

อภิธาน์นทาการ



รายงานวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
บัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

โดย

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล

เมธี ดิสวัสดิ์

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร
วันลงทะเบียน..... 5 JUL 2011
เลขทะเบียน..... 15661511
เลขเรียกหนังสือ..... ว 18

2490
.75
บ644ร
2550

วิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก

พ.ศ. 2550

กิตติกรรมประกาศ

การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต ทะก่อง ผู้อำนวยการวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวรและรองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี อ่อนสวัสดิ์ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและวางแผน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษางานวิจัยฉบับนี้อย่างดียิ่งเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส และ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รท.ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.เรวดี กระโหมวงค์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแบบวัดครั้งนี้

ขอขอบคุณนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทุกคนที่กรุณาตอบแบบวัดทุกฉบับด้วยความจริงใจ เจ้าหน้าที่วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวรทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณวิไล สุขเกษม ที่กรุณาประสานงานต่างๆ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี และผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล
เมธี ดิสวัสดิ์

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้วิจัย : บุษงา วชิระศักดิ์มงคล และเมธี ดิษฐ์สวัสดิ์

ปีที่งานวิจัยสำเร็จ : พ.ศ. 2550

บทคัดย่อ

การศึกษารั้งนี้เป็นการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยหาคุณภาพของแบบวัด สร้างเกณฑ์ปกติ และคู่มือการใช้ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัด จำนวน 6 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบวัดทักษะและทัศนคติที่ดี เพื่อความสำเร็จ ฉบับที่ 2 แบบวัดความรับผิดชอบ และฉบับที่ 3 แบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ฉบับที่ 4 แบบวัดด้านมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ฉบับที่ 5 แบบวัดด้านจริยธรรมในการทำงาน และฉบับที่ 6 แบบวัดด้านความศรัทธาและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รวมข้อคำถามทั้งหมด 249 ข้อ ใช้ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 517 คน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษาและจิตวิทยา จำนวน 5 คน ตรวจสอบว่าแบบวัดในแต่ละด้านวัดได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ทุกฉบับ มีค่าตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ
2. ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนวัดรายข้อ กับคะแนนทั้งฉบับ โดยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 รวม 231 ข้อ แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง
3. อำนาจจำแนก ของแบบวัดที่ได้จากการทดสอบที่ พบว่าค่าสถิติ t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่า t ที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 230 ข้อ ซึ่งแสดงว่าแบบวัดมีอำนาจจำแนก
4. ความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา แบบวัดทั้ง 6 ฉบับ มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .4291 ถึง .9663
5. เกณฑ์ปกติของแบบวัดทั้ง 6 ฉบับ มีคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อ	ก
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความหมาย จุดมุ่งหมาย และองค์ประกอบของหลักสูตรนานาชาติ.....	8
การจัดหลักสูตรนานาชาติ.....	10
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ.....	11
การสร้างแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ.....	11
ความหมายของทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ.....	13
ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ.....	40
การเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	51
จริยธรรมในการทำงาน.....	68
กรอบความคิดในการวิจัย.....	87
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	88
ประชากร.....	88
กลุ่มตัวอย่าง.....	88
เครื่องมือที่พัฒนา.....	88
ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ	
มหาวิทยาลัยนเรศวร.....	93
การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ	
มหาวิทยาลัยนเรศวร.....	94
วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล.....	95
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	95

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	130
ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	130
ประชากร.....	130
กลุ่มตัวอย่าง.....	130
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	130
วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	131
สรุปผล.....	132
อภิปรายผล.....	135
ข้อเสนอแนะ.....	139
บรรณานุกรม.....	140
ภาคผนวก.....	147
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และ ผู้เชี่ยวชาญ.....	148
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัด.....	150
ภาคผนวก ค คู่มือการใช้แบบวัด.....	163
ภาคผนวก ง แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร.....	190
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	226

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนนิสิตที่เข้าสอบวัด จำแนกตามแบบวัดแต่ละฉบับ.....	99
2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อ ความสำเร็จ (แบบสถานการณ์).....	100
3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อ ความสำเร็จ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า).....	100
4 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ ตนเองกระทำ (แบบสถานการณ์).....	101
5 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ ตนเองกระทำ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า).....	102
6 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)	102
7 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า เน้นการปฏิบัติ).....	103
8 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบประเมินตนเอง).....	103
9 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็น นานาชาติ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)	104
10 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)	105
11 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบประเมินตนเอง)	106
12 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบสถานการณ์)	106
13 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึก ตนเองมีคุณค่า (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)	107

14	ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า (แบบสถานการณ์)	107
15	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที่	108
16	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที่.....	109
17	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบ (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที่	111
18	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที่	112
19	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที่	113
20	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า เน้นการปฏิบัติ) โดยการทดสอบที่.....	114
21	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบประเมินตนเอง) โดยการทดสอบที่	115
22	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ โดยการทดสอบที่	115
23	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที่	117
24	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบประเมินตนเอง) โดยการทดสอบที่	119
25	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที่	119
26	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที่	120
27	อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที่	122

27	ความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย นานาชาติ.....	123
28	เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ	125
29	เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ	125
30	เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	126
31	เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ.....	127
32	เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน.....	127
33	เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า.....	128
34	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1	151
35	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 2	151
36	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1	153
37	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 2	153
38	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1	155
39	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 2	155
40	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 3	155
41	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ....	157
42	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1...	158
43	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 2...	159
44	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 3...	160
45	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า มีคุณค่า ตอนที่ 1.....	160
46	ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า มีคุณค่า ตอนที่ 2.....	162
47	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1.....	173

48	คะแนนในแต่ละข้อ ของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 2.....	174
49	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1.....	175
50	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 2.....	176
51	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1.....	177
52	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 2.....	178
53	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 3.....	179
54	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ.....	179
55	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1.....	180
56	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 2.....	181
57	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 3.....	182
58	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า คุณค่า ตอนที่ 1.....	182
59	คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า คุณค่า ตอนที่ 2.....	183
60	เกณฑ์ปกติของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ	185
61	เกณฑ์ปกติของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ.....	186
62	เกณฑ์ปกติของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต.....	187
63	เกณฑ์ปกติของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ.....	187
64	เกณฑ์ปกติของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน.....	188
65	เกณฑ์ปกติของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า.....	188

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้หน้า.....	19
2. การติดต่อสื่อสารแบบวงกลม	22
3. การติดต่อสื่อสารแบบทุกทิศทาง	22
4. การติดต่อสื่อสารแบบตัววาย แบบวงล้อ และแบบลูกโซ่	23
5. กระบวนการสร้างทีมงาน	24
6. กระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	27
7. กระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	28
8. กระบวนการวางแผนงาน	31
9. เนื้อหาทางจริยธรรม.....	71
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย	87
11. ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย นานาชาติ	93

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่มีการจัดระบบการศึกษาที่สืบต่อเนื่องกันมาหลายปีและพัฒนาเปลี่ยนแปลงสถาบันเดิบโตขึ้นเป็นลำดับ (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร, 2547 : 28-30) โดยเริ่มต้นจากการเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก จนกระทั่งได้ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีการจัดการศึกษาในลักษณะของมหาวิทยาลัยที่เป็นสหวิทยาการ กล่าวคือ มีการจัดการศึกษาทั้งในหลักสูตรทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ บริสุทธวี วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และอื่นๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางการศึกษาของประชาชนโดยทั่วไป โดยเฉพาะในส่วนหนึ่งของเขตภาคเหนือตอนล่าง และหนึ่งในหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยนเรศวรจัดทำและดำเนินการนั้น ก็คือ การจัดทำหลักสูตรนานาชาติ

การจัดทำหลักสูตรนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษาไทย เป็นการตอบสนองนโยบายความเป็นสากลของอุดมศึกษา เนื่องจากหลักสูตรนานาชาติเป็นหลักสูตรที่จัดให้กับนักศึกษาไทยและนักศึกษาจากนานาประเทศ ตลอดจนเป็นการยกมาตรฐานอุดมศึกษาไทยให้มีความเป็นสากล เป็นที่ยอมรับจากนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติขึ้นโดยมติของสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในการประชุมครั้งที่ 94 (1/2544) วันที่ 13 มกราคม 2544 เพื่อเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและสร้างพลังให้กับมหาวิทยาลัยนเรศวรในการก้าวไปสู่ความเป็นนานาชาติ โดยมีความมุ่งหวังให้เปิดหลักสูตรนานาชาติให้กับนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติ และมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อผลิตบัณฑิตหลักสูตรนานาชาติที่มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพได้ทั้งในและต่างประเทศและมีความสามารถทำงานได้ประสานกลมกลืนกับบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมโดยสามารถแสดงเอกลักษณ์ความเป็นไทยได้อย่างเหมาะสม
2. เพื่อบริการทางวิชาการให้แก่บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการทำงานอาชีพ การพัฒนาตนเองและการศึกษา
3. เพื่อสร้างงานวิจัย โดยวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนางานสำนักงาน งานการเรียนการสอน งานพัฒนาสถาบัน และนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
4. เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้เปิดทำการสอนตั้งแต่ ปีการศึกษา 2545 จนถึงปัจจุบันในหลักสูตรระดับปริญญาตรี นานาชาติ 4 หลักสูตร ประกอบไปด้วย หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยยึดปรัชญาของการจัดการศึกษาภายใต้บริบทของการศึกษานานาชาติ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพื่องานอาชีพที่ข้ามพรมแดน ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “วิทยาลัยนานาชาติจะเป็นหน่วยงานที่ทำให้มหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภายใต้บริบทของการศึกษานานาชาติ และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาตนเองของผู้เรียน ให้มีความสามารถในการแข่งขันทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพข้ามพรมแดนได้” (วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร.2548 : 3)

การที่วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวรจะสามารถบรรลุเป้าหมายตามปรัชญาและวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้นั้น วิทยาลัยนานาชาติจำเป็นต้องมีการจัดระบบการศึกษา และการพัฒนานิสิตที่รับผิดชอบให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งได้มีการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ (Attributes of NUIC) ไว้ว่า “บัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาขาดแคลน มีความเป็นผู้นำ ทำงานเป็นทีมได้ มีความซื่อสัตย์ในศิลปวัฒนธรรมไทย เข้าใจหลักพุทธศาสนาและศาสนาที่ตนนับถือ มีสุนทรียะทั้งด้านดนตรี กีฬา และศิลปวัฒนธรรม มีบุคลิกลักษณะอันงดงามผสมผสานกลมกลืนทั้งความเป็นไทยและความเป็นสากล”

จากการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติดังกล่าวข้างต้นนั้น พบว่าคุณสมบัติดังกล่าวหลายประการเป็นคุณสมบัติที่มีความเป็นนามธรรมสูง ยากต่อการวัดหรือการประเมินว่าบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ ของมหาวิทยาลัยนเรศวรมีการบรรลุในด้านนั้นๆหรือไม่ ดังนั้นเพื่อที่จะให้ทราบว่านิสิตของวิทยาลัยนานาชาติ ที่จะจบไปเป็นบัณฑิตนั้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวหรือไม่ เพียงใด จึงจำเป็นต้องมีแบบวัดที่ได้มาตรฐานมาทดสอบเพื่อให้ทราบว่ามีความรู้ของคุณลักษณะของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติของมหาวิทยาลัยนเรศวรที่เป็นไปตามเป้าประสงค์ของวิทยาลัยนานาชาติหรือไม่ มากน้อยเพียงใด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือเสริมสร้างศักยภาพของนิสิตวิทยาลัยนานาชาติให้สามารถบรรลุถึงปรัชญาและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยนานาชาติได้

ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างและพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ขึ้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวรได้ใช้ประโยชน์จากแบบวัดมาตรฐานนี้ในการวัดและประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ และนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการใช้แบบวัดไปปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพของนิสิต ให้เพิ่มมากขึ้น จนบรรลุตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่วิทยาลัยนานาชาติ

มหาวิทยาลัยนเรศวรกำหนดไว้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของชาติให้ประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติสืบไป

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในประเด็นต่อไปนี้

1. หากคุณภาพของเครื่องมือ
2. สร้างเกณฑ์ปกติ (norms) และ คู่มือการใช้แบบวัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ได้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ได้แบบวัดที่มีคุณภาพ เพื่อใช้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร และสามารถนำผลการวัดไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้บัณฑิตเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าว
2. เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัดโดยนำไปประยุกต์ใช้กับคุณลักษณะด้านอื่นๆ หรือกลุ่มอื่นๆ ในบริบทที่แตกต่างกัน

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีขอบเขตการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2549
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 517 คน
3. เนื้อหาที่นำมาสร้างแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวรในครั้งนี้ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ ด้านทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้าน

มุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ด้านจริยธรรมในการทำงาน และด้านความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีจำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วัดทัศนคติที่มีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 2 วัดพฤติกรรมนิสัยรักการอ่าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 วัดคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีลักษณะเป็นแบบประเมินตนเองโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน จำนวน 8 ข้อ

ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ประกอบด้วย 1 ตอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินตนเอง จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ

ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ

5. คุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย

5.1 ความเที่ยงตรง พิจารณา 2 ชนิด คือ

5.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

5.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity)

5.2 อำนาจจำแนกรายข้อ

5.3 ความเชื่อมั่น

6. เกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้เครื่องมือ

6.1 เกณฑ์ปกติ โดยนำคะแนนจากการหาคุณภาพเครื่องมือ แปลงเป็นคะแนนที่ปกติ (normalized T-score)

6.2 คู่มือการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร แนวทางในการดำเนินการสอบ ประกอบด้วย

6.2.1 ความหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.2.2 ความมุ่งหมายของการใช้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.2.3 โครงสร้างของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.2.4 การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.2.5 วิธีดำเนินการสอบ

6.2.6 วิธีการตรวจให้คะแนน

6.2.7 เกณฑ์ปกติของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.2.8 เกณฑ์การตัดสิน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ หมายถึง สภาพหรือสิ่งที่บ่งชี้/แสดงให้เห็นถึงความดีงาม หรือลักษณะประจำตัวที่เป็นที่ต้องการและการยอมรับของสังคม โดยทั่วไป ที่บัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติควรจะต้องมี หรือสร้างให้เกิดขึ้นกับตนเอง กล่าวคือ บัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาที่ขาดแคลน สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว ชัดเจนทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน มีทักษะตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จแก่วิชาชีพ และแก่ตนเอง มีความเป็นผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีมได้ สามารถที่จะหางานทำในลักษณะของอาชีพข้ามพรมแดนได้ และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ยอมรับการกระทำของตนเอง มีจริยธรรมในการทำงาน ไม่ประพฤติปฏิบัติตนที่จะละเมิดจริยธรรมอันดีงามแห่งวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความศรัทธาต่อตนเอง มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างชนชาติ มีความซาบซึ้งในศิลปวัฒนธรรมไทย เข้าใจในหลักของศาสนาทั้งในส่วนของศาสนาพุทธ และ/หรือศาสนาที่ตนเองนับถือ

ตลอดจนมีสุนทรียะทางดนตรี กีฬา ศิลปวัฒนธรรม มีบุคลิกลักษณะอันงดงามผสมกลมกลืนทั้งความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนานตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถพื้นฐานในการทำงานใด ๆ เพื่อให้ผลจากการกระทำนั้นบรรลุไปด้วยดี ซึ่งพิจารณาจากความเป็นผู้นำ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนิสิต และความรู้สึกที่ดีของนิสิตที่แสดงออกต่อการกระทำนั้น ๆ ในลักษณะที่เข้าใจ เห็นด้วย ปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยมีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะหาหนทางสู่ความสำเร็จ

1.2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ หมายถึง การรู้จักหน้าที่ตามสถานภาพของตน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะพร้อมทั้งมีความพากเพียรพยายามเพื่อให้บรรลุผลตลอดจนยอมรับผลที่จะเกิดขึ้น อันเนื่องจากการกระทำของตนทั้งด้านบวกและลบ

1.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การแสวงหาความรู้และพัฒนานตนเองอยู่ตลอดเวลา แสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนที่หลากหลย เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง แล้วนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านพฤติกรรม เจตคติ ความเชื่อ สติปัญญา การคิดที่เป็นประโยชน์ และเกิดการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.4 มุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ หมายถึง ทัศนะการมองโลกด้วยมุมมองโลกที่กว้างไกล ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการใส่ใจต่อประเด็นปัญหาโลก เห็นว่าทุกประเทศต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และถือว่ามนุษย์ทุกคนในโลกต่างเป็นหนึ่งในสมาชิกของพลโลก มีสิทธิเสรีภาพ และมีความเสมอภาคกัน

1.5 จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่บุคคลควรประพฤติ ปฏิบัติ ในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น และนำไปสู่ความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน

1.6 ความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกรัก ภาคภูมิใจ ตระหนักในศักยภาพ ความสามารถในตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถนำความรู้และความสามารถของตนมาช่วยในการพัฒนานตนเอง ครอบครัวและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร หมายถึง แบบวัดคุณลักษณะที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามค่านิยม มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ด้านจริยธรรมในการทำงาน และด้านความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า โดย

ลักษณะของเครื่องมือมีทั้งแบบทดสอบสถานการณ์ 4 ตัวเลือก แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า และแบบประเมินตนเองโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

3. คุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความเที่ยงตรงของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หมายถึง ความสามารถของแบบวัดที่วัดได้ตรงตามเนื้อหาที่ต้องการวัด ซึ่งหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา และตรวจสอบโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

3.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) หมายถึง คุณสมบัติของแบบวัดที่สามารถวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติได้ตรงตามลักษณะโครงสร้างของคำที่นิยามไว้ ซึ่งตรวจสอบโดยหาความสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อ กับ คะแนนทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

3.2 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร หมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถจำแนกผู้ตอบออกเป็นกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูง และ กลุ่มที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่ำได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ซึ่งหาได้จากความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้การทดสอบที (t-test)

3.3 ความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร หมายถึง คุณสมบัติของผลการวัดลักษณะนิสัยรักการอ่านที่มีความคงเส้นวา คงที่แน่นอน เมื่อนำแบบวัดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดิมไม่ว่าจะกี่ครั้ง ๆ ยังคงได้ผลเท่าเดิม ซึ่งคำนวณความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

4. เกณฑ์ปกติ (norms) หมายถึง ข้อเท็จจริงของสถิติที่บรรยายการแจกแจงคะแนนของนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งได้จากการวัดโดยแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร และเป็นคะแนนที่บอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ในช่วงกลุ่มใดของประชากร โดยแสดงลงในตารางซึ่งบอกความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบกับคะแนนที่ปกติ (normalized T-score)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสร้างแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมาย จุดมุ่งหมายและองค์ประกอบของหลักสูตรนานาชาติ

ความหมายของหลักสูตรนานาชาติ

หลักสูตรนานาชาติ (International Programs) หมายถึง หลักสูตรที่เปิดทำการสอนเป็นภาษาต่างประเทศสำหรับนักศึกษาไทยและนักศึกษาจากต่างประเทศ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ. 2540 : 5) หรือหมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนจากประเทศต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของนานาประเทศ ซึ่งนำไปสู่การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การร่วมกันรักษาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ทั้งนี้หลักสูตรนานาชาติจะมีองค์ประกอบสำคัญคือ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ผู้เรียนจากนานาประเทศและเนื้อหาสาระของหลักสูตรนานาชาติ (วรพรรณ อภิชัย. 2535 : 238) และยังหมายถึงการแลกเปลี่ยนนคณาจารย์การรับนักศึกษาต่างชาติหรือเป็นความพยายามของสถาบันในประเทศหนึ่งที่จะสร้างความร่วมมือทางวิชาการในระดับสถาบันการศึกษาอื่นๆ เช่น การศึกษา การวิจัย และการสอน (Wit. 1997 : 25)

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรนานาชาติ

จุดมุ่งหมายในการจัดหลักสูตรนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมการศึกษาเอกชน พอสรุปได้ดังนี้ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และคณะ. 2540 : 26)

1. จุดมุ่งหมายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการจัดหลักสูตรนานาชาติ

1.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่สามารถทำงานในหน่วยงานของประเทศไทยที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

1.2 เพื่อพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน

1.3 เพื่อเตรียมคนไทยให้มีบทบาทในเวทีโลก

1.4 เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศไทยและมีโอกาสเรียนรู้วิถีชีวิตคนไทยมากขึ้น

1.5 เพื่อให้ชาวต่างชาติมีความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยและมีโอกาสเรียนรู้วิถีชีวิตคนไทยมากขึ้น

2. จุดมุ่งหมายของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการจัดหลักสูตรนานาชาติ

2.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่สามารถทำงานในหน่วยงานต่างประเทศ

2.2 เพื่อเตรียมคนไทยให้มีบทบาทในเวทีโลก

2.3 เพื่อผลิตบัณฑิตที่สามารถทำงานในหน่วยงานของประเทศไทยที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศ

2.4 เพื่อพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน

2.5 เพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศและกลุ่มประเทศที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจและการเมืองต่อประเทศไทย

2.6 เพื่อให้ชาวต่างชาติมีความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยและมีโอกาสเรียนรู้วิถีชีวิตคนไทยมากขึ้น

องค์ประกอบของหลักสูตรนานาชาติ

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรนานาชาติ ไว้ดังนี้ (ศรีเรือน โกศลวัฒน์ และศิริพร สิริไพโรจน์, 2541 : 24)

1. เป็นหลักสูตรที่สอนด้วยภาษาอังกฤษ
2. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศเข้าศึกษา
3. อาจารย์ผู้สอนหลักสูตรจะต้องมีความรู้ภาษาอังกฤษอยู่ในเกณฑ์ดีมาก
4. เนื้อหาสาระของหลักสูตรจะต้องมีความเป็นนานาชาติ

5. เป็นหลักสูตรที่มีกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความเป็นนานาชาติ เช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนทางการศึกษา ได้แก่ การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและนักวิชาการระหว่างประเทศ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและระหว่างชาติต่าง ๆ

นอกจากนี้ ใน The International Encyclopedia of Higher Education (Knowles, 1977 : 2293) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรนานาชาติ 3 ประการ ได้แก่

1. เนื้อหาของหลักสูตร
2. การให้ทุนแก่นักศึกษาในการฝึกอบรมและการวิจัย
3. การจัดระบบการศึกษาที่ผูกพันกับความช่วยเหลือและความร่วมมือทางวิชาการ

การจัดหลักสูตรนานาชาตินอกจากจะต้องให้ความสำคัญต่อเนื้อหาโปรแกรมแล้วการจัดการระบบบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานสำหรับโปรแกรมนานาชาตินับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมเพื่อความสมบูรณ์เต็มที่ลักษณะการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในเชิงนานาชาติ ตามที่ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ (2534 : 16) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. การจัดระบบบริหารที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และรวดเร็ว

2. การให้การสนับสนุนที่กว้างขวาง และหลากหลาย ให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อการพัฒนากิจการด้านนี้

3. มีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ เช่น การเงิน

4. การมีระบบสนับสนุนที่พร้อม เพียงพอ และเหมาะสม เช่น ที่พัก ที่ทำงาน ที่วิจัย คำนคว้า

5. มีแหล่งข้อมูลนานาชาติที่ดีเพียงพอ

6. มีผู้บริหารและอาจารย์ที่ให้ความสนใจและมีความตั้งใจทุ่มเท

7. มีหน่วยประสานงาน และดำเนินการกิจการนานาชาติ ซึ่งอาจเป็นกรรมการ หน่วยงาน หรือสำนัก ตามความพร้อมของสถาบัน

2. การจัดหลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ก่อตั้งขึ้นโดยมติของสภามหาวิทยาลัยนเรศวร ในคราวประชุมครั้งที่ 94 (1/2544) วันที่ 13 มกราคม 2544 โดยผนวกศูนย์ภาษาเข้ามาอยู่ในวิทยาลัยนานาชาติ และมีศาสตราจารย์ ดร.คิธ ไชเยอร์ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 มีรองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต ทะกอง เป็นผู้อำนวยการ โดยมีจุดมุ่งหมายของการก่อตั้งวิทยาลัยนานาชาติ เพื่อเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนและสร้างพลังให้กับมหาวิทยาลัยนเรศวรในการก้าวไปสู่ความเป็นนานาชาติ โดยมุ่งหวังให้วิทยาลัยนานาชาติเปิดหลักสูตรนานาชาติทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ให้กับนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติที่จะเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อผลิตบัณฑิตหลักสูตรนานาชาติที่มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ทั้งในและต่างประเทศ และมีความสามารถทำงานได้ประสานกลมกลืนกับบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมโดยสามารถแสดงเอกลักษณ์ความเป็นไทยได้อย่างเหมาะสม

2. เพื่อบริการทางวิชาการให้แก่บุคลากร ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการงานอาชีพ การพัฒนาตนเองและการศึกษา

3. เพื่อสร้างงานวิจัย โดยวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนางานสำนักงาน งานการเรียนการสอน งานพัฒนาสถาบัน และนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

4. เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

โดยเปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรีนานาชาติ 4 หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว หลักสูตร

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และหลักสูตรพยาบาลบัณฑิต
(วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2548 : 1-16)

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ (Attributes of NUIC) คือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาขาดแคลน มีความเป็นผู้นำ ทำงานเป็นทีมได้ มีความซื่อสัตย์ในศิลปวัฒนธรรมไทย เข้าใจหลักพุทธศาสนาและศาสนาที่ตนนับถือ มีสุนทรียะทั้งด้านดนตรี กีฬา และศิลปวัฒนธรรม มีบุคลิกลักษณะอันงดงามผสมผสานกลมกลืนทั้งความเป็นไทยและความเป็นสากล โดยมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีทักษะ และทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ
2. มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ
3. มีศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า
4. สื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว ชัดเจนทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน
5. มีมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ
6. มีจริยธรรมในการทำงาน
7. มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. การสร้างแบบวัดคุณลักษณะของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

การวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัย

การวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัยเป็นการวัดสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นพฤติกรรมภายในไม่สามารถวัดได้โดยตรง ซึ่งตัวบ่งชี้ต่างๆของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติเป็นพฤติกรรมภายในเฉพาะบุคคลที่ไม่ควรถามโดยตรงแต่ต้องให้บุคคลนั้น แสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา จึงจำเป็นต้องเลือกเครื่องมือวัดคุณลักษณะแต่ละตัวบ่งชี้ให้เหมาะสม นักวัดผลและนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

สงบ ลักษณะ (2525 : 9) ประยอม พันธุ์ไสว (2533 : 144) สมบูรณ์ ชิตพงศ์ (2535 : 441) และวินัย รังสินันท์ (2535 : 552) กล่าวถึงวิธีการวัดและเครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัยว่าโดยทั่วไปแล้วเทคนิคการวัดคุณลักษณะด้านจิตพิสัยมี 3 วิธีการใหญ่ๆ คือ

1. การให้บุคคลบอกเรื่องราวให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง
 - 1.1 การรายงานตนเอง (Self-Report) ซึ่งบันทึกข้อมูลโดยวิธี
 - 1.1.1 แบบสำรวจรายการ (Check - list)

- 1.1.2 มาตรฐานประมาณค่า(Rating Scale)
- 1.1.3 แบบสอบถามปลายเปิด(Open-ended Questions)
- 1.1.4 แบบสอบถามปลายปิด(Closed-Item Questions)
- 1.1.5 เทคนิคนัยจำแนกของ Osgood (Semantic Differential)

1.2 เทคนิคการฉายออก (Projective Techniques)

- 1.3 แบบทดสอบสถานการณ์ (Situation Test)
- 1.4 การเปรียบเทียบรายคู่(Pairs Comparison)
- 1.5 สัมภาษณ์
- 1.6 อภิปรายกลุ่ม

2. ให้คนอื่นบอกเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลที่เราจะวัด

- 2.1 สังคมมิติ
- 2.2 สัมภาษณ์คนที่รู้จักที่เราจะวัด
- 2.3 ให้ผู้อื่นตอบแบบสอบถาม รายงานพฤติกรรมของบุคคลที่เราจะวัด

3. สังเกต

- 3.1 สังเกตสถานการณ์เฉพาะที่ควบคุม
- 3.2 สังเกตในสถานการณ์ทั่วไป

ภัทรา นิคมานนท์ (2540 : 173) กล่าวว่า คุณลักษณะของพฤติกรรมด้านจิตพิสัยเป็นนามธรรมวัดได้ยากต้องวัดทางอ้อมจำเป็นต้องใช้สถานการณ์เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้วัดสะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิดด้านจิตใจออกมา และเครื่องมือที่สามารถวัดได้เป็นอย่างดี ควรเป็นเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูงเพียงพอ

การสร้างแบบทดสอบสถานการณ์

สมสรร วงษ์อยู่น้อย (ม.ป.ป. : 1-3) กล่าวว่าแบบทดสอบสถานการณ์ หมายถึงแบบทดสอบที่กำหนดให้มีสภาพที่คล้ายคลึงหรือเลียนแบบเหตุการณ์ต่างๆในชีวิตจริงเพื่อให้ผู้สอบได้สัมผัสกับ เหตุการณ์เหล่านั้น

มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ความหมายและขอบข่ายของคุณลักษณะที่ต้องการวัด
2. รวบรวมความหมาย ขอบข่ายทฤษฎีและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด
3. สร้างนิยามปฏิบัติการของคุณลักษณะที่ต้องการวัด โดยระบุพฤติกรรมย่อยของคุณลักษณะดังกล่าวให้ชัดเจน

4. สร้างและรวบรวมสถานการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมย่อย พร้อมกำหนดตัวเลือกให้สอดคล้อง

5. ประเมินคุณภาพขั้นต้นของแบบทดสอบสถานการณ์ รวมทั้งตัวเลือก ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ระดับความยากและซับซ้อนของภาษาและเงื่อนไขโดยรวมของสถานการณ์ปรับปรุงแก้ไข

6. จัดชุดสอบ เพื่อนำไปทดสอบครั้งที่ 1 กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อหาคุณภาพของข้อสอบเป็นรายข้อ

7. คัดเลือกข้อสอบที่มีคุณภาพและครอบคลุมนิยามแล้วนำไปทดสอบครั้งที่ 2

8. ทดสอบครั้งที่ 2 กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนหรือใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อหาคุณภาพของแบบทดสอบสถานการณ์ทั้งฉบับ ได้แก่ ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

9. สร้างเกณฑ์ปกติ (Norms) เมื่อพัฒนาแบบทดสอบไปถึงขั้นที่มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูงแล้ว นำแบบทดสอบดังกล่าวไปสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดใหญ่ และมีความเป็นตัวแทนของประชากร เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติไว้ใช้เป็นแนวทางในการแปลความหมายพร้อมทั้งหา ค่าสถิติต่างๆ

5. ความหมายของทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ

ในการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตนั้น ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของงานหรือในเรื่องส่วนตัวอื่นๆ จำเป็นที่จะต้องมึทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสำเร็จดังกล่าว ซึ่งในการวัดคุณลักษณะของนิสิตนานาชาติฉบับนี้ได้ มุ่งเน้นที่ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จในการทำงานเป็นหลัก และการจะเสริมสร้างศักยภาพของการทำงานให้รวดเร็วทันต่อการแข่งขัน ที่มีอยู่ตลอดเวลา นั้น แนวคิดในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้ เพื่อเสริมสร้างทักษะและก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อความสำเร็จในการทำงานและเพื่อให้เข้าใจถึงหลักการของการทำงานเป็นทีม ตลอดจนกระบวนการต่างๆ ของการทำงานเป็นทีม ที่ก่อให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จนเกิดความสำเร็จในการดำเนินงานนั้น จะได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

แนวคิดในการทำงานเป็นทีม

ฟรานซิส และยัง (Francis and Young.1979:8) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันในความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยสมาชิกทุกคนมีความพอใจที่จะทำงานและสามารถให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis.1981 : 3) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันในอันที่จะทำงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เอตการ์ (Edger. 1982 : 199) ได้ให้ความหมายของทีมงาน ดังนี้
 ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
 ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีประสิทธิ์สัมพันธ์กัน
 ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการและร่วมกัน
 ทำงานตามวัตถุประสงค์

ปาร์เกอร์ (Parker.1990 : 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายให้เสร็จสมบูรณ์ และคนกลุ่มนี้ยอมรับในวิธีการทำงานร่วมกันวิธีเดียวคือ การทำงานร่วมกัน

สมคิด เมตไต้พันธ์ (2530 : 17) กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเป้าหมายร่วมกันมีการติดต่อประสานกันการตัดสินใจร่วมกันและมีผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน

จิราวรรณ หาญณรงค์ (2536 : 10) กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ชุตินา มาลัย (2538 : 15) กล่าวสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาร่วมกันปฏิบัติตามหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานวางแผนสนับสนุนกันทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สุนันทา เลานันท์ (2540 : 62) กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กัน สมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : 17) กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำบทบาทสมาชิก มีการวางแผนตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์กัน มีความสามัคคี มีความผูกพัน เป็นประโยชน์รวมมากกว่าส่วนตน ช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 4) กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน ร่วมมือกันในการทำงาน และมีระเบียบวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนรัดกุมและเหมาะสม

สุธรรม สิกขาจารย์ (2542 : 18) กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้ร่วมงานทุกคนยอมรับบทบาทของตัวเอง และวัตถุประสงค์ขององค์กรในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนี้

สิทธิโชค วรานุสินติกุล(ม.ป.ป.: 4-7) กล่าวสรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของคนซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน โดยเน้นให้สมาชิกทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องประสานงานกันตามบทบาทของตน

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมทำกิจกรรมอย่างมีหลักความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันรวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ผู้เรียนจะต้องได้รับการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมตามแนวทางของหลักสูตรใหม่ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญและน่าสนใจ คือ

1. การให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง (contract) โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้และทำความเข้าใจจนสามารถสรุปได้เอง
2. การให้ผู้เรียนมีบทบาท และมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ให้มากที่สุด (participation)

3. การให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและได้เรียนรู้จากกันและกัน(interaction)

4. การให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้กระบวนการควบคู่ไปกับผลงาน(process Product)

5. การให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน (appkucatuim)

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงมีการเสนอวิธีการสอนแบบเผชิญสถานการณ์วิธีการสอนแบบทดลอง วิธีการสอนแบบอภิปรายกลุ่ม วิธีการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้เป็นกลุ่ม วิธีการสอนแบบกลุ่มสัมพันธ์ และวิธีการสอนแบบการเรียนรู้ร่วมกัน (กฤตวิทย์ ดวงสร้อยทอง.2542 : 6-7)

ซึ่งวิธีการต่างๆดังกล่าวล้วนแล้วแต่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการในการทำงานเป็นทีมเนื่องจากการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของทีม ฉะนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญสำหรับการทำงานและการศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์ผลงานด้วยเหตุผลดังกล่าวสามารถชี้ชัดสาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องเกิดทีมงาม (สุนันทา เลานนท์. 2540 : 64) ดังนี้ คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำให้สำเร็จได้เพียงผู้เดียว
2. งานบางอย่างต้องการความแรงด่วนต้องมีการรวมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา

3. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องมาจากหลายฝ่ายร่วมมือกัน
5. งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องการความคิดหรือแนวทางเพื่อเป้าหมายใหม่ๆ
6. เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป.:37-39) ได้แสดงความคิดเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยสามารถสรุปได้ว่า โดยทั่วไปลักษณะของการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพผลมากกว่าการทำงานเพียงอย่างเดียว การทำงานเป็นทีมจะช่วยในการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า การตัดสินใจโดยเพียงผู้เดียวหรือโดยลำพังและยังเป็นการเสริมสร้างค่านิยมที่ทำให้สังคมเกิดการช่วยเหลือของกันและกัน ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอารมณ์ความรู้สึกของการอยู่ร่วมกัน โดยการรู้จักการแบ่งงานในการปฏิบัติ ตามความรับผิดชอบและความสามารถของแต่ละบุคคล ที่สำคัญเป็นการลดความขัดแย้งซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกัน ทำให้เกิดการประสานความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นตัวตนกับสภาพสังคมให้เข้ากัน ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลทำให้งานที่จะต้องปฏิบัติสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จากแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะพัฒนางานโดยใช้ทีมงานเข้ามามีบทบาทให้การทำงานเพื่อให้งานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงสาเหตุที่ต้องเกิดทีมงาน คือ

1. การทำงานเป็นทีม เป็นการนำบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ รวมเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงผู้เดียวอาจทำให้ไม่สำเร็จ
2. การทำงานเป็นทีม เป็นการมอบหมายความรับผิดชอบตามความสามารถที่ตนจะปฏิบัติได้และตามความพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถเฉพาะตนให้กลายเป็นความสามารถภายในทีมงาน
3. การทำงานเป็นทีม เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามัคคี และการตอบสนองความต้องการของสังคม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

โครงสร้างของทีมงาน

ตามแนวคิดความสำคัญของการทำงานเป็นทีมพบว่า ทีมงานเป็นส่วนสำคัญหรือเป็นส่วนผลักดันให้เกิดการทำกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นสมาชิกในทีมหรือบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในทีมมีความเข้าใจในโครงสร้างของทีมงานว่าโครงสร้างของทีมงานนั้นประกอบด้วยอะไรบ้าง ซึ่ง พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา(2542 : 6-7) ได้อธิบายว่า การจะเข้าใจถึงโครงสร้างของทีมงานว่าประกอบด้วยอะไรบ้างนั้นสิ่งที่ทุกคนในทีมจะต้องเข้าใจ คือ คุณลักษณะ

ของกลุ่มในรูปแบบต่างๆ ที่จะเป็นตัวบ่งบอกว่า การจัดกลุ่มแบบใดที่เรียกว่าการจัดกลุ่มแบบ ทีมงาน ซึ่งได้อธิบายลักษณะของกลุ่มไว้ด้วยกัน 3 ลักษณะดังนี้

กลุ่มบุคคลทั่วไป (aggregate) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รวมกันโดยบังเอิญและร่วมกันทำ กิจกรรมที่มีลักษณะของพฤติกรรมในลักษณะเดียวกัน โดยไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันจึงไม่ถือว่าเป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อ เป็นทีมงาน

กลุ่มบุคคลจำแนกตามประเภทสังคม (Social category) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มี ลักษณะทางสังคมเหมือนกัน แต่มิได้มีการตกลงร่วมกันหรือการทำความเข้าใจร่วมกันเป็นสิ่งที่มีความหมาย หรือมีความสัมพันธ์ต่อกันจึงไม่ถือว่าเป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อเป็นทีมงาน

กลุ่มบุคคลทางสังคม (Social group) หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำ กิจกรรมร่วมกันและเห็นว่าพฤติกรรมร่วมกันนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย หรือมีความสัมพันธ์กัน ทางสังคมโดยกลุ่มดังกล่าวมีลักษณะดังนี้

มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน โดยมีกฎกติกาเป็นแนวปฏิบัติ ร่วมกัน

มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในกลุ่ม

มีวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ดังนั้น กลุ่มในลักษณะกลุ่มบุคคลทางสังคมจึงถือได้ว่าเป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อทำงาน เป็นทีม และจากลักษณะของกลุ่มดังกล่าว จึงทำให้เห็นว่าโครงสร้างของทีมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมี แบบแผนที่แน่ชัด ซึ่งได้แก่ สถานภาพ บทบาท การสื่อสารระหว่างทีมและสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพของทีม

จากการศึกษาโครงสร้างของทีมสามารถสรุปได้ว่าการที่ทีมจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้อง ประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่สำคัญต้องมี วัตถุประสงค์ร่วมกันและจะต้องมีการกำหนดแบบแผนที่ชัดเจนถึงสถานภาพของบุคคลภายใน ทีมงาน บทบาทของบุคคลที่มีต่อทีมงาน การมี ปทัสถานของทีม การสื่อสารซึ่งกันและกัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือได้ว่าปัจจัยพื้นฐานของ ทีมงานและการจะเข้าใจถึงคุณลักษณะของทีมงานการจะเข้าใจถึงลักษณะของทีมงานบุคคลที่ อยู่ภายในทีมงานก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มี ความสำคัญและจะเป็นจะต้องเข้าใจ เพื่อให้สามารถปรับ หรือเปลี่ยนแปลงส่วนของความแตกต่างระหว่างบุคคลให้สามารถผสมผสานเข้าด้วยกันได้อย่าง เหมาะสม

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

เนื่องจากด้วยการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการรวบบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายเข้าไว้ด้วยกันจึงมักจะเกิดความคิดที่แตกต่างกันซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาภายในทีมได้ดังนั้น

เพื่อให้เข้าใจในบทบาทของตนเองกับทีมงานมากขึ้นการศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลภายในทีมงานจึงมีความสำคัญเพราะจะเป็นตัวหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางของทีมและเป็นตัวประสานความคิดของบุคคลอีกวิธีหนึ่งและจากระบบการศึกษาในปัจจุบันที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน ฉะนั้นจึงต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจในพฤติกรรมต่างๆที่ก่อให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งอุทัย บุญประเสริฐ (2531:18-19) ได้วิเคราะห์ถึงพฤติกรรมที่บุคคลภายในกลุ่มมีการแสดงออกต่อทีมงาน โดยจัดไว้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มพฤติกรรมผู้ริเริ่ม(initiating) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการเสนอแนวคิด และวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหา โดยการแสวงหาข้อมูลให้กับทีมงานและประสานความคิดประสานกิจกรรม โดยมุ่งเน้นให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มพฤติกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม(valuation) เป็นพฤติกรรมแสดงถึงการส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศของการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีม

กลุ่มพฤติกรรมเพื่อตนเอง(personal) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการของตนเอง โดยบางครั้งอาจจะปรากฏในรูปของการแสดงความคิดเห็นด้วย การมีปฏิริยาความขัดแย้งต่างๆซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของทีม

ดังนั้น การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลในทีมงานดังกล่าว จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อตนเองจะเป็นพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับทีมงาน ฉะนั้นจะต้องพยายามหาหนทางในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในทัศนคติเหล่านั้นของบุคคลที่มีลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวให้ลดน้อยลง เพื่อการพัฒนาการทำงานของทีมให้มีประสิทธิภาพ

โรเบิร์ต แบลค และเจนมูตัน (สุนันทา เลานันท์. 2540 : 45 อ้างอิงมาจาก Black and Mouton.1969 Cited by Parker,1990:29) ได้ศึกษาและแบ่งพฤติกรรมของการทำงานเป็นทีมด้วยการพิจารณา จากพฤติกรรมการเป็นผู้นำและพฤติกรรมของผู้ร่วมทีมดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ สามารถแบ่งได้เป็น 5 รูปแบบ ดังภาพประกอบ 1

1,9	9,9				
แบบตามใจ (country club)	แบบประสานประโยชน์ (team work)				
<table border="1"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">แบบประนีประนอม (Medicare)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">5,5</td> </tr> </table>		แบบประนีประนอม (Medicare)		5,5	
แบบประนีประนอม (Medicare)					
5,5					
แบบปล่อยปละ (impoverished)	แบบเผด็จการ (authoritarian)				
1,1	9,1				

ภาพประกอบ 1 พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ
(สุนันทา เลานนท์.2540 : 45 อ้างอิงมาจาก Black and Mouton.1969 Cited by
Parker,1990:29)

จากภาพประกอบ 1 สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำได้ดังนี้

- แบบ (9,1) แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารงานแบบเผด็จการ คือ ดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง
- แบบ (1,9) แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารงานแบบตามใจ คือ เน้นคนมากกว่าการตอบสนองความต้องการของผู้อื่น
- แบบ (1,1) แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารงานแบบปล่อยปละละเลย คือ ไม่สนใจทั้งคนและงาน
- แบบ (5,5) แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารงานแบบประนีประนอม
- แบบ (9,9) แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการบริหารงานแบบประสานประโยชน์ โดยเน้นทั้งคนและงาน

ดังนั้น จากภาพประกอบ 1 จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานแบบประสานประโยชน์ถือว่าเป็นพฤติกรรมการบริหารงานเป็นทีมที่ดีที่สุด

2. พฤติกรรมผู้ร่วมทีม พฤติกรรมผู้ร่วมทีมตามลักษณะของการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 พฤติกรรมแบบผู้ให้ (contributor) ลักษณะของผู้ให้มักจะมีพฤติกรรมดังนี้

- 2.1.1 แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการให้ข้อมูล
- 2.1.2 ใช้เวลาและทรัพยากรของทีมอย่างเป็นประโยชน์

- 2.1.3 พยายามในการผลักดันคุณภาพของงาน
- 2.1.4 ทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น
- 2.1.5 รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในฐานะการเป็นสมาชิกของทีม
- 2.1.6 รู้จักการแบ่งงานที่เป็นส่วนตัวออกจากงานที่เป็นส่วนของทีมได้
- 2.1.7 สามารถให้ความคิดที่สร้างสรรค์
- 2.1.8 ช่วยในการแนะนำในการทำงานและมักจะเป็นที่เลี้ยงให้กับสมาชิกใหม่
- 2.1.9 สามารถช่วยจัดลำดับสิ่งที่ควรทำก่อนและหลัง

2.2 พฤติกรรมแบบประสานความร่วมมือ (collaborator) ลักษณะของผู้ประสานงานมักจะมีพฤติกรรมดังนี้

- 2.2.1 รู้จักวางแผนระยะยาวให้กับทีม
- 2.2.2 ช่วยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับทีม
- 2.2.3 มักจะคอยกระตุ้นความคืบหน้าของทีม
- 2.2.4 ให้ความร่วมมือกับทีมในทุกๆด้าน
- 2.2.5 ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ
- 2.2.6 มีความยืดหยุ่นในการทำงานและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีมเสมอ

2.3 พฤติกรรมแบบผู้สื่อสาร (communicator) ลักษณะของผู้สื่อสารมักจะมีพฤติกรรม ดังนี้

- 2.3.1 เข้าไปช่วยในการแก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิก
- 2.3.2 คอยตรวจสอบการตัดสินใจของทีม
- 2.3.3 ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของทีม
- 2.3.4 ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ร่วมทีม
- 2.3.5 แสดงออกความกระตือรือร้นรับแรงในงานของทีม
- 2.3.6 จัดการประชุมและอภิปรายเพื่อความเห็นพ้องกันของสมาชิกเป็นรอบๆ
- 2.3.7 กระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการอภิปราย
- 2.3.8 ช่วยแนะนำสมาชิกในทีมให้รู้จักกัน
- 2.3.9 มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในทีม
- 2.3.10 รับฟังข้อมูลย้อนกลับของสมาชิกในทีมโดยไม่มีการต่อต้าน
- 2.3.11 คอยเตือนให้ทีมทำการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 พฤติกรรมแบบท้าทาย (challenger) ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมท้าทายมักจะมีลักษณะดังนี้

- 2.4.1 กล้าแสดงความคิดเห็นให้กับทีมงาน
- 2.4.2 กล้าแสดงความคิดเห็นด้วยอย่างเปิดเผย
- 2.4.3 ค้นหาปัญหาและนำมาร่วมในการประชุม

2.4.4 ผลักดันให้ทีมมีจิตสำนึกในระดับสูง

2.4.5 ทำทนายให้ทีมกล้าในความเสี่ยงในงาน

2.4.6 จริงใจและรวบรวมความก้าวหน้าของทีม สนับสนุนในสิ่งที่ทีมเห็นพ้อง

ต้องกัน

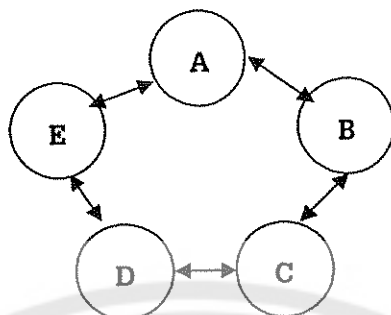
จากพฤติกรรมของการทำงานเป็นทีมในรูปแบบต่างๆ ดังกล่าว สุพิน ภาชาคุปต์ (2536:105) ได้กล่าวเพิ่มว่า หากต้องการศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลภายในทีมงานปัจจัยที่จะช่วยให้สามารถศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลภายในทีมนั้นศึกษาได้จาก

