็น Independence Variables Dependence และ Variables ในขั้นของ Input เพื่อนำไปสู่หัวใจของกระบวนการในขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ ขั้นที่ 4 ขั้นการฝึกปฏิบัติการและขั้นที่ 5 ขั้นการประเมินสะท้อน เป็นขั้นสุดท้ายขั้นที่ 6 Output คือ “บุคลิกภาพที่ดีหรือพึงประสงค์” เป็นบุคลิกภาพที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไข และสร้างเสริมบุคลิกภาพ อย่างเป็นระบบแล้ว เป็น 20 ลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีหรือพึง

ประสงค์ ปรากฏตาม ตารางที่ 3-6

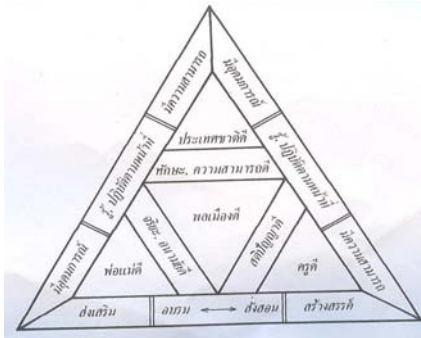
ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบและปัจจัยของกระบวนการ ปรับปรุง สร้างเสริมพัฒนาการบุคลิกภาพอย่างเป็นระบบ

แนวคิดและหลักการส่งท้าย

จากข้อมูลเชิงทฤษฎีและหลักการดังกล่าวข้างต้นอาจสรุป ได้ว่า “คุณลักษณะที่ดีหรือพึงประสงค์ของบัณฑิตคุณภาพที่ สังคม-ธุรกิจมุ่งหวังมีคุณลักษณะสำคัญอย่างยิ่งสำคัญอย่าง มาก” 13 คุณลักษณะได้แก่ 1) มีความรู้ ความสามารถใน วิชาชีพใหม่-ทันสมัยเสมอ 2) มีความรู้ความสามารถทั้งด้าน ทฤษฎีและปฏิบัติเป็นอย่างดี 3) มีความสามารถใช้เครื่องมือ



สื่อสารเชิงเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพงานได้ 4) มีความรู้ตรงศาสตร์วิชาชีพ (เอก-โท) 5) มีความ



รู้ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Team-work) ให้ผลสัมฤทธิ์ผล 6) มีความรู้มีความคิดสร้างสรรค์เริ่มสร้างสรรค์ 7) มีเทคนิคการเรียนรู้งานใหม่และรวดเร็ว 8) มีความสามารถในการสื่อสาร-ประชาสัมพันธ์ภาระงานและองค์การได้ดี 9) มีลักษณะและความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 10) มีศรัทธา จริยใจ ซื่อสัตย์ สุจริตในหน้าที่การงาน 11) มีความรับผิดชอบ ขยัน เลียสละ อดทน และละเอียดรอบคอบ 12) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 13) มีระเบียบวินัยอุทิศตนและเป็นผู้ตรงต่อเวลา โดยแสดง Model การพัฒนาทรัพยากรกำลังคน "บัณฑิตคุณภาพ" ที่สังคม-ธุรกิจมุ่งหลังได้ดังนี้

ปัจจัยนิเทศ : Conceptual Variables Development of Qualitative Bachelors

เอกสารอ้างอิง

- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.
- ปดิวิธดา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2549). **การสื่อสารมวลชน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- (2542). **การวิจัยนิเทศศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- (2553). **เทคโนโลยีสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- (2549). **การวิจัยการประชาสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- (2554). **นวัตกรรมการสื่อสารการตลาดเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- (2554). **เทคนิคจิตวิทยาธุรกิจการบริหารจัดการ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- (2548). **กระบวนการพัฒนาวุฒินามมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปรัชญา เวสารัชช และคณะ. (2542). **สื่อสารเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
- พิชิต สุเจริญพงศ์. (2542). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นันทการพิมพ์.
- สมควร กวียะ. (2542). **วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. **สรุปผลการประชุมวิชาการระดับชาติ** (2552). **แบ่งคุณภาพการอุดมศึกษาไทย**. สกอ.2553.
- (2554). **การประชุมเสวนาการเตรียมพร้อมผลิตบัณฑิตใหม่ในศตวรรษที่ 21**. สกอ : 20 กรกฎาคม.

- Cattell R.B. (1980). **Personality : A Systematic Theoretical and Factual Staidly**. News York : Me Grew Hill Book Company
- Murphy, Robert D. Mass. (1982). **Communication and Human Interaction**. Massachusett : Houghton Miffin Campany.
- Michael, T. Kavanagk Mohan Thite. (2010). **Human Resource Information Management**. Edenburgh : Pearson Education Limited.
- Saueart, Juani.Clare Mann, & tove Brown and Alan price. (2008). **Human Resource Development strategy and Tactics**. Elsevier Ltd. Butterwort Heinemann.