1. ขนาดของทีมงาน (size) จำนวนสมาชิกภายในทีมเป็นสิ่งที่กำหนดกิจกรรมของทีมเพราะถ้าหากเป็นทีมที่มีขนาดใหญ่จะทำให้ความสัมพันธ์ภายในทีมลดน้อยลง และยากแก่การประสานงานกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนั้น ทีมจะมีขนาดเท่าไรหรือนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณของงานด้วย จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมพบว่าทีมที่ดีควรมีสมาชิกไม่ควรเกิน 5-7 คน โดยเฉลี่ยจากประสิทธิภาพผลงานของสมาชิกแต่ละคนซึ่งจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

2. ความเหนียวแน่นของทีมงาน (cohesiveness) หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อกัน ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกเป็นอย่างมาก หากสมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดี และมีความสามารถกันก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้

3. การสื่อสาร (communication) เป็นลักษณะของการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยกันภายในทีม โดยอาจจะเป็นคำพูดหรือเอกสารต่างๆ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นรูปแบบต่างๆดังนี้

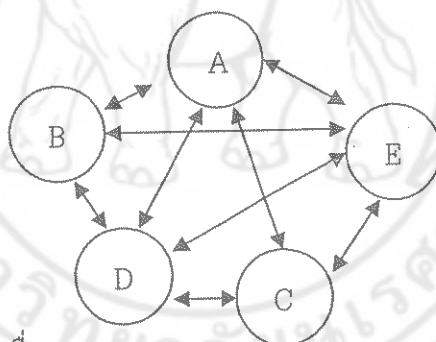
การสื่อสารแบบวงกลม เป็นลักษณะของการสื่อสารโดยจะเน้นได้ว่าจะให้บุคคลๆหนึ่งเป็นศูนย์กลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก ในที่นี้คือ ตำแหน่งที่ A ซึ่งการติดต่อสื่อสารในลักษณะนี้อาจจะทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย เพราะบุคคลที่เป็นศูนย์กลางในการติดต่อสื่อสารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจในสภาวะของตนเอง และบุคคลอื่นเป็นอย่างดี ซึ่งมีลักษณะดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การติดต่อสื่อสารแบบวงกลม

(สุพิน เกษาคุปต์ 2536 : 105)

การสื่อสารแบบทุกทิศทาง เป็นลักษณะของการสื่อสารแบบกระจายอำนาจในการสื่อสาร เพราะทุกคนที่เป็นสมาชิกรับและส่งข้อมูลข่าวสารกันได้โดยตรง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ที่ดีและมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากขึ้นภายในทีมงาน มักจะนำรูปแบบการติดต่อสื่อสารกันในลักษณะนี้มาให้กับงานที่มีความซับซ้อนมากๆ เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติมากขึ้น ซึ่งการติดต่อสื่อสารแบบทุกทิศทาง ดังภาพประกอบ 3

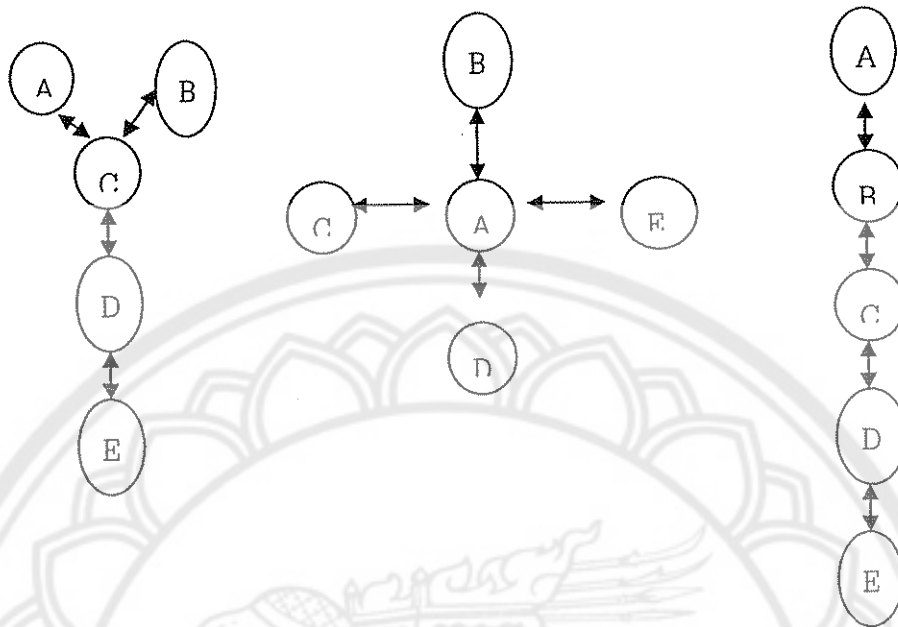


ภาพประกอบ 3 การติดต่อสื่อสาร

แบบทุกทิศทาง

(สุพิน เกษาคุปต์ 2536: 106)

การสื่อสารแบบตัววาย แบบวงล้อและแบบลูกโซ่ เป็นลักษณะของการสื่อสารในลักษณะของการทำงานแบบง่ายๆ ไม่มีความสลับซับซ้อนมาก ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและดีกว่าการสื่อสารแบบวงกลม เพราะสมาชิกทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยมีลักษณะของการสื่อสารแบบตัววายแบบวงล้อและแบบลูกโซ่ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การติดต่อสื่อสารแบบตัววาย แบบวงล้อ และแบบลูกโซ่
(สุพิน เกษาคุปต์ 2536:107)

4. บรรทัดฐานและเป้าหมาย เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อสมาชิกเพราะเป็นส่วนของการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงาน เป็นตัวชี้ถึงวิธีการในการทำงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อเป็นมาตรการในการกำหนดพฤติกรรมของทีม

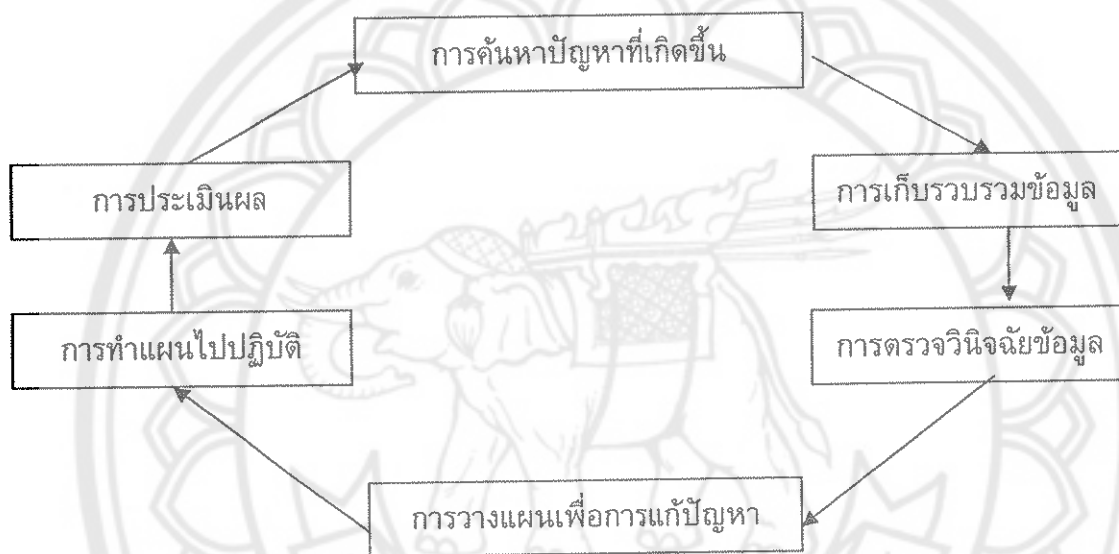
5. สถานภาพบทบาท ผู้นำสมาชิกทุกคนต้องมีความเข้าใจในสถานภาพและบทบาทในหน้าที่ของตน โดยเฉพาะผู้นำจะต้องอยู่บรรทัดฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเข้าใจร่วมกัน ส่งผลให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพฤติกรรมภายในทีมสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลภายในทีมงานมักจะเกิดจากพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนแล้วพัฒนากลายเป็นพฤติกรรมร่วมกันของทีมซึ่งในกรณีนี้จะมีอิทธิพลมาจากขนาดของทีมงานความร่วมมือของทีมงานการติดต่อสื่อสารความเข้าใจในสถานภาพบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น การเป็นผู้นำหรือการเป็นผู้ร่วมงานในทีม โดยพฤติกรรมที่แสดงออก ถ้าหากเป็นพฤติกรรมที่ให้ความกระตือรือร้นต่อทีมที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ แต่ถ้าหากไม่สามารถลดความเป็นตัวตนของตนเองได้แล้วก็จะเป็นอุปสรรคอย่างมากสำหรับการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้ที่เป็นผู้นำทีมจึงต้องรู้จักและเข้าใจในสมาชิกของตน โดยจะต้องคอยดูแลและพัฒนาความร่วมมือ

ภายในทีมงานให้เกิดขึ้นเพราะความร่วมมือดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

การสร้างทีมงาน

ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนางานให้ได้ตรงตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติ จำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะของการสร้างทีมงานในขั้นตอนต่างๆ ซึ่ง ดายเออร์ (Dyer.1994:88) ได้อธิบายถึงวิธีการในการสร้างทีมงานดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กระบวนการสร้างทีมงาน (Dyer.1994:88)

จากภาพประกอบ 5 แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการสร้างทีมงานซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น (problem identification) เป็นการตระหนักถึงสภาพปัญหาที่กระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานภายในทีมงาน ซึ่งจะต้องได้รับการแก้ปัญหาจากทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยการใช้แบบฟอร์มข้อคำถามค้นหาที่เกิดขึ้นกับทีม

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูล (data gathering) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำคัญที่สามารถวิเคราะห์ได้ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับทีมงาน โดยเฉพาะทีมงานที่ตนรับผิดชอบ



ขั้นตอนที่ 3 การตรวจวินิจฉัยข้อมูล(diagnosis) เป็นการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาด้วยการให้สมาชิกทุกคนในที่มาร่วมกันสรุปจากข้อมูลทั้งหมด และลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหา

- 5 JUL 2011

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนเพื่อการแก้ปัญหา (planning) ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของปัญหา รวมทั้งการแสวงหาความร่วมมือของสมาชิกให้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน โดยผู้นำหรือหัวหน้าที่จะเป็นผู้ดูแล

ขั้นตอนที่ 5 การนำแผนไปปฏิบัติ (implementation) ขั้นตอนนี้เป็นการกิจที่จะต้องนำแผนการปฏิบัติงานที่ได้วางไว้ไปปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยที่บุคคลทุกคนภายในทีมงานจะต้องมีส่วนร่วม ในการรับผิดชอบในงานตามหน้าที่ของตนและส่วนรวมร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล (evaluations) เป็นการรวบรวมข้อมูลอีกครั้งหนึ่งเพื่อประเมินถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ว่า มีสิ่งใดบ้างที่ควรปรับปรุงเพื่อใช้ในการทำงานต่อไป

จากการศึกษาวิธีการในการสร้างทีมงานดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นสามารถแยกเป็นประเด็นต่างๆได้ดังนี้ คือ

1. การศึกษาปัญหาาร่วมกันของทีมงาน ถือได้ว่าเป็นประเด็นหลักของการสร้างทีมงานเป็นการศึกษาถึงความต้องการของทีมงาน กิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติและยังเป็นการกำหนดทิศทางของทีมงานในการปฏิบัติงาน

2. การแสดงความคิดเห็นของทีมงาน เป็นการให้ทีมงานได้มีโอกาสในการอภิปรายประเด็นปัญหาต่างๆ จากกรอบของปัญหาที่ได้ทำการรวบรวมมา เพื่อกำหนดการตัดสินใจของทีมงานร่วมกัน

3. การวางแผนการทำงาน เป็นขั้นตอนในการกำหนดแบบแผนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบในงานให้กับสมาชิก พร้อมทั้งการกำหนดอำนาจหน้าที่การทำงานของสมาชิกในทีมงาน

4. การรวบรวมข้อมูลและการสรุปผลการปฏิบัติงาน เป็นการรวบรวมข้อมูลจากการได้ปฏิบัติกิจกรรมตามแบบแผนที่ได้วางไว้ พร้อมทั้งประเมินสรุปของงานที่ได้ปฏิบัติไป

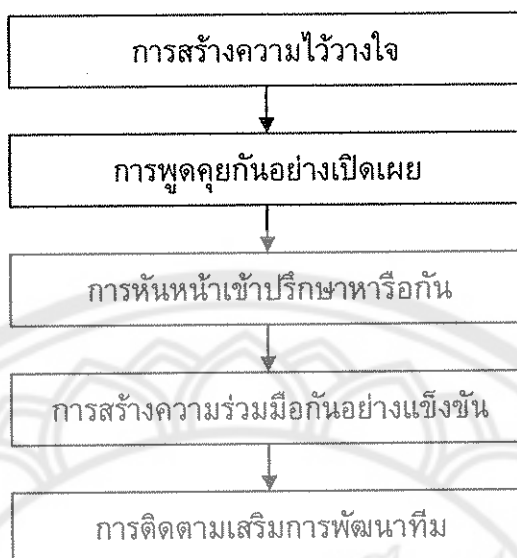
5. จัดการทำรายงานและจัดการประชุม เป็นการให้สมาชิกทุกคนในทีมงานได้รับทราบในรายละเอียดทั้งหมดที่ตนเองและสมาชิกทุกคนได้ปฏิบัติงานไป ซึ่งจะเป็นการช่วยให้สมาชิกภายในทีมรู้จักถึงอุปสรรค และสิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น

เมื่อได้ศึกษาถึงวิธีการในการสร้างทีมงานว่าควรมี ขั้นตอนในการสร้างทีมงานอย่างไร แล้วนั้น ผู้นำและสมาชิกในทีมงานต้องมีความเข้าใจถึงกระบวนการในการทำงานเป็นทีม เพื่อทีมงานสามารถดำรงคงอยู่และสามารถดำเนินกิจกรรมได้ต่อไป

กระบวนการในการทำงานเป็นทีม

กระบวนการในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้นำและสมาชิกในทีมงานที่จะต้องเข้าใจ เพื่อการนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของงานที่ทีมได้กระทำ ซึ่งสิทธิโชค วรานุสันติ (ม.ป.ป.:73) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องคำนึงในเรื่อง ดังนี้

1. การตัดสินใจ ในที่นี้ คือ การตัดสินใจร่วมกันของทีมเป็นหลัก เพื่อให้สมาชิกในทีมให้รับทราบในข้อตกลงและเข้าใจในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นการหาข้อยุติในประเด็นปัญหา ร่วมกัน
2. การสื่อสาร ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมได้มีการสื่อสารกันอย่างมีอิสระ สม่ำเสมอเพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวของทีมงานของตนระหว่างที่มงานกับสิ่ง ต่าง ๆ และยังทำให้สมาชิกได้มีความรู้ว่ามีค่าต่อทีมงาน
3. การประชุม ขอบกพร่องในการทำงานเป็นทีมอาจจะเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้น จึงควรจะมี การจัดให้มีการประชุมแนวทางในการทำงานใหม่ๆ ร่วมกัน และเป็นการลดความขัดแย้งได้ อีกวิธีหนึ่ง
4. ผู้นำ สิ่งที่สำคัญสำหรับการเป็นผู้นำ คือ ความเข้าใจในทีมงานของตน โดยอุปนิสัย ของผู้นำที่ดีควรเปิดใจให้กว้างและคอยดูแลให้ความสนใจในสมาชิกในทีมงานของตน เพราะ ผู้นำจะมีอิทธิพลอย่างมากสำหรับทีมงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เมื่อมีการร่วมกันในการทำงานเป็นระยะเวลาาน ความสัมพันธ์ของทีมงานก็จะค่อยๆลดน้อยลง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีการที่จะช่วยให้ทีม กลับมามีความสัมพันธ์ร่วมกันเช่นเดิม ซึ่งปัญหาที่มักเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนใหญ่จะมาจากค่านิยมและบุคลิกของสมาชิกที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้การศึกษากระบวนการในการทำงานเป็นทีมเด่นชัดขึ้น อุทัย บุญประเสริฐ (2531:36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการใน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบที่ 6

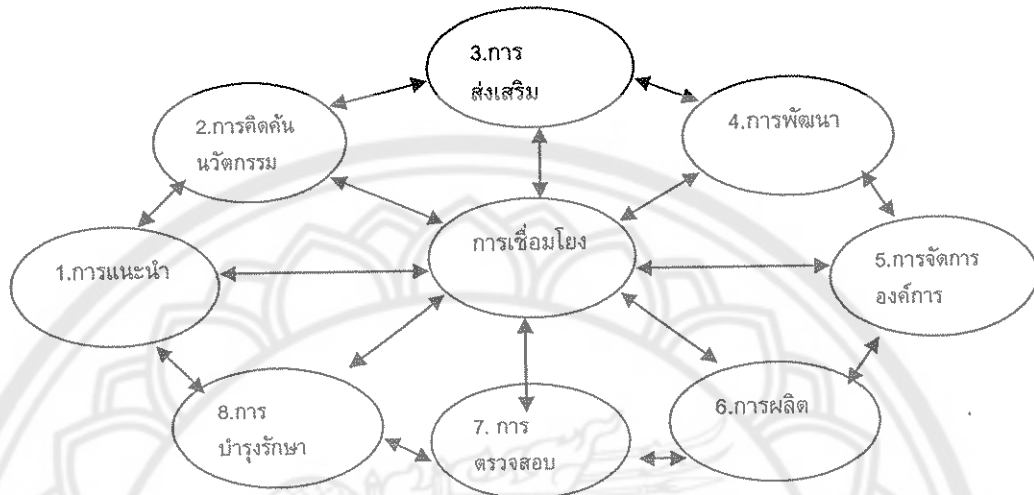


ภาพประกอบ 6 กระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
(อุทัย บุญประเสริฐ 2531: 36)

จากภาพประกอบ 6 จะพบว่ากระบวนการในการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีส่วนประกอบดังนี้

1. การสร้างควมไว้วางใจ เป็นลักษณะของการไว้วางใจซึ่งกันและกันของทีมงาน ซึ่งจะทำให้เกิดควมร่วมมือในการแก้ปัญหาและการพัฒนาทีมงาน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดควมรู้สึกถึงการงานร่วมกันเป็นหมู่คณะและทำให้การงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การพูดคุยกันอย่างเปิดเผย เป็นการสร้างควมคุ้นเคยกันอันจะนำไปสู่การประสานควมร่วมมือกัน และเป็นเครื่องช่วยเปิดช่องว่างควมหวาดระแวง ควมรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยในการแสดงออกต่อกัน
3. การหันหน้าเข้าปรึกษาหารือกัน เป็นการขจัดควมขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในทีมงาน ซึ่งการปรึกษาหารือกันจะเป็นตัวช่วยให้ทุกคนในทีมงานรู้สึกและกล้าที่จะเผชิญในการแก้ไขปัญหาร่วมกันซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้
4. การสร้างควมร่วมมือกันอย่างแข็งขัน เป็นการแสดงถึงควมร่วมมือของสมาชิกตามขอบเขตและบทบาทของทีมงาน ตลอดจนเป็นการแสดงถึงนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะช่วยให้ปฏิบัติงานดีขึ้น
5. การติดตามเสริมการพัฒนาทีมงาน เป็นการเสริมแรงจูงใจในการงานให้กับทีม พร้อมทั้งเป็นการรู้ถึงผลควมคืบหน้าของการงานของทีม ซึ่งทำให้ทราบถึงสาเหตุกำหนดวิธีการในการพัฒนาทีมงานได้ตรงตามควมสามารถและควมพึงพอใจของทีมงานได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ เมคแคนน์ และริชาร์ด (สงวน ข้างฉัตร.2542:30-31) อ้างอิงมาจาก Mekan and Richard.1997:2) ได้แสดงถึงแนวคิดในกระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบที่ 7



ภาพประกอบที่ 7 กระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
(สงวน ข้างฉัตร. 2542 : 30-31 อ้างอิงมาจาก Mekan and Richard.1997:2)

จากภาพประกอบ 7 สามารถอธิบายกระบวนการในการทำงานเป็นทีมพอสรุปได้ ดังนี้

1. การแนะนำ (advising) เป็นการแนะนำการให้ข้อมูลและวิธีการในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในทีมงานเพื่อนำไปประยุกต์ใช้และตัดสินใจในการทำงาน
2. การคิดค้นนวัตกรรม (innovating) เป็นการทำเทคโนโลยีและวิธีปฏิบัติใหม่มาใช้หรือปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. การส่งเสริม (promoting) เป็นการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยให้สมาชิกในทีมงานได้มีการทำความตกลงกัน
4. การพัฒนา (developing) เป็นการพัฒนาความคิดของสมาชิกให้หลอมรวมกันในการทำงานร่วมกัน โดยอาจจะใช้กิจกรรมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ให้กับสมาชิกได้ปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกในการทำงานร่วมกัน
5. การจัดองค์การ (organizing) เป็นการจัดซึ่งความรับผิดชอบในการทำงานของสมาชิกให้เกิดความชัดเจน และเป็นกำหนดเป้าหมายที่แน่ชัดในการจัดสรรกิจกรรมต่างๆ ให้กับสมาชิกได้ปฏิบัติ
6. การผลิต (producing) เป็นการวางแผนถึงผลสัมฤทธิ์ของงานและกำหนดมาตรฐานของงานที่ต้องปฏิบัติ

7. การตรวจสอบ (inspecting) ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นการตรวจสอบที่ทีมงานและการตรวจสอบคุณภาพของงานที่ได้ปฏิบัติ และเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการปรับปรุงงานได้เป็นอย่างดี

8. การบำรุงรักษา (maintaining) เป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจให้กับทีมงานและเป็นการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงานของสมาชิก ที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันจากสมาชิกทุกคน

9. การเชื่อมโยง(linking) เป็นจุดที่ครอบคลุมเชื่อมโยงทั้งคนและงานรวมเข้าไว้ด้วยกัน

จากการศึกษากระบวนการในการทำงานเป็นทีมดังกล่าวสามารถสรุปได้เป็นประเด็นต่างๆไว้ดังนี้

1. ทักษะคิดในการเข้าร่วมในทีมงาน เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการในการทำงานเป็นทีมโดยที่ผู้ที่จะเข้าร่วมจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อทีมงานที่จะเข้าร่วมเสียก่อน จึงจะทำให้ตนเองสามารถร่วมทีมได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

2. ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน เป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันและการไว้วางใจของสมาชิกในทีมงานซึ่งจะเป็นการลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

3. การตัดสินใจในข้อตกลงร่วมมือ เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สมาชิกทุกคนจะต้องเป็นผู้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นและสรุปเป็นข้อตกลงเดียวกัน

4. การวางแผน เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานและเป็นการกำหนดภารกิจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การปฏิบัติงาน เป็นการลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และขั้นตอนนี้จะทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะทำให้ทีมมีการปรับปรุงการทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับทีม

6. ประเมิน เป็นการประเมินผลงานที่ทีมได้ปฏิบัติ โดยการประเมินนี้จะประเมินจากการทำงานของทีม ผลงาน ถือได้ว่าเป็นประเด็นที่สำคัญเพราะเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีให้กับสมาชิกภายในทีมหรือเป็นการทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณค่าและพร้อมที่จะปฏิบัติงานจนสัมฤทธิ์ผล

ดังนั้น กระบวนการในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจและจะต้องนำกระบวนการดังกล่าวไปใช้กับทีมงานของตนเพื่อให้ทีมงานเกิดประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ แต่การจะทำให้ทีมประสบความสำเร็จนั้นสิ่งที่จะต้องเข้าใจ คือ การบริหารทีมงานร่วมกัน เพราะการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งความสำเร็จของทีมได้

การบริหารทีมงาน

การบริหารทีมงานเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของงานตัวหนึ่งเพราะเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ทีมจะต้องมีการพิจารณาด้วยกัน(ชงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ 2542: 25) คือ อำนาจหน้าที่ ในการรับผิดชอบของทุกคนในทีมงาน งานที่ทีมงานจะต้องปฏิบัติ ข้อมูลข่าวสารที่ทีมจะต้องรับรู้ร่วมกัน ขวัญและกำลังใจของทีม ความคาดหวังของทีม (ชงชัย สันติวงศ์ และชัยยศ สันติวงศ์ 2542:25)

ทุกคนในทีมงานจะต้องเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ซึ่งทำให้ทีมสามารถดำเนินงานต่อไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และได้มีผู้อธิบายถึงการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยดูลิต ฐป แก้ว (2542 : 29) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารงานนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ด้านของผู้นำ(leader)

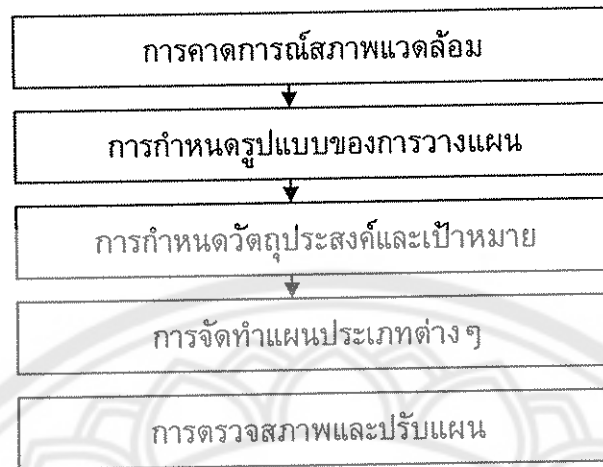
การทำงานเป็นทีมผู้นำที่มหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความร่วมมือความสัมพันธ์อันดีต่างๆ ที่ทำให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้นำที่ดีจะต้องไม่ทำให้ทีมเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงานเพราะมีด้วยกันหลายลักษณะ ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 ผู้นำแบบเผด็จการ(autocratic leadership)เป็นผู้นำที่นิยมการบังคับบัญชาโดยการออกคำสั่ง ซึ่งทำให้ทีมยากแก่การตัดสินใจเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีต่อการทำงาน

ลักษณะที่ 2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย(democratic leadership) เป็นผู้นำที่มักเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาและให้การตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ทีมงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน

ลักษณะที่ 3 ผู้นำแบบเสรีนิยม(laissez-fair or free-rein leadership) เป็นผู้นำที่ให้สมาชิกเป็นผู้ตัดสินใจเองในการแก้ปัญหาโดยผู้นำเป็นผู้ดูแลห่างๆ ซึ่งบางครั้งอาจทำให้ทีมเกิดความขัดแย้งขึ้นได้

ดังนั้นผู้นำที่ดีควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันสมาชิกและรู้จักในการวางตัวเป็นตัวกลางในการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 8 กระบวนการวางแผนงาน
(ดูสถิติ อุปแก้ว. 2541 : 37 อ้างอิงมาจากธงชัย สันติวงศ์. 2540)

จากภาพประกอบ 8 จะเห็นได้ว่าสิ่งที่จำเป็นต่อการบริหารการวางแผนนั้น สามารถแบ่งออกเป็นส่วนสำคัญได้ ดังนี้

การคาดการณ์สภาพแวดล้อม เป็นการพยากรณ์ถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้อย่างถูกต้องมากที่สุด

การกำหนดรูปแบบของการวางแผนเป็นการกำหนดกรอบ ของการทำงานที่มีหลักเกณฑ์ โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าแล้วกำหนดรูปแบบขึ้นมาใช้ในระยะเวลาหนึ่ง

การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นการวางสิ่งงานที่ต้องการให้ประสบผลสำเร็จ โดยในการกำหนดวัตถุประสงค์ ตรวจสอบถึงความเป็นไปได้ของทีมงานกับงานที่ต้องทำก่อนจึงจะกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้

การจัดทำแผนประเภทต่างๆ เป็นการกำหนดรูปแบบของการทำงานและลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งในการจัดทำแผนจะเป็นการระบุทรัพยากรที่ต้องการ และงบประมาณที่จะต้องใช้จ่ายในการทำงานต่างๆ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการทำงาน

การตรวจสอบและปรับแผน เมื่อได้มีการทำงานไปแล้วหรือได้ทำงานเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วควรมีการวิเคราะห์ถึงแผนงานที่ได้ปฏิบัติ จากนั้นทำการปรับแก้ไขในสิ่งที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาในการทำงานที่ผ่านมา และนำสิ่งที่ได้แก้ไขเหล่านั้นมาปรับใช้กับการทำงานในครั้งต่อไปเพื่อให้ทีมงานมีความเข้มมากขึ้น

ด้านการลงมือปฏิบัติการ

เป็นความรับผิดชอบที่สมาชิกทุกคนในที่ทีมงานแต่ละคน ที่จะได้รับในการจัดบุคคลเข้าทำงานจะต้องอาศัยความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็ว ง่ายและประหยัดเวลา ซึ่งแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์นั้นควรปฏิบัติ ดังนี้

การส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัตินั้นๆ

การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสมาชิก ในการปฏิบัติงาน

จัดกิจกรรมที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าร่วมไว้ด้วยกันเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในงาน

จัดกิจกรรมในการปฏิบัติงานให้ราบรื่น ไม่ย้อนกลับไปกลับมา

ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานจากจุดเริ่มต้นไปจนจุดสิ้นสุด เพื่อความรวดเร็วของงาน

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการในการปฏิบัติงาน ในกิจกรรมที่เน้นเครื่องมือที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขึ้นในงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้นสมาชิกทุกคนจะต้องเห็นใจและจำเป็นที่จะต้องรู้ถึงวิธีการในการบริหารกิจกรรมร่วมกันเป็นอย่างดี

ด้านการประเมินผล(Evaluation)

การประเมินผลในที่นี้คือการประเมินผลของทีมงาน ซึ่งในการประเมินผลทีมงานจะเป็นการประเมินในภาพรวมของทีม ซึ่งเป็นการรวบรวมความคิดเห็นทั้งของสมาชิกในทีมและบุคคลภายนอกทีมงาน เพื่อการนำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นกรอบในการพัฒนาการตัดสินใจในผลงานของสมาชิกที่ได้ปฏิบัติงานไปและเป็นการปรับปรุงคุณภาพของทีมงาน เพื่อการทำงานในครั้งต่อไป ซึ่งในการประเมินทีมงานจะทำการประเมินจาก

ทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

การใช้ทรัพยากรของทีมงาน

ความร่วมมือกันของทีมงาน

ผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม

จากการศึกษาหลักการในการบริหารทีมงาน สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานเป็นขั้นตอนที่หนึ่งที่สำคัญ เพราะเป็นขั้นตอนในการทำนุบำรุงให้ทีมงานสามารถดำเนินการอยู่ได้ซึ่งในการบริหารทีมงานที่ดี ทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในประเด็นต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองต่อทีมงาน ซึ่งในที่นี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1.1 อำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้นำทีม ซึ่งถือว่าได้มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อทีมงานเพราะผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถ และจะต้องเข้าใจในการดูแลสมาชิกในทีมงานของตนตลอดจนรู้ถึงวิธีการในการปกครองตามวิถีทางประชาธิปไตย เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิก

ได้สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อสงสัยต่างๆร่วมกันในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งแรกที่ทีมที่ีจะต้องปฏิบัติ

1.2 อำนาจหน้าที่ในการเป็นสมาชิกในทีม ซึ่งถือว่าทุกคนในทีมงานจะต้องมีอำนาจหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ไม่ก้าวท่ายในหน้าที่ของผู้อื่น แต่ควรรู้จักให้ความช่วยเหลือเพื่อสมาชิกร่วมทีมหากมีความจำเป็น เพื่อให้งานบรรลุตามที่วางไว้

2. งานที่ทีมจะต้องปฏิบัติ ในที่นี้สามารถแบ่งได้เป็น

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม ทีมงานจะต้องให้การบริหารงานเป็นทีมไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมที่ได้วางไว้ เพราะมีฉะนั้นทำให้เกิดความสับสนเกิดขึ้นกับทีมได้ ซึ่งในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมจะต้องเป็นผู้วางแผนและการประสานงานกันทั้งในหมู่สมาชิกด้วยกัน และจากองค์กรภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้การทำงานของทีมเป็นไปอย่างราบรื่น

2.2 การวางแผนและปฏิบัติงาน เป็นการทำที่ทีมได้จัดทำแผนการทำงานวิธีการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นข้อตกลงหรือกรอบที่กระชับ และนำไปปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆให้เหมาะสมและถูกต้อง

2.3 การประเมินผลในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทีมงานจะต้องปฏิบัติในขั้นตอนนี้ เพราะจะเป็นข้อมูลย้อนกลับสู่ทีมงาน และเป็นการบอกถึงความสำเร็จของทีมงาน

3. ข้อมูลข่าวสาร เป็นข่าวสารที่ทีมงานจะต้องรับทราบเพราะทุกคนเป็นสมาชิกร่วม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นตัวช่วยให้สมาชิกรู้และเข้าใจถึงสภาวะของทีมได้เป็นอย่างดีทำให้ทีมสามารถกำหนดทิศทางในการทำงานของตนได้ และรู้ถึงการที่จะพัฒนาทีมงานไปในแนวทางที่เหมาะสม

4.ขวัญและกำลังใจของทีมงาน การบริหารงานที่ดี ทีมจะต้องดูแลการให้ขวัญและกำลังใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้ทีมงานสามารถดำเนินงานหรือภารกิจต่างๆได้ดียิ่งขึ้น และเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีและความผูกพันต่อทีมมากขึ้น

5. ความคาดหวังหรือความต้องการของทีม ทีมงานจะต้องมีความคาดหวังหรือความใฝ่ในความต้องการร่วมกันในทีม ซึ่งอาจจะเป็นความสัมฤทธิ์ในผลของงานร่วมกันหรือความต้องการให้ทีมประสบความสำเร็จ เพราะจะเป็นสิ่งที่ทำให้ทีมงานสามารถสร้างศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เพราะฉะนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ทักษะของการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนจะต้องให้ความสำคัญและ เข้าใจในการทำงานเป็นทีมเป็นขั้นตอน โดยสามารถศึกษาเป็นลำดับขั้นตอนต่างๆ ได้ ดังนี้

การศึกษาแนวคิดในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถศึกษาโดยแบ่งเป็นด้านต่างๆดังนี้

1. การทำความเข้าใจในความหมายของทำงานเป็นทีม โดยจะต้องเข้าใจว่าการทำงานเป็นทีม นั้น หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์

ที่กำหนดไว้โดยสมาชิกทุกคนในทีมปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเหมาะสม ที่การประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเข้าใจถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นการแสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะพัฒนาโดยใช้ทีมงานเข้ามามีบทบาท ในการทำงานเพื่อให้งานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การรู้จักโครงสร้างของทีมงาน ที่ประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และกำหนดแผนงานที่ชัดเจนถึงสภาพบุคคลในทีมงาน บทบาทของบุคคลที่มีต่อทีมงาน การมีปทัสสถาน การสื่อสารซึ่งกันและกัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือได้ว่าเป็นรูปแบบโครงสร้างของทีมงานโดยทั่วไป

4. การเข้าใจในพฤติกรรมภายในทีมงาน ซึ่งต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลภายในทีมงานที่มักจะเกิดพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง จนพัฒนามาเป็นพฤติกรรมร่วมกันของทีมงานซึ่งอาจจะมาจากขนาดของทีมงาน ความร่วมมือของทีมงาน การติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจในสถานบทบาทของตนเอง เป็นต้น

5. การเข้าใจในวิธีการในการสร้างทีมงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

- 5.1 การศึกษาปัญหาาร่วมกันของทีมงาน
- 5.2 การแสดงความคิดเห็นของทีมงาน
- 5.3 การวางแผนการทำงาน
- 5.4 การรวบรวมข้อมูลและการสรุปผลการปฏิบัติงาน
- 5.5 การทำรายงานและจัดการประชุม
- 5.6 การทำรายงานและจัดการประชุม

6. การเข้าใจใจกระบวนการในการทำงานเป็นทีม เป็นขั้นตอนที่ศึกษาถึงกระบวนการในการทำงานทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเข้าใจในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีประเด็นที่ต้องเข้าใจและทำการศึกษา ดังนี้ คือ

- 6.1 ทักษะในการเข้าร่วมในทีมงานของบุคคลที่จะเข้าร่วมในทีมงาน
- 6.2 ความสัมพันธ์ในทีมงาน
- 6.3 การตัดสินใจในข้อตกลงต่างๆ ร่วมกันของทีมงาน
- 6.4 การวางแผนงานของทีม
- 6.5 การปฏิบัติงานตามแผนของทีม
- 6.6 การประเมินผลของทีม
- 6.7 ขวัญและกำลังใจของทีมงาน

7. การรู้จักในประเด็นของการบริหารทีมงาน ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนในการบริหารทีมงาน โดยการจัดการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ในทีมงาน ซึ่งต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ที่

ชัดเจนตามความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล รัฐบาลบริหารงานที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนที่ ได้กำหนดไว้ และสามารถให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้สมาชิกได้อย่างทั่วถึง ที่สำคัญการปลูกสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงานเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อความสำเร็จของงาน โดยมุ่งสู่ความคาดหวังของทีมงานเป็นหลักซึ่งเมื่อผู้เรียนได้ศึกษาและทำความเข้าใจในทักษะของการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนจะสามารถมองเห็นรูปแบบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ในทีมงานของตนเองต่อไป

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานเป็นทีมสิ่งหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ความสำเร็จของทีมงานได้นั้นคือการที่สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในเรื่องขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม เพราะถือได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ได้มีผู้เสนอแนวคิดในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

หลุยส์ จำปาเทศ (สุภาพร อัครวิวัฒนา.2541:25 อ้างอิงมาจากหลุยส์ จำปาเทศ. 2539) ได้กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ความร่วมมือของทีมน โดยอาศัยกระบวนการในการทำงานเป็นทีมเป็นตัวกำหนดองค์ประกอบของทีมงาน เพื่อให้ทุกคนในทีมมีแนวทางในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันและให้งานเกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542:10-11) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นความเข้าใจร่วมกันของทีมงานแล้วกำหนดขึ้นเป็นกรอบคุณลักษณะที่ดี ในการทำงานของทีมเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับวี๊ดค็อค และ ฟรานซิส (จิรวรรณ หาญณรงค์.2536:11 อ้างอิงมาจาก WOODCOCK.1985 : 181-200) ที่กล่าวสรุปว่าองค์ประกอบไปด้วยอะไรบางอย่าง เพื่อให้งานที่ปฏิบัติได้สัมฤทธิ์ผลตามที่คาดหวังไว้

ดังนั้น จากการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ กรอบของคุณลักษณะในการทำงานที่ทีมงานจะต้องให้ความสำคัญและเข้าใจ โดยการนำคุณลักษณะที่ทีมงานที่ดีไปปฏิบัติเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพมากที่สุด พร้อมทั้งเป็นการกำหนดทิศทางของทีมงานได้ถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม

จากแนวคิดดังกล่าว เพื่อให้เข้าใจในองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมากขึ้น หลุยส์ จำปาเทศ(สุภาพร อัครวิวัฒนา. 2541:27 อ้างอิงมาจาก หลุยส์ จำปาเทศ. 2539) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับทีมงานว่าควรมีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบ 1 การวางแผนดำเนินการของทีม ซึ่งแบ่งย่อยออกเป็นการมีเป้าหมาย และขั้นตอนที่ชัดเจน การจัดให้มีการประสานงานกันเป็นทีม ลักษณะและขนาดของกลุ่มที่แยกออกจากทีม การที่แผนการติดตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 สมาชิกของทีม มีความตั้งใจจริงที่จะทำงานมีความรู้หรือไฝหาความรู้ อยู่เสมอ มีความตระหนักในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 เกี่ยวกับตัวผู้นำทีม มีความรู้ในการวางแผน มีเทคนิคการเผชิญต่อความขัดแย้งภายในทีมและกับตนเอง มีเทคนิคการเสริมแรงและสร้างพลัง แสวงหาวิธีการที่เหมาะสมให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

จากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำคัญการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่ประกอบไปด้วย

1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน เป็นการศึกษารายละเอียดของภารกิจในประเด็นปัญหาต่างๆ ที่ทีมงานจะต้องดำเนินการแก้ไข โดยกำจัดขอบเขตของปัญหาและระบุถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาาร่วมกันของทีมงาน

1.2 การวางแผน เป็นการแสดงถึงวิธีในการทำงาน การรู้จักวิเคราะห์งาน และสามารถกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้เสร็จสิ้นตามที่ทีมงานได้กำหนดไว้

1.3 การปฏิบัติงาน เป็นการแสดงถึงการทำงานร่วมกันของทีมงาน โดยที่ทุกคนในทีมงานต่างมีความรู้และความเข้าใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การประเมินการทำงาน เป็นการประเมินความก้าวหน้าของการทำงาน โดยที่รวบรวมข้อบกพร่องต่าง ๆ ทั้งความสามารถของเพื่อนร่วมทีม และเพื่อนต่างทีมงานที่มีอิทธิพลต่อทีมงานโดยรวม

2. องค์ประกอบในด้านการมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เป็นการศึกษาในการเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของสมาชิก การให้อารมณ์ร่วมในการทำงานสามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานได้และที่สำคัญคือการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้การทำงานของทีมงานมีประสิทธิภาพ

2.2 การสื่อสารความเข้าใจกันภายในทีมงาน เป็นการแสดงถึงการใช้คำพูดที่เหมาะสม ระหว่างสมาชิกด้วยกัน การรู้จักการประนีประนอมและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

2.3 การสร้างความผูกพันภายในทีมงาน เป็นการแสดงความรู้สึกให้ผู้อื่นได้รู้สึก ความภาคภูมิใจในตนเองเช่นการการกล้าช่วยยกย่องชมเชย หรือการให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. การเป็นสมาชิก เป็นองค์ประกอบที่แสดงความเป็นสมาชิกในทีมงาน ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความรับผิดชอบของตนเองต่อทีม เป็นลักษณะของสมาชิกที่ดีที่ให้ความกระตือรือร้นในการทำงานและความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ของตนเอง

3.2 ความกล้าในการทำงาน ความกล้าในที่นี้ได้แก่ กล้าในทางแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ เสนอแนะวิธีในการทำงานต่าง ๆ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และรู้จักใช้วิจารณญาณในการแก้ไขอุปสรรคในการทำงานร่วมกับกับทีมงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่

4. ตัวผู้นำ เป็นการศึกษาคือความเป็นผู้นำของทีมงาน เพราะผู้นำจะเป็นบุคคลที่จะคอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานกับสมาชิกของทีมได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ในการศึกษาตัวผู้นำประกอบด้วย

4.1 การรู้จักบทบาทของการเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิก พัฒนาทักษะและมีมือในการทำงานอยู่ตลอดเวลา รู้จักเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของทีมงาน ที่สำคัญ คือ ยึดมั่นในหลักของการทำงาน

4.2 การรู้จักการใช้ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เพราะลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่จะสามารถทำงานได้อย่างดีผู้นำจะต้องไม่ปิดกั้นความคิดของสมาชิกในทีมงาน และจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นกันอย่างทั่วถึง และคอยให้ความช่วยเหลือสมาชิกภายในทีมงานเมื่อมีความจำเป็น และเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาก สามารถควบคุมสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นในทีมงานได้เป็นอย่างดี

4.3 การสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือได้ว่าเป็นขั้นตอนในการดูแลรักษาทีมงานหรือการบริหารทีมงาน เพื่อให้ทีมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อทีมที่ตนอยู่ ซึ่งผู้นำจะคอยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกอยู่เสมอ และคอยหาวิธีการใหม่ๆที่จะกระตุ้นให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

ดังนั้น องค์ประกอบดังกล่าวจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการทำงาน และเป็นสิ่งที่ผู้เรียนทุกคนจะต้องมีความเข้าใจ สามารถนำไปกำหนดกรอบหรือขั้นตอนในการทำงานของตนได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนสัน (Mason .1996: 763) ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนสมาชิกในทีมงาน โดยศึกษาผลกระทบทางด้านคุณภาพความสัมพันธ์ต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คน โดยใช้สถานการณ์จำลองจากโปรแกรมสำเร็จรูปในการออกคำสั่งและควบคุม

ของนาวิกโยธินสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งการทำงานเป็นทีม ทีมละ 3 คน ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของการทำงานมีผลกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกในทีม

แซต และ ไวส์เบิร์ก (SAGIE AND WEISBERG.1996 : 371-382) ได้ศึกษาพฤติกรรมของ สมาชิกในทีมงานภายใต้สถานการณ์ต่างๆ สรุปว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานในการทำงาน ได้แก่ อำนาจหน้าที่ บทบาท กฎระเบียบต่างๆ ซึ่งบรรทัดฐานในการทำงานมีความสัมพันธ์กับองค์กรมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

โกลบ (สุธรรม สีขาว 2540: 60 อ้างอิงมาจาก KOLB.1991) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลสำเร็จในการทำงานของทีมโดยศึกษาจากทีมงานในโรงงานและองค์กรบริหารด้านสุขภาพในสหรัฐอเมริกา จำนวน 32 ทีม โดยแบ่งเป็นทีมทดลอง 16 ทีมและทีมไม่ทดลอง 16 ทีม พบว่า จากการตอบแบบสอบถามของสมาชิกผลการประเมินผลงานของทีมทั้ง 2 ลักษณะมีความแตกต่างกัน ทีมที่ทดลองประสบผลสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญมากกว่า ทีมที่ไม่ได้รับการทดลอง

บรรทม มณีโชติ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบข้อคำถามที่ใช้วัดลักษณะนิสัยในด้านความเสียสละ โดยใช้ ข้อคำถามชนิดที่เป็นข้อความและชนิดที่เป็นสถานการณ์ เพื่อทำการศึกษากับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 468 คน พบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงเชิงสภาพ และค่าความเชื่อมั่นระหว่างแบบทดสอบที่เป็นชนิดข้อความ และที่เป็นสถานการณ์มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่นมีค่าพอๆกัน

ธีรนุช โมลิสกุลมงคล (2533 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นนักธุรกิจ โดยศึกษาจากคุณลักษณะของนักธุรกิจที่ประกอบด้วย ความกล้าเสี่ยง ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าแสดงตัว ความมุ่งมั่นและการพึ่งตนเอง ซึ่งได้ทำการทดสอบกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แบบทดสอบชนิดสถานการณ์ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 630 คน พบว่าการพัฒนาแบบทดสอบดังกล่าวมีอำนาจจำแนกด้วยวิธีการทดสอบที่ (T-TEST) มีค่าตั้งแต่ 2.90 ถึง 14.59 ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยหาจากสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่า .514 ,.648,.633,.661,.676,และ .679 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงตรงเชิงสภาพจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทั้งฉบับมีค่า .617 และพบว่ามีค่าความเที่ยงตรงอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01

ไพโรจน์ สุวรรณ (2542 : 178) ได้พัฒนาแบบประเมินความสามารถทางคณิตศาสตร์และการใช้ภาษาและแบบประเมินภาคปฏิบัติด้านการใช้ภาษา ซึ่งได้พัฒนาการทดสอบกับนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาชั้นปีที่ 6 โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกทดสอบกับแบบประเมินความสามารถทางคณิตศาสตร์และการใช้ภาษาจำนวน 798 คน กลุ่มที่ 2 ทดสอบกับแบบประเมินภาคปฏิบัติด้านการใช้ภาษาจำนวน 32 คน พบว่า แบบประเมินความสามารถทางคณิตศาสตร์จำนวน 40 ข้อ มีค่าความยากอยู่ระหว่าง .35- .80 ค่าอำนาจจำแนก .20 - .67 ค่า

ความเชื่อมั่นมีค่า .85 แบบประเมินทักษะการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์จำนวน 40 ข้อ มีค่าความยากอยู่ระหว่าง .20- .79 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 - .57 ค่าความเชื่อมั่นมีค่า .91 แบบประเมินความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ทางภาษาจำนวน 60 ข้อ มีค่าความยากอยู่ระหว่าง .25 - .57 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 20 - .50 ค่าความเชื่อมั่น .89 และพบว่าแบบประเมินภาคปฏิบัติด้านการใช้ภาษา ซึ่งเป็นทักษะการพูดมีค่าอำนาจจำแนก 2 ข้อ ความเชื่อมั่นของแบบประเมินมีค่า .75 ความเชื่อมั่นของผู้ประเมินมีค่า .91 ค่าความเที่ยงตรงตามสภาพ .94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทักษะการอ่านร้อยแก้ว มีค่าอำนาจจำแนกทุกข้อความเชื่อมั่นของแบบประเมินมีค่า .82 ความเชื่อมั่นของผู้ประเมินมีค่า .95 ความเที่ยงตรงตามสภาพมีค่า .83 มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01 และทักษะการเขียน มีค่าอำนาจจำแนก 3 ข้อ ความเชื่อมั่นของแบบประเมินมีค่า .86 ความเชื่อมั่นของผู้ประเมินมีค่า .98 ความเที่ยงตรงตามสภาพมีค่า .96 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรียา ตันวิวัฒน์ (2544: 163) ได้พัฒนาแบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาวิชาช่างอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วยกัน 4 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ความขยันอดทน ความมีวินัย ความสนใจใฝ่รู้และความรับผิดชอบ โดยการศึกษาจากแบบสถานการณ์ที่ได้พัฒนาขึ้นและนำมาทดสอบพฤติกรรมดังกล่าว จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทช่างอุตสาหกรรมชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษา จำนวน 1,840 คน จากการศึกษาพบว่า แบบทดสอบที่มีค่าจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบที (T-TEST) มีค่าระหว่าง 1.78 ถึง 10.00 ค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าตั้งแต่ .70 ถึง .83 ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้จัก พบว่ามีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกฉบับและค่าความเที่ยงตรงเชิงสภาพ โดยการหาค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ในระดับนัยสำคัญที่ 01 ทุกฉบับ

จิราวรรณ หาญณรงค์ (2536 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพระศนะของครูต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 309 คน โดยใช้แบบทดสอบตามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่าจากองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม 9 องค์ประกอบ คือ

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. การเปิดเผยต่อกัน
3. การสนับสนุนความไว้วางใจต่อกัน
4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
5. กระบวนการในการทำงานและการตัดสินใจที่เหมาะสม
6. ภาวะผู้นำ
7. การตรวจสอบทบทวนผลงาน
8. ภาวะผู้นำ

9. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

เมื่อทำการศึกษาแล้ว พบว่าครูมีทัศนคติต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทุกองค์ประกอบ และครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทัศนคติการสร้างทีมงานของผู้บริหารที่มงาน และผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกองค์ประกอบ

สุธรรม ลิขชาจารย์ (2542 : 62-66) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มบุคลากรของศูนย์ควบคุมการบินในส่วนภูมิภาค จำนวน 339 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า โดยได้พัฒนาแบบสอบถามดังกล่าวตามแนวคิดในการทำงานของ วูดคอค (WOODCOCH) ซึ่งพบว่าบุคลากรของศูนย์ควบคุมการบินมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเป็นทีม อยู่ในระดับที่สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดุสิต อุปแก้ว (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติปัญหาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนประถมดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์จากครูและผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างจริงจัง ทีมงานมีการจัดรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนรู้จักการประสานงานกัน สมาชิกทุกคนมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน

สุภาพร อัคราวัฒนา (2541:76-77) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้า โดยศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมและแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 892 คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประกอบในการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบทบาทผู้นำ ด้านบทบาทสมาชิกและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่านักศึกษามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้านในระดับสูง

6. ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ

ความหมายความรับผิดชอบ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 51) หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู. 2522 :129)อาวุช พรหมมานอก (2534 : 69) และ คณิงรัตน์ ลาโพธิ์ (2535 : 38) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบสอดคล้องกันว่า หมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงออกด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร ความละเอียดรอบคอบ ไม่หลีกเลี่ยง ตรงต่อเวลา และยอมรับผลของการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านผลดีและผลเสีย

เพื่อให้บรรลุผลตามความสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ฟลิปโป (Filippo. 1966:122) ได้สรุปความหมายของความรับผิดชอบ ว่า เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

แซนฟอร์ด (Sanford. 1970:65) ระบุว่าผู้มีความรับผิดชอบหมายถึง ผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่การงาน หน้าที่ทางสังคม หน้าที่อันพึงมีต่อตนเอง บิดา มารดา ญาติพี่น้อง บุคคลทั่วไป และต่อประเทศชาติอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะต้องมีลักษณะนิสัยดังนี้ คือ มีความขยันหมั่นเพียร มีความระมัดระวังรอบคอบ มีความสามารถและความรอบรู้ มีความเอาใจใส่ และมีความฝึกฝนแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2514:77) ท่านพุทธทาสภิกขุ(2520 : 376-377) กล่าวว่าความรับผิดชอบคือ การยอมรับรู้แล้วกระทำการตอบสนองด้วยความสมัครต่อสิ่งที่ต้องกระทำในฐานะที่เป็นหน้าที่ของตนไม่ใช่เพียงแต่คิดหรือรับรู้อยู่ในใจและพระเมธีธรรมาภรณ์ (2533 : 59-67) กล่าวถึง ความรับผิดชอบว่าเกิดจากความสำนึกมีความตระหนักรู้ในหน้าที่และคิดจะทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้พระเมธีธรรมาภรณ์ยังได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ 1.) ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ไม่บกพร่องต่อหน้าที่ 2.) ไม่ละทิ้งหน้าที่ 3.) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ นอกจากนั้น วัชร ฐวธรรม (2539 : 38-43) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคนที่มีความรับผิดชอบไว้ดังนี้ คือ การยอมรับคนได้แก่ การรู้จักคุณค่า ความชาญฉลาด การรู้จักนำตนได้แก่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ชอบมั่งงาย รู้จักการยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น ไม่ชอบตัดสินวิจารณ์ผู้อื่น และทำงานเสร็จตามเป้าหมาย ส่วนเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539 : 83-95) กล่าวว่า คนที่มีความรับผิดชอบมีลักษณะดังนี้คือ ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดและสุดกำลังความสามารถ ไม่ว่าจะต้องเผชิญอุปสรรคมากมายเพียงใด ทำงานเสร็จและทันเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการควบคุม กล่าวรับในส่วนที่เป็นความรับผิดชอบของตน เอาใจจริงเอาใจและขยันขันแข็งไม่ทิ้งงานไปกลางคัน ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่ตนไม่ชอบ ไม่ผิดวันประกันพ่หรือทิ้งปัญหาไว้ ไม่โทษผู้อื่นหากงานนั้นไม่เสร็จหรือเกิดความเสียหาย และตรงต่อเวลาในการทำงานหรือนัดหมาย

กรมสามัญศึกษา (2526 : 66-92) ให้ความหมายของความรับผิดชอบ ว่า หมายถึง การมีความมุ่งหมายตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้บรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายยอมรับผลการกระทำนั้นและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ความรับผิดชอบอาจจำแนกออกได้เป็น 4 ด้านดังนี้

1. ความรับผิดชอบในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง การที่นักเรียนศึกษาเล่าเรียนจนประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ด้วยความขยันหมั่นเพียรอดทน เข้าห้องเรียนและส่งงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลาที่นัดหมาย เมื่อมีปัญหาหรือไม่เข้าใจในบทเรียน ก็พยายามศึกษา

ค้นคว้า ชักถามอาจารย์ให้เข้าใจ เมื่อทำแบบฝึกหัดผิดก็ยอมรับว่าทำผิด แล้วพยายามแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องด้วยตนเองอยู่เสมอ มีผลการเรียนผ่านทุกวิชาในทุกภาคเรียน

2. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศชื่อเสียงของสถานศึกษา ช่วยกันรักษาความสะอาดของสถานศึกษา ไม่ขีดเขียนผนังห้องเรียน ห้องน้ำ แต่งเครื่องแบบนักเรียนเรียบร้อย ไม่ทะเลาะวิวาทกับนักเรียนโรงเรียนอื่น คอยตักเตือนเพื่อนนักเรียนที่จะหลงผิดอันทำให้โรงเรียนเสียชื่อเสียง เมื่อโรงเรียนต้องการความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ ก็เต็มใจให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนตามความสนใจและความสามารถของตน เพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เช่น เป็นนักกีฬา นักแต่งคำขวัญ เรียงความ และอื่นๆ

3. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การที่นักเรียนช่วยเหลืองานต่างๆภายในบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกันตามความสามารถของตนและรู้จักแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติตนเพื่อความสุขและชื่อเสียงของครอบครัวช่วยแก้ปัญหาที่สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจกันช่วยครอบครัวประหยัดไฟฟ้า น้ำ อาหาร สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้านและอื่นๆ

4. ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชุมชนและสังคมบำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ให้ความรู้ ความสนุกเพลิดเพลินแก่ประชาชนตามความสามารถของตน ช่วยคิดและแก้ปัญหาต่างๆของสังคม เช่น ความสกปรก การรักษาสาธารณสุขสมบัติ การเสียภาษี และการรับบริการจากสถานบริการต่างๆ

วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ (2527 : 5-6) และจินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540 : 12-13) ได้จำแนกความรับผิดชอบสอดคล้องกันว่า หมายถึง ความสนใจ ความตั้งใจที่จะทำงานและติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไปทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสียโดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับการมอบหมายโดยอาจจำแนกออกได้เป็นด้านต่างๆดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค ไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รู้จักวางแผนระบบงานและป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในวงงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและเป็นผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้ผู้อื่น แต่พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีและกล้าเผชิญต่อความจริง

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายโรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้เกิดเป็นทาส ของกิเลส ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่ายตามสมควรแก่ฐานะ จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่เหมาะสมและหมั่นศึกษาเล่าเรียนจนประสบผลสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การปฏิบัติกิจการของหมู่คณะ ครอบครัว โรงเรียน และชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมมือแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ประพฤติและปฏิบัติตามกฎหมาย งดเว้นการกระทำอันเป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม ดูแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะและสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ส่วนรวม

สุโท เจริญสุข (2528 : 45) ได้อธิบาย “ความรับผิดชอบ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Responsibility” ซึ่งมาจากคำ 2 คำ คือ “Response” และคำว่า “Ability” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการกระทำและการแสดงออกให้เหมาะสมตามหน้าที่และการงานที่ได้รับ มอบหมายในสังคมอันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ วินัย ฯลฯ

กมลรัตน์ ทวีชาติวิทยากุล (2531 : 8) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความ รับผิดชอบของนิสิตสาขาสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามการรับรู้ของนิสิตและ อาจารย์ ซึ่งได้ให้นิยามความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือ บุคคล ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกที่ดีของครอบครัว มหาวิทยาลัย และสังคม โดยได้แบ่งความรับผิดชอบเป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อ ส่วนตัว ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และความ รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัย และความรับผิดชอบต่อสังคม

บุญเตือน บันแสง (2535 : 5-6) ให้ความหมายของความรับผิดชอบว่า หมายถึง ความ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสนใจ พากเพียร พยายาม และละเอียดรอบครอบ มีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รักษาสิทธิและหน้าที่ของตน ยอมรับผลการกระทำของ ตนด้วยความเต็มใจทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย อีกทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ ดียิ่งขึ้น โดยแสดงพฤติกรรมดังนี้เอาใจใส่ในการทำงานเพื่อผลของงานนั้น ๆ มีความเพียร พยายามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ กล้าเผชิญ ต่อความจริง ยอมรับผลการกระทำของตน ช่วยเหลืองานส่วนรวมด้วยความเต็มใจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักหน้าที่และกระทำตาม หน้าที่เป็นอย่างดี ไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริตไว้วางใจได้ เคารพต่อ ระเบียบกฎเกณฑ์ ตรงต่อเวลาและมีวินัยในตนเอง มีความละเอียดรอบคอบ ดูแลรักษา ส่วนรวมเหมือนของตนเอง และปรับปรุงงานในหน้าที่ที่มีต่อตนเองและที่มีต่อสังคมให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าความรับผิดชอบว่าเป็น คุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะของการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนเพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสียและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

ความสำคัญของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะทางจริยธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะสามารถ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความสงบสุข เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องกระทำมากมาย ถ้าทุกคนในสังคมมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีแล้วก็จะก่อให้เกิดความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตในประเทศที่ความเจริญทางเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วนั้น ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีความรับผิดชอบอย่างยิ่ง ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยีได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และเสมือนหนึ่งว่าการพัฒนาด้านจิตใจ หรือจริยธรรมไม่ได้ก้าวหน้าไปในสัดส่วนที่พอเหมาะกับความเจริญทางด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นการพัฒนาด้านวัตถุ ทั้งๆที่การพัฒนาทางด้านจริยธรรมนั้น มีความจำเป็นไม่น้อยกว่าความเจริญทางวัตถุ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาสังคมมากขึ้น การให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านจิตใจนั้นจะพิจารณาได้ว่ายังไม่สามารถพัฒนาได้รวดเร็วดังเช่นการพัฒนาเทคโนโลยี ดังนั้น การพัฒนาจริยธรรมด้านความรับผิดชอบจึงมีความสำคัญมาก (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. 2540. 81-82) อาจกล่าวได้ว่า หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีผลต่อไปนี้ คือ คนมีความรับผิดชอบย่อมจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลาเป็นที่นับถือได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมรการบังคับจากผู้อื่น ไม่ทำให้เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม (อรรถวรวรรณ นิยะโต. 2536 : 51) ในการช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติ ความรับผิดชอบสามารถเสริมสร้างและฝึกฝนให้มีขึ้นได้ในตัวบุคคลโดยต้องฝึกฝนอบรมและพัฒนาตนเองขึ้นเรื่อยๆ (ลักขณา โสภา .2537 : 45) ความรับผิดชอบจึงเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดกับทุกคน (กรมการศาสนา.2525 : 2) นอกจากความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันประหยัด ความเสียสละ ฯลฯ การปลูกฝังให้คนมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองดีที่สำคัญ เป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะช่วยให้สังคมเป็นระเบียบและสงบสุข (สัญญา สัญญาวิวัฒน์.2514 : 55-56)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญยิ่ง และมีความจำเป็นที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดกับทุกคนโดยเฉพาะเยาวชนของชาติซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหนี้สินนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530 : 110-112) กล่าวว่า นักศึกษาคควรมีหน้าที่รับผิดชอบต่อดังนี้

ประการแรก นักศึกษาพึงตระหนักว่า มหาวิทยาลัยดำเนินธุรกิจได้ด้วยภาษีของประชาชน ควรคำนึงว่ามีคนอื่นเป็นจำนวนมากที่ต้องการเข้ามาศึกษาหาความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นในฐานะที่เป็นตัวแทนของประชาชนจึงควรตั้งใจพยายามใช้เวลาให้เต็มที่ในการศึกษา คำนวณว่า ได้รับความรู้ ความคิด ที่จะนำไปใช้ประโยชน์แก่สังคมในอนาคตเป็นการตอบแทน

ประการที่สอง มหาวิทยาลัยมิได้เป็นสถานที่ที่สร้างความรู้เพียงอย่างเดียว นักศึกษาคควรกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมควรคิดถึงผู้อื่นหรือประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าตนเอง ดังนั้นควรแบ่งเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยสร้างทัศนคติ บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ได้รับความรับผิดชอบและการตัดสินใจซึ่งจะช่วยสร้างสามัญสำนึกในการทำงานกลุ่มและรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

ประการที่สาม นักศึกษามีได้เป็นสิทธิชน ดังนั้นพึงศึกษากฎระเบียบ ซึ่งต้องเสียสละสิทธิส่วนบุคคลเพื่อความสงบสุขของส่วนรวม

ประการที่สี่ นักศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการออกกำลังกาย พัฒนาชนบท การจัดนิสิตแพทย์อาสาหรือการสอนหนังสือในแหล่งสลัม เป็นต้น

ประการที่ห้า นักศึกษาคควรมีความรับผิดชอบต่องานในบ้าน อันเป็นการสร้างบุคคลที่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่นเป็นลูกที่ดีกตัญญูรู้คุณ เอาใจใส่ดูแลสภาพความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว

ประการที่หก นักศึกษาคควรมีหน้าที่รับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัย ในระยะเวลาสี่ปีของการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นเวลานานพอสมควรที่นักศึกษาคควรมีโอกาสฝึกฝนเรียนรู้ที่จะเป็นบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพ เป็นบุคคลที่สังคมต้องการ

ผู้วิจัยได้กำหนดการศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อนักศึกษาใน 2 ด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง

พิจิตรา พงษ์จินดากร (2525 : 141-143) ได้กล่าวถึงลักษณะของความรับผิดชอบต่อตนเองว่า หมายถึง การรู้ถึงฐานะบทบาทของตนที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นภาระของสังคม บุคคลควรจะสามารถอยู่ในสภาพที่ช่วยตนเองได้ รู้จักว่าอะไรผิดอะไรถูก รู้ชั่วดี สามารถเลือก

ตัดสินใจในการดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมได้อย่างดี ซึ่งประกอบด้วยความรับผิดชอบในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง หมายถึง การรู้จักระวังรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง ให้สมบูรณ์อยู่เสมอ ความรับผิดชอบในด้านการจัดหา เครื่องอุปโภคบริโภค หมายถึง การสามารถจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสม ถูกกาลเทศะในแต่ละวัย ความรับผิดชอบในด้านสติปัญญาและความสามารถ หมายถึง ตั้งใจเล่าเรียน หมั่นฝึกหัดความรู้ และฝึกฝนตนเองในการเฟื่องฟูประสบการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาสติปัญญาให้ดีขึ้นความรับผิดชอบในด้านความประพฤติ หมายถึง รู้จักประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว ฝึกรบรรมให้เกิดคุณธรรมในจิตใจ รู้จักผิดชอบชั่วดี และประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม ละเว้นสิ่งที่ทำให้เสื่อมเสีย ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น อันได้แก่ ความซื่อและความทุจริต ความรับผิดชอบในด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม รู้จักการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจส่วนตัว หมายถึง รู้จักประมาณในการใช้จ่ายและมีความประหยัด พยายามช่วยเหลือตนเอง ไม่ทำตนให้เป็นภาระของสังคม ความรับผิดชอบในด้านการงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ไม่ละเลยทอดทิ้งไปคอยเอาใจใส่ในการทำงานของตน ความรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งผลดีและผลเสีย

พรชัย รอดสมจิตร (2527 : 7-8) ได้สรุปคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อตนเองไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ มีความรู้หรือประพฤติปฏิบัติในสิ่งต่างๆ ดังนี้ ระวังรักษาสุขภาพและสามารถจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคได้อย่างเหมาะสม ตั้งใจเล่าเรียน หมั่นหาความรู้ ขยันขันแข็ง และอดทนต่ออุปสรรค ประพฤติตนเหมาะสม ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้และมีความสามารถควบคุมตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง พึ่งตนเอง ตรงต่อเวลา และมีลักษณะผู้นำ ยอมรับผลการกระทำของตนเอง ตลอดจนรักษาสีทิวของตนเอง มีความประหยัดและรอบคอบ ส่วนประกัสสร ไชยชนะใหญ่ (2529 : 7) กล่าวถึงคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อตนเองของบุคคลว่า หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่ายตามควรแก่ฐานะ จัดการเครื่องอุปโภคบริโภคที่เหมาะสม และหมั่นศึกษาเล่าเรียนประสบผลสำเร็จ นอกจากนั้น ดุษฎี ทวีทรัพย์รุ่ง (2529 : 5-6) ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนในด้านต่างๆดังนี้

1. ความเอาใจใส่ในการทำงาน หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริงที่จะทำงานในหน้าที่ของตนหรืองานที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อยไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดความบกพร่องเสื่อมเสียมงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ความเพียรพยายาม หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความอดทนไม่ย่อท้อต่อการทำงานเมื่อเกิดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานซึ่งเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องรับผิดชอบนั้น จะต้องพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ

3. ความละเอียดรอบคอบ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรู้จักคิดใคร่ครวญในงานที่ทำเพื่อให้ถูกต้องและสมบูรณ์ รู้จักคิดก่อนวางงานนั้นมีผลดี ผลเสียอย่างไร และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อย

4. การตรงต่อเวลา หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด รู้จักว่าเวลาไหนควรจะทำอย่างไร

5. การยอมรับผลการกระทำของตน หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในสิ่งที่ตนกระทำลงไป ไม่ว่าจะผลของงานจะออกมาดีหรือไม่ก็ตาม

6. การปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ถ้าไม่ดีต้องพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

พิชรา บุญลาโภ (2529 : 11) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน หมายถึง การยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดีและกล้าเผชิญต่อความจริงซึ่งสอดคล้องกับ ภัสรา อรุณมีศรี (2533 : 4) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะความรับผิดชอบต่อตนเองว่า หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมดังต่อไปนี้คือ ตั้งศึกษาเล่าเรียน เอาใจใส่ต่อสุขภาพอนามัยของตนเอง ดูแลรักษาเครื่องใช้ส่วนตัวให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและอยู่ในสภาพดี

จากความหมายของความรับผิดชอบต่อตนเองที่ได้รวบรวมมาดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่าความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึงพฤติกรรมกรรู้จักรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์และปลอดภัยจากอันตรายอยู่เสมอ รู้จักประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม ละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณในการใช้จ่ายและมีความประหยัด สามารถจัดหาเครื่องอุปโภคและบริโภคสำหรับตนเองได้อย่างเหมาะสมถูกกาลเทศะในแต่ละวัย สำนักในบทบาทและหน้าที่ของตน หมั่นใฝ่หาความรู้และฝึกฝนตนเองให้มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆจนประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิตยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองแก่ผู้อื่น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้น จะเกิดผลเสียหายขึ้นหรือไม่ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดี และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม

บุคคลย่อมมีภาระหน้าที่ที่จะต้องเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ เป็นความผูกพันในฐานะพลเมืองดีของประเทศชาติหรือฐานะผู้เรียนที่ดีของสถาบัน

การศึกษาถือว่าเป็นความรับผิดชอบต่อส่วนรวมกระทำการเพื่อคนส่วนใหญ่เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามัคคีกัน มีวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน บุคคลผู้มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ คือปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสังคม ช่วยกันรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมดูแลรักษาสาธารณสมบัติของชุมชนให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่วนรวม ระมัดระวังสอดส่องและช่วยเหลือ เมื่อเห็นสิ่งที่เป็นอันตรายต่อชุมชนช่วยเหลือผู้อื่นที่อยู่ในสังคม ไม่ละเลยในหน้าที่พลเมืองดี เช่น เมื่อเก็บเงินได้ควรหาทางคืนเจ้าของ เป็นต้น (พิจิตรา พงษ์จินดากร . 2525 ช 144-146) พรรัตน์ แก่นทอง (2529: 25-26) แบ่งพฤติกรรมของผู้มีความรับผิดชอบต่อชุมชนไว้ดังนี้ คือการปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของชุมชน เช่น ปฏิบัติตามกฎหมาย แบบแผน คำสั่ง คำตักเตือน เป็นต้น การที่ผู้อยู่ร่วมชุมชนช่วยกันรักษาทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวม การให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่วนรวม โดยร่วมมือในการพัฒนาชุมชนที่ตนอยู่ ช่วยแก้ไขและป้องกันสิ่งที่จะเป็นอันตรายแก่ชุมชนโดยสอดส่องและป้องกันภัยพิบัติต่างๆที่เกิดแก่ชุมชนให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม ไม่ละเลยหน้าที่พลเมืองดี เช่นเก็บเงินได้ก็พยายามคืนเจ้าของ ฯลฯ และจากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติโดยคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปลูกฝังค่านิยมของกลุ่มนักวิชาการ นักบริหาร กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มสมาคมมูลนิธิ และกลุ่มพัฒนากำลังคน (2526 : 19-121) พบว่า กลุ่มนักวิชาการได้เสนอคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า คือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสังคมหรือชุมชน บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมถึงการสร้างสรรค์ความเจริญอกงามให้แก่ชุมชน โดยแสดงพฤติกรรมดังนี้ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน รับผิดชอบให้สมาชิกในครอบครัวและประชาชนในท้องถิ่นไปใช้สิทธิทางการเมือง ให้ความรู้ทางการเมืองแก่ชุมชน สอดส่องดูแลพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นภัยต่อสังคม แสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์แก่หน่วยราชการและชุมชน รักษาสาธารณสมบัติ ชักจูงผู้หลงผิดให้กลับตัว เป็นคนดี และรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น สำหรับกลุ่มนักบริหารและกลุ่มสื่อมวลชน ได้เสนอคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ดังนี้คือการรู้จักฐานะและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม โดยให้ตระหนักและยอมรับว่าประโยชน์จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าขาดประโยชน์ส่วนรวม ไม่ละเลยที่จะเสียสละส่วนตนและการกระทำในสิ่งที่จะรักษาหรือยังให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ส่วนกลุ่มสมาคมมูลนิธิ ได้เสนอคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคม ไว้ดังนี้ คือการรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อส่วนร่วม เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของสังคม และชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อความผาสุกของสังคม นอกจากนั้น พรชัย รอดสมจิตร (2527 : 8-9) ได้สรุปลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคม ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ มีความรู้ประพฤติดำเนินปฏิบัติในสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่ ปฏิบัติตามระเบียบของสังคมโดยรักษาสมบัติส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อส่วนรวม เมื่อเห็นสิ่งที่เป็นอันตรายช่วยแก้ไขตามความสามารถ ช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม รู้จักหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี มีความซื่อสัตย์

2. รับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ การเคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสอนของผู้ปกครอง ช่วยเหลือภารกิจตามควรแก่โอกาส ไม่นำความเดือดร้อนมาให้ ช่วยรักษาและเชิดชูชื่อเสียงของครอบครัว

3. รับผิดชอบต่อโรงเรียน ครู อาจารย์ ได้แก่ สนใจในบทเรียน เคารพเชื่อฟังครู ปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎข้อบังคับของโรงเรียน ช่วยเหลือภารกิจตามควรแก่โอกาส ช่วยเหลืองานโรงเรียนตามความสามารถ ช่วยรักษาความสะอาดภายในโรงเรียน ถนอมเครื่องใช้ในโรงเรียน ไม่ทำลายทรัพย์สินของโรงเรียน รักษาชื่อเสียงของโรงเรียน

4. รับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่ ช่วยตักเตือนและแนะนำเมื่อเห็นเพื่อนทำผิด ช่วยเหลือเพื่อนตามความถูกต้องและเหมาะสม ให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิด ไม่เอาเปรียบเพื่อน ไม่รังแกซึ่งกัน และกัน

วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์ (2527 : 6) ได้ให้ความหมายและคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ว่าหมายถึง การปฏิบัติกิจการของหมู่คณะ ครอบครัว โรงเรียน และชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมมือแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎหมาย จตเว้นการกระทำอันเป็นผลเสียหายต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ ไชยรัตน์ ปรานี (2531 : 54) ได้ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม ไว้ว่าหมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมต่อสวัสดิภาพของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งจะต้องมีความรับผิดชอบในด้านต่างๆดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสังคม รักษาทรัพย์สินสมบัติของสังคม ช่วยเหลือผู้อื่นและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น

2. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ได้แก่ เคารพเชื่อฟังผู้ปกครอง ช่วยเหลืองานบ้าน และรักษาชื่อเสียงของครอบครัว

3. ความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา ได้แก่ ตั้งใจเล่าเรียน เชื่อฟังครู อาจารย์ ปฏิบัติตามกฎหมายของสถานศึกษา และรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษา

4. ความรับผิดชอบต่อเพื่อน ได้แก่ ช่วยตักเตือนแนะนำเมื่อเพื่อนทำผิด ช่วยเหลือเพื่อนอย่างเหมาะสม ให้อภัยเมื่อเพื่อนทำผิด ไม่ทะเลาะไม่เอาเปรียบเพื่อน และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530 : 122) กล่าวว่า การพัฒนามนุษย์เพื่อสามารถและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้นักศึกษาตระหนักในความสำคัญของการอยู่กลุ่มการปฏิบัติ

คนให้สอดคล้องกับวินัยหรือกฎเกณฑ์ของสังคมรู้จักเสียสละและเสียเสรีภาพส่วนบุคคลในบางส่วน เพื่อเสรีภาพของสังคมสร้างความสนิทในความรับผิดชอบต่อสาธารณสมบัติส่วนรวม สร้างความสำนึกที่จะสร้างสรรค์สังคมให้น่าอยู่และเป็นสังคมที่มีบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจและมีอุดมการณ์ เนื่องจากนักศึกษาและสังคมเชื่อว่า ชีวิตนิสิตนักศึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อเกี่ยวกับความเจริญทางด้านสังคมร่างกายและความเป็นผู้ใหญ่ของคนรุ่นหนุ่มสาวมหาวิทยาลัย ต้องส่งเสริมพัฒนาการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเตรียมนิสิตนักศึกษาให้พร้อมสำหรับชีวิตในด้านอื่นๆทั่วไป เช่น นิสิตนักศึกษาจะต้องเรียนรู้เพื่อที่จะพบปะสมาคมกับคนอื่นและพัฒนาให้เป็นผู้ประสานที่ดีได้ (Beaman, Florence N.1986 :751-754) อาจารย์ผู้สอนจึงเป็นผู้รับผิดชอบต่อสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์ควรสอดแทรกให้นิสิตนักศึกษามีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 : 128)

จากความหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเท่าที่ได้รวบรวมมาดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของชุมชนและสังคม บำเพ็ญประโยชน์ และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ ช่วยสอดส่องพฤติกรรมของบุคคลที่จะเป็นภัยต่อสังคม ให้ความรู้และช่วยเหลือผู้อยู่ร่วมสังคมตามความสามารถของตน ช่วยรักษาสาธารณสมบัติของชาติโดยส่วนรวม ช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่เอาเปรียบผู้อยู่ร่วมชุมชน ประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎหมาย งดเว้นการกระทำอันเป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม รวมทั้งช่วยคิดแก้ไขปัญหาดังกล่าวของสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติโดยคณะกรรมการจัดทำคู่มือการปลูกฝังค่านิยมของกลุ่มนักวิชาการ นักบริหาร กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มสมาคมมูลนิธิ และกลุ่มพัฒนากำลังคน (2526 : 24-73) พบว่ากลุ่มพัฒนากำลังคน ได้เสนอคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อตนเองและการกระทำของตนเองไว้ว่า คือการที่นิสิตนักศึกษารู้จักหน้าที่ของตนและปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม ลุ่ลิ่งไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ ทันตามกำหนดเวลา มีเป้าหมายแน่ชัดว่าจะดำเนินไปอย่างไร พยายามเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตตามแผนที่วางไว้ด้วยความอดุสาหะ วิริยะ เพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ สามารถวางแผนชีวิตตนเองได้ โดยคำนึงถึงความสามารถของตนเอง กลุ่มสมาคมมูลนิธิ สรุปคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อตนเองและการกระทำของตนเองไว้ว่า คือ การสำนึกในหน้าที่และบทบาทของตนเองโดยการทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จด้วยตนเองยอมรับข้อบกพร่องและยินดีนำไปแก้ไขแสวงหาแนวทางเพื่อหาความก้าวหน้าของในหน้าที่อยู่เสมอส่วนกลุ่มนักบริหารและกลุ่มสื่อมวลชนได้สรุปคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อตนเองและการกระทำของ

ตนเองไว้ว่า คือการรู้จักหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงอย่างดีที่สุดโดยทำงานในหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันตามเวลากำหนด ฝึกให้เป็นคนตรงต่อเวลา อยู่เป็นนิจ

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยาและคณะ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า นิสิตนักศึกษาทุกคณะและทุกชั้นปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับ พรพนา อรรถนโรจน์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสำรวจบทบาทของนิสิตนักศึกษาตามการรับรู้ของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยระบบจำกัดรับ พบว่า แนวบทบาทในการพัฒนาสังคม ซึ่งหมายถึง แนวบทบาทที่ชอบกิจกรรมพัฒนาสังคมและชุมชนสูง มีความเสียสละ เพื่อสังคมและชุมชน ชอบศึกษาค้นคว้าปัญหาสังคม และหาแนวทางการแก้ปัญหา มุ่งมั่นที่จะเห็นสังคมได้รับการพัฒนาให้ดีกว่าเดิมนั้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในนิสิตนักศึกษาแต่ละชั้นปีและแต่ละสาขาวิชา ส่วนจันทร์จิรา มูลเมือง (2535 : 52) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนิสิตนักศึกษาต่างสาขาวิชา พบว่า นิสิตนักศึกษาต่างสาขากันจะมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน นิสิตนักศึกษาเพศชายและเพศหญิงมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่1-4 มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมที่ไม่แตกต่างกัน และนิสิตนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ เซอแบท (จันทร์จิรา มูลเมือง.2535 : 14; อ้างอิงมาจาก Chebat .1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมอำนาจการควบคุมและชั้นทางสังคมเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจการควบคุมภายในและภายนอกของรอตเตอร์ (Rotter) และแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคมของเบอร์โคสวิตซ์ (Berkoswitz) และลูเทอร์แมน (Lutterman) พบว่า มีความสัมพันธ์สูงระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและอำนาจการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญโดยคนที่ได้คะแนนอำนาจการควบคุมปานกลางจะมีระดับคะแนนความรับผิดชอบต่อสังคมสูงสุด ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับชั้นทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.001โดยชั้นทางสังคมมีคะแนนความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า และพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความรับผิดชอบต่อสังคม

7. การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มโนทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นมโนทัศน์ที่เป็นปัญหาในเชิงความหมายอยู่ในปัจจุบัน มีการให้ความหมายอย่างหลากหลายขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล จากการศึกษา

เอกสารต่าง ๆ พบว่าคำว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีความเป็นมาสัมพันธ์เกี่ยวข้อย่างใกล้ชิดกับคำว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่งนักการศึกษาจำนวนมากใช้คำว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” กับคำว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” ในความหมายเดียวกัน มีผู้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคำว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต กับการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อชี้ให้เห็นความแตกต่างไว้ดังนี้

ครอปเปลีย์ (Cropley. 1978 : 49-50) เสนอการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เกี่ยวของของแนวคิดการศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) และหลักสูตรที่ตอบสนองการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education – fascilitating curriculum) สรุปได้ว่า

- 1) การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง เป้าหมายที่เป็นทางการ หรือเป็นนอกระบบ สำหรับองค์กรและการจัดโครงสร้างของประสบการณ์ในการให้การศึกษาแก่บุคคลตลอดชีวิต
- 2) การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การเรียนรู้ที่เป็นการตอบสนองความสำคัญของความต้องการที่จะเรียนในส่วนของผู้เรียนเอง และเป็นสำคัญของความพยายามของหน่วยงานทางการศึกษาที่จะจัดสถานการณ์ที่จะอำนวยความสะดวกให้กับการเรียนรู้นั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิต จะไม่มีรวมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิต
- 3) ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง บุคคลซึ่งสำนึกว่าตนเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เห็นการเรียนรู้สิ่งใหม่เป็นวิธีการที่จะจัดการกับปัญหาได้อย่างมีเหตุเป็นผล มีแรงจูงใจอย่างสูงในการที่จะเรียนรู้ในทุกช่วงอายุรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งท้าทายที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต เป็นการจัดโอกาสให้กับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- 4) หลักสูตรที่ตอบสนองการศึกษาตลอดชีวิต เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิต ดังนั้นงานในเชิงปฏิบัติที่ท้าทายนักพัฒนาหลักสูตร คือ ต้องออกแบบหลักสูตรที่นำหลักการของการศึกษาตลอดชีวิตไปใช้ งานของนักวิจัยซึ่งติดตามการนำหลักสูตรไปใช้คือต้องแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรที่ออกแบบบนหลักการของการศึกษาตลอดชีวิตได้ทำให้เกิดผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งต่อมาได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริงในภายหลัง

ครอปเปลีย์สรุปความสัมพันธ์ระหว่างกันของการศึกษาตลอดชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิต และผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จะเกี่ยวข้องกับการจัดการอย่างเป็นทางการของระบบการศึกษาที่มีเป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิตคือมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ซึ่งปรับตัวตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อมตลอดชีวิต ได้อย่างมีสติสัมปชัญญะ และเป็นระบบ ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ทอเรส (Tores. 2002: 9-10 อ้างอิงใน นิตยา สำเร็จผล. 2547) กล่าวว่าภาวะปัจจุบันกำลังเป็นจุดเปลี่ยนจากมโนทัศน์การศึกษาตลอดชีวิตไปสู่มโนทัศน์ที่ใหม่และทันสมัยกว่าคือการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาตลอดชีวิตกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นมโนทัศน์ที่แตกต่างกัน การเรียนรู้ชีวิตเป็นมโนทัศน์ที่กว้างกว่า ในขณะที่การศึกษาตลอดชีวิตมุ่งไปที่การจัดการศึกษาให้

มองผู้เรียนในภาพรวมของทั้งสังคม มีรูปแบบการศึกษาแบบจำกัด คือการเรียนรู้เกิดขึ้นเฉพาะในสถาบันการศึกษา และมองว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิตกลับให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคล มองผู้เรียนแต่ละคนเป็นปัจเจกชนที่แตกต่างกัน รูปแบบของการเรียนเปิดกว้างไม่จำกัดอยู่เฉพาะในสถาบันการศึกษาเท่านั้น รวมทั้งถือว่าโอกาสเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้

วิชัย ตันศิริ (2539 มกราคม – เมษายน : 9-13) และสุมาลี สังข์ศรี(2544) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาตลอดชีวิต กับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเหมือนเป้าหมายการจัดการศึกษาตลอดชีวิต นั่นคือการศึกษาตลอดชีวิตเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้มนุษย์มีความสามารถในการที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตนั่นคือการศึกษาตลอดชีวิตเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง แต่มีจุดเน้นที่ต่างกันคือ การนำคำทั้งสองไปใช้ ในการใช้คำว่า การศึกษาตลอดชีวิตจะเน้นในแง่การให้แนวทาง มองในแง่ผู้จัดว่าจะจัดเตรียมกระบวนการจัดประสบการณ์อย่างไรจึงจะให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตลอดชีวิตส่วนที่ใช้คำว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเน้นที่ตัวผู้เรียนโดยละการจัดการศึกษาไว้เน้นเฉพาะในส่วนผู้เรียนว่าเมื่อมีผู้จัดการศึกษาให้แล้วผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างไรเกิดการเรียนรู้ชีวิตอย่างไรในลักษณะใด

สรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิต เป็นเป้าหมายและอุดมการณ์ในการจัดโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษาเพื่อทำให้ บุคคลสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ความหมายของการศึกษาตลอดชีวิตจะให้ความสำคัญไปที่การจัดระบบโครงสร้างของการศึกษา ในขณะที่มีทัศนการณ์การเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญที่ตัวบุคคลที่ต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเรียนรู้ของตนเอง

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญไปที่การเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งการประพฤติปฏิบัติการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสมาชิกทั้งหมดในสังคมเป็นก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการสร้างสังคมที่มีความสุขเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และมีความสามารถแข่งขันในโลกที่จะทำให้มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ต้องนำเอาแนวความคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้าไปใช้ในการกำหนดนโยบายของประเทศทั้งนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อการขยายโอกาสทางการศึกษา และกลยุทธ์ในการจัดหาเครื่องมือ วิธีการสร้างสถานการณ์เงื่อนไข ที่ทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้สูงสุด ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้จัดทางการศึกษาจนถึงเป้าหมายของการที่บุคคลรับผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมคือ การเรียนรู้แบบนำตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในแนวตั้งทุกช่วงอายุ และแนวราบทุกรูปแบบของการเรียนรู้ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย โดยผู้เรียนริเริ่มขึ้นอย่างตั้งใจ และมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ สมรรถภาพ และพฤติกรรม ที่ครอบคลุมการเรียนรู้ การเรียนเพื่อปฏิบัติได้ การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อชีวิต เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและสังคม

กลยุทธ์ของการทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Creative and inclusive Strategies For Lifelong Learning) คือ ประการแรกควรมีการนำคำว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากำหนดนิยามใหม่เพื่อให้มีขอบเขตกว้างขวางและครอบคลุมถึงความหมายที่แท้จริงในทุกด้าน ประการที่สองการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์และปัญหาที่เกิดขึ้นจากโลกยุคไร้พรมแดนนี้ได้อย่างไร และประการสุดท้ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการปฏิรูปโฉมใหม่ของการสร้างสังคมของความรู้ ซึ่งในประเด็นนี้มีข้อเสนอข้อหนึ่งว่าควรมีการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมเพื่อให้ในการวัดความสำเร็จและปัญหาในระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยพิจารณาถึงบทบาทในการปฏิรูประบบการสอนและสถาบันการเรียนรู้รวมทั้งการอุดมศึกษาในอนาคต

ความสำคัญและเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- 1) ความจำเป็นในการให้ความสำคัญกับความรู้ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ดังจะเห็นได้จากที่ประเทศอุตสาหกรรมต่าง ๆ เติบโตและพัฒนาขึ้นได้เนื่องจากการมีความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และความคิด ในสังคมแห่งความรู้ ข้อมูลและความคิด ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่ที่บรรลุนิติภาวะแล้ว วัยหนุ่มสาว หรือแม้แต่เด็ก ๆ ทุกคนต่างเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทั้งสิ้น และหากประเทศใดไม่ได้ส่งเสริมให้มีสังคมแห่งการเรียนรู้ประชาชนในประเทศนั้นก็เสียเปรียบและถูกทิ้งให้อยู่ล้าหลัง
- 2) การให้ความสำคัญกับรากฐานการศึกษาและการเรียนรู้ต่อเนื่องในสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในส่วนของความสำคัญของรากฐานการศึกษา พบว่ามีหลักฐานที่ชี้ชัดว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการศึกษาในช่วงวัยเด็กและวัยหนุ่มสาวจะมีศักยภาพและแรงจูงใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสำหรับในส่วนของ การเรียนรู้ต่อเนื่องจากมโนทัศน์เดิมที่มองว่าการศึกษามีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด ทำให้กลุ่มคนบางกลุ่มซึ่งพลาดโอกาสในการศึกษาซึ่งอาจเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ โดยอาจไม่มีโอกาสเข้าเรียนตั้งแต่แรกหรืออาจจำเป็นต้องหยุดเรียนในระยะเวลาต่อมาหลังจากเข้าเรียนไปแล้วระยะหนึ่งเกิดความรู้สึกแปลกแยกจากสังคม ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้กลุ่มคนเหล่านี้มีโอกาสในการเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง
- 3) ความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้สังคมมีศักยภาพยิ่งขึ้นแม้ว่าจะไม่มีหลักฐานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน แต่เป็นที่เชื่อกันอย่างกว้างขวางว่าเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและนับวันก็จะรวดเร็วยิ่งขึ้นโดยไม่มีแนวโน้มว่าจะลดลงแต่อย่างใดจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวมทั้งเพื่อสร้างความยืดหยุ่นให้มนุษย์ให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ รวมทั้งรักษาคุณภาพและความเป็นหนึ่งเดียวทางวัฒนธรรมท่ามกลางกาโหมที่หนักหน่วงของความรู้และข้อมูลข่าวสาร

4) ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับปรากฏการณ์ “ความมีอายุยืน” มนุษย์บ่งชีวิตของมนุษย์ได้ถูกแบ่งออกไปแตกต่างจากที่เคยเป็น กล่าวคือ มีการยืดระยะเวลาการศึกษาในช่วงต้นของชีวิตออกไป รวมทั้งช่วงชีวิตหลังจากเกษียณอายุก็ขยายออกไป ในขณะที่ชีวิตวัยทำงานซึ่งอยู่ระหว่างวัยเรียนและวัยเกษียณต้องรับภาระหนักอึ้งทางเศรษฐกิจ จึงต้องมีการผสมผสานการทำงานกับการเรียนรู้เข้าด้วยกันเพื่อให้สามารถเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานทำให้ไม่ถูกออกจากงานก่อนเวลา

ในประเทศไทยมีการให้ความสำคัญกับความจำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหนึ่งในลักษณะชีวิตที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งทุกคนควรตระหนักว่า เป็นไปไม่ได้เลยหากบุคคลใดปรารถนาความสำเร็จ แต่ไม่มีนิสัยรักการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพราะในขณะที่โลกหมุนไปข้างหน้า คนที่ยังย่ำอยู่กับที่จะกลายเป็นคนล้าหลังในทันที กล่าวได้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้เกิดผลดี คือ ประการแรกการเรียนรู้ช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจะเป็นคนที่พัฒนาตนเองเสมอ กลายเป็นคนที่ดีกว่าเมื่ออดีตและอนาคตกว่าปัจจุบัน และประการที่สองการเรียนรู้ช่วยให้บุคคลปลอดภัยและมีสติปัญญา การเรียนรู้ทำให้บุคคลมีสติปัญญา คือการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกต้อง สามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นไม่ให้เกิดได้

เป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีผู้เสนอไว้ดังต่อไปนี้

มารรา และคณะ (Marra; et al 1999 อ้างอิงใน นิตยา สำเร็จผล. 2547) ให้ความสำคัญของเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไปที่กระบวนการทำให้คนมีเครื่องมือในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดย กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีจุดมุ่งหมายหลักคือการทำให้คนมีเครื่องมือได้แก่ ทักษะและสมรรถภาพที่ต้องการเพื่อการศึกษาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง หลังจากสำเร็จการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งผลจากการประชุมที่เมืองโคลัน ประเทศออสเตรเลีย มีข้อเสนอที่คล้าย กัน คือ เห็นว่าสิ่งท้าทายที่ทุกประเทศกำลังเผชิญอยู่คือทำอย่างไรจึงจะกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และเป็นสังคมที่เชื่อมั่นได้ว่าพลเมืองทุกคนมีเครื่องมือ คือความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติที่จำเป็นในศตวรรษหน้า ซึ่งเศรษฐกิจและสังคมกำลังกลายเป็นสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน การศึกษาและทักษะเป็นสิ่งจำเป็นในการจะทำให้ประสบความสำเร็จทางด้านเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบของพลเมือง และความเป็นปึกแผ่น การหลอมรวมในสังคม ซึ่งในศตวรรษที่ 21 การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือหนังสือเดินทางที่จะนำไปสู่การเผชิญหน้ากับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นมากกว่าที่เคยเป็นมาเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือพัฒนาบุคคลให้มีเครื่องมือ ได้แก่ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกแห่งการใช้ความรู้เป็นฐาน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

ในประเทศไทยได้มีการกำหนดหลักการจัดการศึกษาเพื่อให้บุคคลเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สุมาลี สังข์ศรี (2544 :200) ได้สรุป

เป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของไทยที่ได้จากการศึกษา ประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ 6 ประเทศไว้ว่า เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ให้การศึกษาผสมกลมกลืนไปกับวิถีการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาบุคคลในทุกช่วงอายุทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ให้มีความรู้พื้นฐานเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเลือกรับความรู้ ข้อมูลข่าวสารและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้ในทุกช่วงวัย รวมทั้งอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวม

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือการพัฒนาบุคคลให้มีเครื่องมือที่สำคัญในการดำรงชีวิตในโลกอย่างมีความสุข สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติหรือสมรรถภาพในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตเพื่อการพัฒนาตน และสังคมโดยรวมจากผลการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนขึ้น

หลักการแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิต

มีแนวคิดเกี่ยวกับหลักการ แนวทางยุทธศาสตร์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

1. หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสรุปเป็นแก่นหลักเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็น 10 ประการ คือ 1) สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเกิดขึ้นและมีความต่อเนื่องตลอดเวลาตลอดช่วงอายุของผู้เรียน 3) คนไทยทุกคนมีสิทธิ์และความเสมอภาคในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) ผู้เรียนและการเรียนรู้มีความสำคัญและสัมพันธ์กับวิถีชีวิตที่มีความสุข 5) ผู้เรียนมีโอกาสและทางเลือกในการเรียนรู้ด้วยรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีคุณภาพและยืดหยุ่นตามความต้องการของผู้เรียน 6) การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ในทุกสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 7) ทุกแห่งในสังคมคือแหล่งการเรียนรู้ของคนทุกคน 8) ทุกฝ่ายในสังคมต้องร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ปวงชน 9) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการ บูรณาการการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 10) คุณภาพของการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ตลอดชีวิต จากแก่นของหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้ง 10 ประการ นั้นต้องมีการวางกรอบยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดพลังและความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสังคมไทย คือ การรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ประชุมจึงได้ร่วมกันกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวม 9 ยุทธศาสตร์ คือ 1) สร้างวิสัยทัศน์การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ชัดเจนให้ครอบคลุมหลักการทั้ง 10 ข้อ 2) สร้างนิสัยรักการอ่าน และวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงแหล่งการเรียนรู้และข้อมูล

เกี่ยวข้องกับทุกส่วนของสังคม 4) ให้ความสำคัญและสร้างความสัมพันธ์ของเอกัตตบุคคล ครอบครัวชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนสถาน และสถานประกอบการในฐานะที่เป็นแหล่งการเรียนรู้ 5) กระจายแหล่งการเรียนรู้ให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกจุดของสังคม 6) พัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 7) การพัฒนาข้อมูล สื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 8) การพัฒนาและประกันคุณภาพรูปแบบกระบวนการกิจกรรมการเรียนรู้ 9) การจัดสรรเงินทุนและระดมทรัพยากรเพื่อจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. แนวทางปฏิบัติ จากยุทธศาสตร์ทั้ง 9 ประการ ได้มีการระดมความคิดกำหนดออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติได้ดังนี้ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจในส่วนของเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยการสร้างนิสัยรักการเรียนรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ให้ความสำคัญและสร้างความสัมพันธ์ของบุคคล ครอบครัว ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนสถานและสถานประกอบการ 2) การกระจายแหล่งเรียนรู้ 3) การพัฒนารูปแบบและกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 5) การพัฒนาและประกันคุณภาพกิจกรรมการเรียนรู้ และ 6) การจัดสรรเงินทุนและระดมทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544 พศจิกายน - ธันวาคม) ยังได้เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเพื่อการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคลไว้ว่า การพัฒนาตนให้เป็นผู้รักการเรียนรู้ตลอดชีวิตทำได้ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ โดยการเป็นคนช่างสังเกต ชอบตั้งคำถามและคิดหาคำตอบกับเรื่องต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบตนเอง พิจารณากลับกรองข้อมูลด้วยความระมัดระวัง ไม่ปล่อยให้เรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตผ่านไปโดยไม่เกิดการเรียนรู้ พยายามคิดวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงสอดคล้องกันในตรรกะของความเป็นเหตุและผล ฝึกคิดหาสาเหตุของปัญหาและหาคำตอบหรือคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

2. มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ เมื่อมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้แล้ว ต้องลงมือกระทำด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการสำรวจตัวเองเพื่อค้นหาข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไข และข้อดีที่ควรส่งเสริม ค้นหาวิธีหรือปัจจัยที่ทำให้ตนเรียนรู้ได้ดีเพื่อจะได้เลือกวิธีที่ดีที่สุด เลือกเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ สิ่งที่ทำได้ดีก่อน เพื่อจะได้สำเร็จซึ่งจะเป็นกำลังใจให้กับตนเองที่จะมุ่งมั่นพากเพียรเรียนรู้ต่อไป

3. วางแผนการเรียนรู้อย่างครบวงจร การวางแผนเป็นขั้นเตรียมตัวเพื่อให้มีกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จริง การวางแผนประกอบด้วย การวางแผนสิ่งที่จะต้องทำ เวลาในการทำและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้

4. สร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองประกอบด้วย การมีความมั่นใจว่าตนจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ เมื่อทำได้สำเร็จก็มีการให้รางวัลแก่ตนเองเป็นการเสริมแรงทางบวก หากทำไม่ได้ตามแผนควรมีมาตรการ

ลงโทษเป็นการเสริมแรงทางลบเพื่อบีบตัวเองให้ต้องทำตามแผน และมีการสร้างบรรยากาศที่บ้านให้ส่งเสริมกระตุ้นการเรียนรู้ส่วนตัว เช่น การจัดมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น

5. พาดตนเองเข้าหาแหล่งความรู้อยู่เสมอ บุคคล(ครู) ควรเรียนรู้ด้วยการพาดตัวเองเข้าไปอยู่แหล่งที่สามารถจะรับข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เช่น การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์สมัครเป็นสมาชิกวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เรียนรู้จากเพื่อร่วมงาน เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น ชุมชน เป็นต้น

6. ประเมินผลและปรับปรุงการเรียนรู้ การประเมินตัวเองอาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และกรอบเวลาที่กำหนดสำหรับการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ ปรับปรุงแผนการพัฒนาดตนเองในส่วนที่ยังไม่เหมาะสม ปรับกิจกรรม จัดสรรเวลาใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ในการประเมินอาจให้เพื่อหรือคนใกล้ชิดมีส่วนร่วมประเมิน แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของตนเพื่อสะท้อนให้เห็นการพัฒนาการในการเรียนรู้ของตน เป็นต้น

คุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Characteristics of Lifelong Learner)

จากความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ การศึกษาตลอดชีวิต กับ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเห็นได้ว่าเป้าหมายสำคัญของการศึกษาตลอดชีวิต คือการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดไปเรียกว่าเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทั้งบุคคลและองค์กร ต่าง ๆ ได้กำหนดคุณลักษณะที่บ่งชี้ว่าบุคคลเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

ครอปเปลีย์ (Cropley, 1997 : 118) ได้เสนอว่า ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจะต้องเป็นผู้ที่

1. ได้รับการจัดเตรียมให้มีเครื่องมือทางปัญญาและการคิดเป็นอย่างดี ได้แก่ มีความคุ้นเคยกับสาขาวิชาต่าง ๆ รวมทั้งทักษะที่หลากหลาย มีความคุ้นเคยกับการสร้างความรู้และไม่ยึดติดกับข้อเท็จจริง มีทักษะในการปรับเครื่องมือในการเรียนรู้และโครงสร้างของเนื้อหาวิชาให้เหมาะสมในการใช้งานใหม่ ๆ และตระหนักในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการคิดการใช้ปัญญากับชีวิตจริง

2. เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างดีเยี่ยม ได้แก่ มีกลยุทธ์การเรียนรู้ที่หลากหลายสามารถเรียนรู้ได้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่นการเรียนรู้เป็นกลุ่ม การเรียนรู้ตามลำพัง มีเครื่องมือที่เป็นทักษะการเรียนรู้ที่ดีเช่นทักษะการอ่าน ทักษะการสังเกต และการฟัง รวมทั้งสามารถเข้าใจการสื่อสารแบบไม่ใช้วาจาได้ มีเครื่องมือที่เป็นทักษะทางปัญญาขั้นพื้นฐานอย่างดี เช่น การใช้เหตุผล การคิดแบบมีวิจารณญาณ และการแปลความหมายข้อมูล และมีทักษะในการเครื่องมือการเรียนรู้ เช่น เครื่องพิมพ์ คอมพิวเตอร์ สื่อและชุดการสอนต่าง ๆ

3. เป็นผู้มีความสนใจในการที่จะดำเนินการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ตระหนักในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วรวมทั้งผลของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อการดำรงชีวิตในสังคมความรู้ และทักษะในการทำงาน ตระหนักว่าการเรียนในโรงเรียนเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ในชีวิตเท่านั้น ตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบของตนเองที่จะต้องแสวงหาความรู้ทักษะ

และเจตคติใหม่ ๆ และตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นเครื่องมือเบื้องต้นในการสร้างความก้าวหน้าและการพัฒนาของบุคคลและสังคม

สมิธ และสเปอร์ลิง (Smith and Spurling. 1999:51-54) ยังเสนอแนวคิดว่าในสังคมแห่งการเรียนรู้ จะต้องเต็มไปด้วยปัจเจกบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning individuals) ครอบครัวที่เรียนรู้ตลอดชีวิต องค์กรที่เรียนรู้ตลอดชีวิต และชุมชนที่เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ปัจเจกบุคคลผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลาตามแผนการเรียนรู้แสดงออกถึงเจตคติเชิงรุก (Proactive attitude) และเป็นผู้เรียนรู้ที่มุ่งมั่นใช้ความพยายามเพื่อประยุกต์ใช้การเรียนรู้ อาจจะเป็นโดยการสอน การจัดการ และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้อื่น ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต จะต้องแสดงบทบาทดังต่อไปนี้

1.1 การวางแผนไปข้างหน้า (Forward lancing) บุคคลผู้เรียนรู้เป็นนักวางแผนการเรียนรู้ไปข้างหน้า มีภาพรวมที่แสดงสัมฤทธิ์ผล (Achievement profile) และกรองการปฏิบัติ (Action Plan) ในรูปแบบใดก็ได้ที่จะสามารถทบทวนความก้าวหน้า สะท้อนประสบการณ์ และการเปลี่ยนแปลงความต้องการรวมทั้งการปรับแผนให้เหมาะสมความสามารถในการแสวงหาและใช้ประโยชน์จากการแนะนำปรึกษา ทำความคุ้นเคยและเข้าถึงข้อมูลการให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่

1.2 การพัฒนาตลอดชีวิต (Lifespan development) ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตต้องการความเข้าใจเกี่ยวกับช่วงชีวิตและความเป็นไปได้ของการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชีวิต (ความคิดที่ผิดพลาดคือคนเราแก่เกินกว่าที่เรียนรู้)

1.3 ความจำเป็นในการอ้างสิทธิ (Assertiveness) ในสถานการณ์การเรียนรู้ ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตต้องพัฒนาสร้างความสามารถที่แข็งแกร่งในการที่อ้างสิทธิของตนในฐานะผู้เรียนรู้

1.4 สীลาของการเรียนรู้ ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องรู้ว่าลีลาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุดคืออะไร เพื่อที่จะได้สามารถเลือกรูปแบบของโอกาสของการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุด

1.5 ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้ 5 อย่างที่ผู้เรียนรู้ต้องการในแต่ละระบบและแต่ละขั้นที่เหมาะสมกับแผนการเรียนรู้ ได้แก่ 1) การคิดอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การคิดแบบอุปมา อนุมานคิดด้านข้าง (Lateral) และเป็นเหตุเป็นผลเชิงสร้างสรรค์ 2) เข้าใจวัฒนธรรม หมายถึง ความเข้าใจ ผลของวัฒนธรรมและสังคมที่มีต่อวิธีการคิดของคน และการช่วยเหลือบุคคลในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เป็นคนกลาง 3) การประยุกต์ความรู้ ผู้เรียนรู้ต้องสามารถผนวกความรู้ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อทำให้เกิดผลการปฏิบัติที่นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน 4) เทคนิคการวิจัย ทั้งการสร้างความรู้ใหม่หรือการปรับปรุงการเข้าถึงความรู้ ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตจำเป็นต้องวิจัยในทุกระดับของการเรียนรู้ไม่ใช่เพียงเพื่อเป็นองค์ประกอบของการเรียนในระดับสูง 5) การใช้ทรัพยากร โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

ทาง ICT และ 6) ทักษะการสร้างอิทธิพล (Influential skill) ผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ต้องมีทักษะพิเศษในการฝึกฝนความมุ่งมั่นทางสังคมเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ในสังคม

2. ครอบครัว (Family and Household) ครอบครัวรวมทั้งกลุ่มญาติ ต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่มครอบครัว เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในหลักการว่าพ่อแม่มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อการเรียนรู้ของลูกตั้งแต่เริ่มต้น และจะยิ่งมากขึ้นและเป็นตัวหลักมากกว่าความรับผิดชอบของครูที่โรงเรียน แต่ในทางปฏิบัติจากรายงานของโรงเรียนมักพบว่าพ่อแม่มีความปรารถนาในการแสดงบทบาทในโรงเรียนค่อนข้างต่ำมักจะหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของลูก เช่น กิจกรรม ครู-ผู้ปกครอง

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้รวบรวมไว้ ผู้วิจัยสรุปคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการในการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

1. มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้สึก ความคิดเห็นที่ดีต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1.1 ผู้เรียนเห็นความสำคัญ จำเป็น ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตระหนักว่า ทุกคนมีความจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.2 ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้ถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 ผู้เรียนมีความสุข สนุกสนาน ในการเรียนรู้ทุกประเภท

2. มีความสามารถและทักษะการเรียนรู้แบบนำตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนทักษะและสมรรถภาพที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ 1) ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) กำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ของตน 3) วางแผนการเรียนรู้ตนเอง 4) จัดการดำเนินการเรียนรู้ตนเองโดยใช้กลยุทธ์ รูปแบบ แหล่งที่หลายหลายตามที่ได้หาได้ และ 5) ประเมินการเรียนรู้ตนเอง

3. บุคลิกภาพที่จำเป็นในการเป็นผู้เรียนแบบนำตนเอง ได้แก่

3.1 การเป็นผู้เรียนเชิงรุก สามารถริเริ่มและดำรงการเรียนรู้โดยไม่ต้องมีแรงขับจากภายนอก เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง ได้แก่ การควบคุมตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองระดับสูง เชื่อมมั่นในตนเอง ริเริ่มการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายระดับสูง

3.2 มีความคิดเปิดกว้าง ได้แก่ เปิดกว้างสำหรับความคิดใหม่ กิจกรรมใหม่ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งท้าทายเชิงบวก ของสิ่งท้าทาย มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทนทานต่อความแตกต่างหลากหลาย

3.3 มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ชอบเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ชอบใช้เวลาว่างในการเรียนรู้เกิดประโยชน์ ใฝ่รู้ มีความอยากรู้อยากเห็น ชอบเรียนรู้จากทุกแหล่ง รักการอ่าน

4. การมีพลังจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนเป็นผู้มีแรงจูงใจในการริเริ่มการเรียนรู้ของตน และ
 รับผิดชอบต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ของตน รวมทั้งสามารถสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้น
 ส่งเสริม สนับสนุน ชักนำให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ด้วย ประกอบด้วย

4.1 การมีแรงจูงใจในตนเอง ได้แก่ มีแรงจูงใจของตนเองในการริเริ่มการเรียนรู้ มี
 ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเอง ต้องทำให้สำเร็จ แสวงหาข้อมูลและโอกาสในการเรียนรู้
 ของตนเอง

4.2 เป็นคนมุ่งมั่นอดทน ได้แก่ มีเป้าหมายของอนาคต วางแผนการเรียนรู้เพื่อให้
 บรรลุเป้าหมาย

4.3 มีพลังอำนาจในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้อื่น ได้แก่ ยอมรับใน
 สิทธิการเรียนรู้ของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ผู้อื่นเรียนรู้ เช่น การ
 ถ่ายทอดความรู้ การชักชวนให้เรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิฟเนห์ (Livneh .1988 อ้างอิงใน นิตยา สำเร็จผล. 2547) ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะ
 ของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Characteristics of lifelong Learners in the Human Service
 Professions) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง Profile ของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในสาขาอาชีพการ
 ให้บริการ กลุ่มตัวอย่าง เป็น ผู้มีอาชีพให้บริการจำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัด
 คุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Characteristics of Lifelong Learners in the Professions
 CLLP) สร้างโดยผู้วิจัย การดำเนินการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม CLLP
 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบของคุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน
 เนื่องมาจากการเรียนรู้ (6 ข้อ) มีผลสัมฤทธิ์จากแรงจูงใจในตนเอง (5 ข้อ) ความสามารถเรียนรู้ได้
 (5 ข้อ) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (4 ข้อ) สาเหตุของการเข้าร่วมการเรียนรู้ (6 ข้อ) ภูมิหลัง
 ทางการศึกษาของครอบครัว (3 ข้อ) และการมุ่งมั่นอดทน (4 ข้อ) ข้อคำถามแต่ละข้อของ CLLP
 นำมาวิเคราะห์โดยใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบและหมุนแกนแนบแอร์แมคซ์ จากนั้น นำข้อมูล
 องค์ประกอบที่คัดเลือกแล้วและตัวแปรภูมิหลัง มาวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อที่จะ
 ทำนายจำนวนชั่วโมงที่ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณความ
 แปรปรวนในการเรียนรู้ที่อธิบายด้วยตัวแปรอิสระ ไม่มีค่ามากพอที่จะนำมาสร้างภาพของผู้เรียนรู้
 ตลอดชีวิตแต่อย่างไรก็ตาม 2 องค์ประกอบที่สามารถใช้เป็นตัวทำนายผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต คือ
 สามารถเรียนรู้ได้ และมุ่งมั่นอดทนที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และ หรือกระตุ้นให้
 เกิดขึ้นในการเตรียมความพร้อมก่อนการทำงาน และการศึกษาต่อเนื่อง

ออดดี (Oddi F lorys 1986 : 97-107 อ้างอิงใน นิตยา สำเร็จผล. 2547) ทำการวิจัย
 เรื่อง “ การพัฒนาเครื่องมือในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแบบนำตนเอง (Development and
 validation of an instruments to identify Self-Continuing Learners)” โดยมีจุดเริ่มต้นจาก

ความคิดที่ว่า การเรียนรู้แบบนำตนเอง มีความสำคัญเป็นหัวใจของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งศักยภาพของบุคคลที่จะทำการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาจใช้เป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่อาชีพได้หากมีการนิยามคุณลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ระบบตนเอง (SDL) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. อธิบายคุณลักษณะของผู้เรียนที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องระบบนำตนเอง (Self-directed continuing Learner) ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎี 2. สร้างเครื่องมือในการจำแนกบุคคลที่เป็นผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องแบบนำตนเอง 3. ตรวจสอบความตรงเชิงประจักษ์ของเครื่องมือจากการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบนำตนเอง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (Chareonwongsak 2001 อ้างอิงใน นิตยา สำเร็จผล. 2547) ทำการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยกล่าวว่า การวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับตัวเชื่อมต่อกับที่สำคัญ ในกระบวนการที่ทำให้เกิดนิสัยการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูระดับมัธยมศึกษา ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการสร้างเจตคติของผู้เรียน ที่เป็นสมาชิกของสังคมในอนาคต การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor) 2) ปัจจัยบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Associated person factors) 3) ปัจจัยที่ทำงาน (Workplace factors) กับเจตคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูมัธยมศึกษา 4) เพื่อเสนอแนวทางในการช่วยพัฒนา เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วกลาง ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 572 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างเจตคติ ซึ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่ทำงานการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ความถี่ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ครูในระดับมัธยมศึกษา มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (เจตคติระดับสูงสุด และสูง 25.9 และ 71.5 %ตามลำดับ) ซึ่งเรียงลำดับองค์ประกอบจากสูงไปต่ำได้ ดังนี้ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้อย่างตั้งใจ การเรียนรู้เพราะใฝ่รู้ และการเรียนรู้ที่ริเริ่มด้วยตนเองตามลำดับ ตัวแปรอิสระที่อธิบายความแตกต่างของเจตคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูในระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ เพศ โดยเพศชายมีแนวโน้มจะมีเจตคติสูงกว่าเพศหญิง ($P < 0.5$) อายุ โดยครูที่อายุน้อย จะมีเจตคติที่ดีกว่าครูสูงอายุ ($P > 0.01$) ระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีเจตคติที่ดีกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ($P < .01$) ระดับการศึกษาต่ำกว่า ($P < .05, .01$) อาชีพของพ่อ ครูที่มีพ่อแม่อาชีพเป็นเกษตรกรมีเจตคติต่ำกว่าครูที่พ่อแม่ไม่ได้มีอาชีพเกี่ยวข้องกับการเกษตร ($P < .05$) อาชีพของแม่ ครูที่แม่ได้ทำงาน (เป็นแม่บ้าน) มีเจตคติสูงกว่า ครูที่แม่ทำงานนอกบ้าน ($P < .05$) อาชีพของคู่ครอง ครูที่คู่สมรมีอาชีพครูเช่นกัน มีเจตคติที่ดีกว่า ครูที่คู่สมรสทำงานอาชีพอื่นการส่งเสริมโดยคู่สมรส ส่งผลให้ครูมีเจตคติสูงกว่า

($P < .05$) การส่งเสริมโดยผู้บังคับบัญชาส่งผลให้ครูมีเจตคติสูงกว่า ($P < .05$) ค่าความเที่ยงของผลการวิจัย 0.8731 และการทดสอบความสามารถในการจำแนกมีค่า 0.8245

มารา และคณะ (Mara, et al 1999 อ้างอิงใน นิตยา สำเร็จผล. 2547) จากมหาวิทยาลัยเพนสเทท ทำการสำรวจติดตามการเข้าในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบวัดคุณลักษณะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของลิฟเนท์(CLLP) แบบสำรวจของออดดี และแบบสำรวจการทำกิจกรรมยามว่างของ กันซเบอร์เกอร์ (Gunzburger) การดำเนินการมีดังนี้ ขั้นที่ 1 ตรวจสอบเอกสารเพื่อหาข้อมูลในการพิจารณาเกี่ยวกับ การจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรี และประสบการณ์เสริมหลักสูตรที่จะมีผลทำให้นักศึกษาเข้าใจถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้ ขั้นที่ 2 ใช้ชุดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 วางแผนการประเมินว่า ประสบการณ์เหล่านี้มี ปรากฏในหลักสูตรปัจจุบันในระดับใด โดย 2.1 วิเคราะห์หลักสูตร งานที่มอบหมาย การทำโครงการ โดยมีสมมติฐานว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2.2) พิจารณาจากรายงานของนักศึกษาว่าเข้าใจหลักสูตรในรูปของเป็นประสบการณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างไร ซึ่งส่วนนี้จะบอกให้ทราบถึงคุณลักษณะด้านจิตพิสัย และการคิดระดับสูงของการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2.3) เลือกตัวอย่างนักศึกษาจากทุกโปรแกรมวิศวกรรมศาสตร์เพื่อจัดทำแบบประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปริญญาตรีในแบบประกอบด้วยงานที่ทำในรายวิชาและบันทึกกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ซึ่งจากแฟ้มงานนี้จะชี้ให้เห็นว่านักศึกษาได้มีการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ขั้นที่ 3 จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ในการสำรวจว่าหลักสูตรระดับปริญญาตรีทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับใด ผู้สำรวจติดตามผลของหลักสูตรนี้ต่อผู้สำเร็จการศึกษา โดยการประเมินทั้งการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรมโดยนายจ้าง และกิจกรรมการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จากงาน ขั้นที่ 4 นำผลการประเมินมาใช้เพื่อปรับปรุงโครงการหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลการสำรวจพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้ว 3-5 ปี มีความเห็นว่าได้รับการเตรียมอย่างเพียงพอให้สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตและคิดว่าความสามารถในการสอนตัวเองเกี่ยวกับทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานมีความสำคัญมากส่วนใหญ่มีการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างเป็นทางการ คือ การฝึกอบรมโดยนายจ้าง ด้านแรงจูงใจหลักที่ทำให้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้คือ เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือเพื่อเรียนรู้ทักษะที่ไม่ใช่ทางวิศวกรรม โดยไม่สนใจแหล่งที่ฝึกอบรม จากผลการสำรวจนี้สรุปได้ว่า บัณฑิตวิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเพนสเทท เข้าใจความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และทำได้หลาย ๆ ทาง ซึ่งผู้สำรวจได้เสนอแนะว่า ผลการสำรวจนี้ไม่เพียงแต่ทำให้มหาวิทยาลัยได้ทราบถึงขนาดหรือสัดส่วนที่หลักสูตรและประสบการณ์เสริมหลักสูตรมีส่วนทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบัณฑิตแต่จะช่วยให้

มหาวิทยาลัยพิจารณาในการให้ความสนับสนุนเพิ่มเติมในการปฏิรูปหลักสูตรที่เป็นอยู่ เช่นการปรับขนาดห้องเรียนให้เล็กลง การจัดสัมมนา ในชั้นปีที่ 1 ซึ่งจะทำให้คณะกับนักศึกษาได้สัมผัสเกี่ยวข้องกันมากขึ้น

สุมาลี สังข์ศรี (2544) ได้ทำงานวิจัยเอกสารเรื่อง “ การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือเพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในเชิงการปฏิบัติและแนวทางทฤษฎี จากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งได้ศึกษาแนวการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ของประเทศที่คัดสรรในภูมิภาคต่าง ๆ รวม 6 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย เกาหลี และญี่ปุ่น พร้อมทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เปรียบเทียบ

สรุปบทเรียนที่จะเป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทย ตลอดจนนักศึกษาวิเคราะห์ภาพปัจจุบัน ปัญหาการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศไทย แล้ววิเคราะห์สิ่งที่ได้จากการศึกษานำเสนอเป็นแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับสังคมไทย ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. สรุปบทเรียนการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศที่คัดสรร จากการศึกษาวิเคราะห์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศที่คัดสรรในภูมิภาคต่าง ๆ รวม 6 ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย เกาหลี และญี่ปุ่น พบประเด็นที่สอดคล้องกันของแทบทุกประเทศ และประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำมาประยุกต์ใช้สำหรับประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

1.1 มีกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตแต่ละประเทศให้ความสำคัญต่อการศึกษาตลอดชีวิตมากโดยมีการกำหนดนโยบายของประเทศเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจน บางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา และญี่ปุ่น ได้จัดทำเป็นกฎหมายการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งสิ่งนี้มีผลอย่างมากในการปฏิบัติ เพราะก่อนดำเนินการจะมีกรอบยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

1.2 มีองค์กรรับผิดชอบโดยตรง ในหลายประเทศหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต คือ กระทรวงศึกษาธิการ แต่ในบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่น มีหน่วยงานเฉพาะลงไปอีก คือ กรมการศึกษาตลอดชีวิต นอกจากนี้ในแต่ละระดับตามโครงสร้างการบริหารของประเทศยังมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยตรงไปจนถึงระดับท้องถิ่น ในระดับท้องถิ่นของประเทศสหราชอาณาจักรมีผู้รับผิดชอบในรูปของคณะกรรมการเรียกว่า สมัชชาการศึกษาตลอดชีวิต

1.3 มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้แก่ลรัฐ หรือภูมิภาค หรือพื้นที่ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและบริหารจัดการการศึกษาตลอดชีวิต

1.4 มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตแก่ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการปรับเปลี่ยนความเข้าใจและเจตคติ

1.5 มีการจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น จัดสรรโครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศระดับชาติ สร้างศูนย์สื่อลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้ เพราะเป็นประเทศตระหนักว่าสื่อและเทคโนโลยี จะเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.6 มีการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทุกรูปแบบในชุมชนและเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาให้ชุมชนต่าง ๆ หรือเมืองต่าง ๆ กลายเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ และเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในชุมชน

1.7 เน้นการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย (ทุกประเทศถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญมากสำหรับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต) โดยให้ชุมชนเป็นฐานให้ทุกฝ่ายในชุมชนทั้งสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาหน่วยงานของรัฐ เอกชน องค์กรท้องถิ่น สถานประกอบการ สถานธุรกิจ และประชาชน ร่วมกันวางแผน ร่วมกันบริหารจัดการการศึกษาตลอดชีวิต

1.8 ให้ความสำคัญแก่บ้านในฐานะเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งแรกของบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ได้ตลอดไป หลายประเทศมุ่งพัฒนาพ่อแม่ผู้ปกครองให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

1.9 ให้ความสำคัญแก่สถานประกอบการในฐานะที่เป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญที่จะให้โอกาสทางการศึกษาแก่แรงงานในหลายประเทศ สถานประกอบการช่วยจัดการศึกษาตลอดชีวิตในหลายจังหวัด เช่น จัดการศึกษาเอง ร่วมกับสถาบันการศึกษาจัดการศึกษา ให้ทุนสนับสนุน สนับสนุนเรื่องเวลาให้เรียนได้แบ่งเวลามาศึกษา เป็นต้น

1.10 จัดหามาตรการที่หลากหลายที่จะระดมแรงค์ให้ประชาชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสได้มีโอกาสเข้าสู่การเรียนรู้ได้มากขึ้น มาตรการที่ใช้ ได้แก่การจัดให้มีแหล่งการเรียนรู้อยู่ในท้องถิ่นใกล้ตัวและให้ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย ปรับระเบียบกฎเกณฑ์ของสถาบันการศึกษาให้ยืดหยุ่นไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อประชาชนที่จะเข้าสู่การศึกษา จัดการศึกษาที่หลากหลายทั้งในแง่ของเนื้อหา วิธีการเรียน เวลาเรียนเพื่อให้ประชาชนเลือกได้มีการแนะนำการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพโดยจัดเป็นเครือข่ายการแนะนำที่ประชาชนจะเข้าถึงได้ตลอดเวลาทุกพื้นที่ มีการสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษาหลากหลายรูปแบบ มีการประกาศเกียรติคุณแก่สถานศึกษาหรือแหล่งการเรียนรู้ที่สามารถทำให้จำนวนผู้ศึกษาเพิ่มขึ้น ให้การศึกษาทั้ง 3 ประเภท คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสามารถเชื่อมโยงเทียบโอนกันได้ ให้มีการเรียนแบบสะสมหน่วยกิจได้ตลอดชีวิต

1.11 มีการจัดระบบงบประมาณและเงินทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิตหลายรูปแบบ เช่น การเปิดบัญชีการเรียนรู้ส่วนบุคคล การจัดทำคูปองการศึกษา การลดภาษีวัสดุอุปกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อศึกษา การลดภาษีแก่สถานประกอบการที่จัดการศึกษาแก่แรงงาน การลดภาษีแก่ประชาชนในค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการศึกษา

2. ข้อเสนอกลยุทธ์การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประเทศไทย

2.1 กำหนดนโยบายการศึกษาตลอดชีวิตที่ชัดเจนหรือออกกฎหมายการศึกษาตลอดชีวิตประเทศไทยควรกำหนดให้การศึกษาตลอดชีวิต เป็นแนวคิดหลักในการจัดการศึกษาของประเทศ จึงควรกำหนดนโยบายหรือออกกฎหมายที่ครอบคลุมหลักการ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติการศึกษาตลอดชีวิต

2.2 กำหนดองค์กรรับผิดชอบ ทำหน้าที่ประสานและส่งเสริมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ควรจะมีหน่วยงานกลางนี้ในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น ในแต่ละระดับอาจมีกรรมการที่ปรึกษา การบริหารงานเน้นการกระจายอำนาจ

2.3 วรรณคดีสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการศึกษาตลอดชีวิต ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ ปรับเปลี่ยนความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องประเทศทั้งฝ่ายผู้จัดการศึกษาและประชาชนผู้รับบริการการศึกษาเฉพาะประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ต้องมีการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจใฝ่รู้ มีหน่วยให้ข้อมูลให้คำแนะนำบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนสนใจใฝ่ศึกษาอย่างต่อเนื่องและตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2.4 ทบทวนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้เอื้อต่อการศึกษาตลอดชีวิต จัดการศึกษาทุกประเภทให้หลากหลาย ยืดหยุ่นและเปิดกว้างแก่ประชาชนทั่วไป เช่นปฏิรูปการจัดการศึกษาทั้งระบบทั้งด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้และการวัดประเมินผลให้เอื้อต่อหลักการการศึกษาตลอดชีวิต จัดการศึกษาให้กลมกลืนกับวิถีชีวิต ของประชาชนให้ประชาชนเข้าถึงได้สะดวกเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีความสุขในการเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน การศึกษาในระบบ ควรมีความยืดหยุ่นในเรื่องกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ และเปิดกว้างสำหรับประชาชนทั่วไปมากขึ้น การศึกษานอกระบบควรจัดให้หลากหลายสนองความต้องการนำไปปฏิบัติได้และทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น การศึกษาตามอัธยาศัยเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับชีวิตของบุคคลมากที่สุด ควรหามาตรการใหม่กิจกรรมวิธีการที่หลากหลายและกว้างขวางแพร่หลายสู่ประชาชนมากยิ่งขึ้น

2.5 จัดทำเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับการเชื่อมโยงการศึกษาทุกประเภท และให้มีการสะสมหน่วยกิตได้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ควรมีการจัดทำเกณฑ์และแนวปฏิบัติสำหรับเทียบโอนผลการเรียนทั้งในการศึกษาประเภทเดียวกันและระหว่างศึกษาต่างประเทศ โดยเฉพาะความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาตามอัธยาศัย ควรมีแนวทางในการเทียบเป็นหน่วยกิตได้ และหาแนวทางสำหรับการเรียนแบบสะสมหน่วยกิตได้ตลอดชีวิต

2.6 พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ในชุมชนและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ศาสนสถาน ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สวนสาธารณะ ภูมิปัญญาท้องถิ่น สถาน

ประกอบการ ฯลฯ แหล่งการเรียนรู้ควรมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับในการให้การศึกษา ให้
ความรู้

2.7 รมรณรงค์สร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนให้
ทุกฝ่ายมีความรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบของตน โดยอาจเริ่มจกภายในแต่ละชุมชนแต่ละ
ท้องถิ่นให้ร่วมกันวางแผนร่วมจัดหาทรัพยากร ร่วมจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้สนองความต้องการ
คนในชุมชน อาจอาศัยบุคลากรของท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงาน เช่น กรรมการหมู่บ้าน ครู
อาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน เจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบล

2.8 จัดสร้างระบบสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเอื้อให้ประชาชนได้รับ
การศึกษาอย่างทั่วถึงต่อเนื่องสะดวกสามารถศึกษาได้ตลอดเวลาทุกสถานที่เมื่อต้องการหรือมีความ
พร้อม เช่น สร้างศูนย์สื่อพัฒนาเครือข่ายสื่อสารสนเทศในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับ
ท้องถิ่น รวมทั้งมีการให้ความรู้และทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีแก่ทั้งผู้จัดการบริการการศึกษาและ
ประชาชนผู้รับบริการ

2.9 พัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้มี
ความรู้ความเข้าใจในหลักการศึกษาดลอดชีวิต ให้รับบทบาทและสามารถดำเนินบทบาทของตนการ
จัดและส่งเสริมการศึกษาดลอดชีวิตได้อย่างเต็มที่ บุคลากรนี้ครอบคลุมบุคคลหลายกลุ่มตั้งแต่
อาจารย์ นักการศึกษา บุคลากรของแหล่งเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
ตลอดจนพ่อแม่ ผู้ปกครอง

2.10 หามาตรการในการจัดหาระดมทุน และจัดสรรเงินทุนในการสนับสนุน
การศึกษาดลอดชีวิต ทั้งในส่วนของผู้จัดการบริการการศึกษาและประชาชนผู้รับบริการ โดยเฉพาะ
ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

นิตยา สำเร็จผล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษา
เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการ
เรียนรู้ตลอดชีวิตในขอบเขตของอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อ
ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 15 องค์ประกอบ 100 ตัวบ่งชี้ จำแนกตามการ
วิเคราะห์เชิงระบบ แบ่งเป็น 1) ด้านปัจจัยตัวป้อน 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตาม
ความสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบภูมิหลังผู้เรียน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบผู้สอน
จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบผู้บริหาร จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบบุคคล
สนับสนุน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านกระบวนการ 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนัก
สำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบจัดการเรียนการสอน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ
ประเมินการเรียนการสอน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบนโยบายและกลไกการบริหาร
จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการจัดหลักสูตร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบนโยบาย
และกลไกการบริหาร จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบการจัดหลักสูตร จำนวน 5 ตัวบ่งชี้
และองค์ประกอบสนับสนุนให้บริการการเรียนรู้แก่ผู้เรียนผู้สอน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 3) ด้าน

ผลลัพธ์ คือ คุณลักษณะผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับตามน้ำหนักสำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเจตคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบทักษะและความสามารถที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการจัดโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบการจัดโอกาสและกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบคุณภาพของการจัดโอกาสการเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวบ่งชี้

8. จริยธรรมในการทำงาน

ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม (Morality) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง และมีผู้ที่ให้ความหมายไว้ดังนี้ เพียเจท์ (ศุภางค์ พิมพ์ชัย, 2538 : 11 อ้างอิงจาก Piaget, 1960) ให้ความคิดเห็นว่า จริยธรรมเป็นลักษณะประสบการณ์ของมนุษย์และหน้าที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการให้ความร่วมมือ เกี่ยวกับการจัดเตรียมทางสังคมในเรื่องความสนใจและความสัมพันธ์ร่วมกัน ในการกระทำตามสิทธิและหน้าที่ของบุคคลในสังคม

เบราวน์ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 164 อ้างอิงจาก Brown, 1968) ให้นิยามจริยธรรม หมายถึง ระบบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกแยะการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด

ลิโคนา (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 164 อ้างอิงจาก Lickona, 1976 อ้างอิงจาก Berkowitz) มองจริยธรรมเป็นการประเมินการกระทำอันเป็นความเชื่อของสมาชิกในสังคมที่กำหนดไว้ว่าถูกต้อง

โกศล มีคุณ (2533) กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์และแนวทางการประพฤติเป็นตัวอย่างที่เรียกได้ว่า การแสดงออกที่มีจริยธรรมเป็นอย่างไร ส่วนคุณลักษณะภายในและพฤติกรรมของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพทางจริยธรรมของบุคคลแต่ละคนในอันที่จะแสดงออกได้เหมาะสมกับกฎเกณฑ์ภายนอกและการวัดจริยธรรมของบุคคลก็ควรวัดลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลนี้เอง

คึกฤทธิ์ ปราโมช (2513) ให้ความเห็นว่า จริยธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความประพฤติ ผู้ประพฤติจะต้องรู้โอกาส เวลาและสถานการณ์ จริยธรรมของชนแต่ละชาติหรือคนแต่ละสังคมจะขึ้นอยู่กับระบบศีลธรรมของศาสนาที่ชนเหล่านั้นนับถือเป็นส่วนใหญ่ ในความคิดของ คึกฤทธิ์ เชื่อว่ายังไม่มีข้อสรุปแน่นอนเกี่ยวกับความหมายของจริยธรรม ดังนั้นที่ท่านกล่าวมาว่าเมื่อความหมายของจริยธรรมยังไม่แน่นอน เราก็ควรหาอะไรที่แน่นอนกว่านั้นมา

ปฏิบัติและสั่งสอนกันเพื่อประโยชน์และความสุขของบ้านเมือง เมื่อคำว่าจริยธรรมเป็นศัพท์ที่แน่นอน แปลว่าการประพฤติเป็นธรรมหรือการประพฤติถูกต้องตามพจนานุกรมธรรมจริยธรรม ก็ควรจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ถูกทาง เพราะเมื่อคนทั้งปวงประพฤติเป็นธรรมแล้วถูกธรรมแล้วผลดีก็ย่อมจะเกิดแก่ผู้ประพฤติและสังคมโดยไม่มีปัญหา ธรรมคือ คำสั่งสอนให้ผู้นับผิดชอบชีวิตของศาสนา

กีรติ บุญเจือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2543 : 445 อ้างอิงจากกีรติ บุญเจือ, 2522. หน้า 1) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติไม่ว่าสืบเนื่องมาจากปรัชญาลัทธิใด รวมทั้งหลักความประพฤติสืบเนื่องมาจากศาสนาด้วย

ระวี ภาวิไล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2543 : 445 อ้างอิงจากระวี ภาวิไล, 2522. หน้า 2) อธิบายคำว่าจริยธรรม คือ แนวทางความประพฤติและปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าพึงประสงค์

พนัส หันนาคินทร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2543 : 445 อ้างอิงจากพนัส หันนาคินทร์. 2520. หน้า 44) ได้กล่าวว่า จริยธรรมคือ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในสังคม ซึ่งการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต้องประกอบด้วยความรู้สึกทางจิตและทางกาย

สาโรช บัวศรี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2543 : 445 อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมว่า จริยธรรม คือ แนวทางในการประพฤติตนเพื่ออยู่กันได้อย่างร่มเย็นในสังคม จริยธรรมมีโครงสร้างอย่างน้อย 2 ข้อ คือ ศีลธรรม (Moral Value) สิ่งที่ดีงาม สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติ และคุณธรรม (Ethical Value) สิ่งที่เราควรปฏิบัติซึ่งทั้ง 2 ข้อ เราเรียกว่า จริยธรรม

จากความหมายของคำว่าจริยธรรมที่ได้รวบรวมดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า จริยธรรมหมายถึง แนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม และเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับและก่อให้เกิดความสงบสุขในการอยู่ร่วมกัน

คุณลักษณะทางจริยธรรม

การมองจริยธรรมของแต่ละคนอาจแตกต่างกันตามแนวความคิด แต่จริยธรรมที่แท้จริงก็เป็นจริยธรรมที่มีอยู่ การมองจริยธรรมอาจเป็นรูปการนิยาม การแสดงความรู้สึกและประพฤติปฏิบัติ บราวน์ (ลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ 2543 : 165 อ้างอิงจาก Brown. 1965) แบ่งจริยธรรมออกเป็น 3 ด้าน คือ

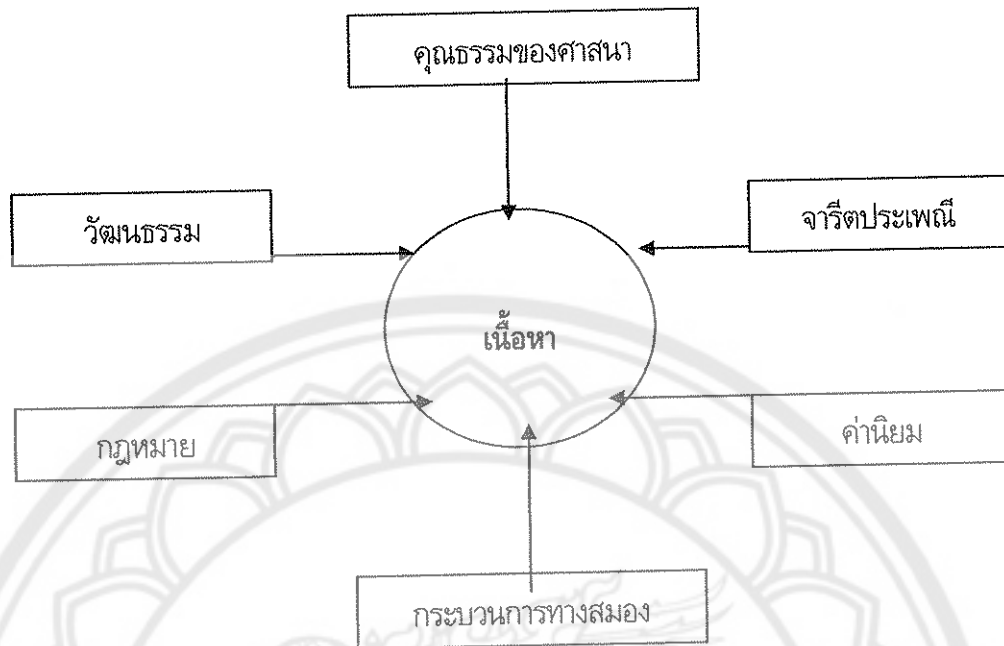
1. ด้านความรู้ (Knowledge)
2. ด้านความรู้สึก (Feeling)
3. ด้านการประพฤติปฏิบัติ (Conduct)

ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วสอดคล้องกับ ฮอฟแมน (ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 165 อ้างอิงจาก Hoffman, 1970) ที่แบ่งจริยธรรมออกเป็น 3 ด้าน เหมือนกัน คือ

1. ความคิดทางศีลธรรมหรือจริยธรรม (Moral Thought)
2. ความรู้สึกทางศีลธรรมหรือทางจริยธรรม (Moral Feeling)
3. การแสดงพฤติกรรมทางศีลธรรม (Moral Behavior)

ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 165 – 168) ได้กล่าวจริยธรรม คือ ศีลธรรมนั่นเอง ดังนั้นพอสรุปลักษณะทางจริยธรรมได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความคิด ในที่นี้เราจะต้องได้รับการเรียนรู้ว่าสังคมเราหรือสังคมโลก สอนไว้ว่าสิ่งที่ดี – เลว, สมควร – ไม่สมควร, ปรรอณา – ไม่ปรรอณา นั้นมีอะไรบ้าง สังคม ได้คิดไว้อย่างไร คนรุ่นก่อนในสังคมได้คิดกันไว้แล้ว โดยเฉพาะธรรมะของศาสนาต่างๆ ซึ่งก็เป็นแนวคิดของคนรุ่นก่อนๆ เช่นกัน คนในรุ่นต่อมาศึกษาและคิดค้นเพิ่มเติมขึ้นเรื่อยๆ อันจะเป็นหลักในการยึดถือในสังคม เพื่อให้สังคมได้อยู่อย่างมีความสุข เนื้อหาจริยธรรมเหล่านี้ สังคมแต่ละสังคม สั่งสอนอบรมลูกหลานสืบต่อกันมาตลอดหลายพันปีแล้วการอบรมสั่งสอน กุศลธรรมกฎหมาย และระเบียบประเพณีของกลุ่มคนถือว่าเป็นการให้ความรู้ความคิดทาง จริยธรรมบางคนรู้มากคิดเป็น บางคนรู้น้อยคิดไม่เป็น อันนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ เรียนรู้ ซึ่งแต่ละคนมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติอยู่แล้ว การเรียนรู้จริยธรรมไม่เท่ากันและ ความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมแตกต่างกันจึงถือว่าเป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ คนไม่รู้อะไรดีอะไร เลว อะไรคือบาป อะไรคือบุญ จึงปรากฏอยู่ในสังคมทั่วไป ดังนั้น แหล่งเนื้อหาทางจริยธรรม จึงสรุปได้ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 แสดงเนื้อหาทางจริยธรรม

จากภาพประกอบ 9 สามารถอธิบายเนื้อหาจริยธรรม กระบวนการทางสมองนั้นจะรวมถึงกระบวนการคิดหาเหตุผลที่จะใช้จริยธรรม ซึ่งจะต้องทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วย และจะมีความสัมพันธ์มากกับทฤษฎีสติปัญญาที่พัฒนาจริยธรรมของมนุษย์ในวัยต่างๆ

การรู้ความหมายของหัวข้อจริยธรรม จึงควรพิจารณา 4 ประการ คือ จริยธรรมข้อนั้น คืออะไร เกิดจากอะไร เพื่อประโยชน์ และประสบความสำเร็จได้โดยวิธีใด ก็แสดงว่าผู้ที่มีความรู้ทางจริยธรรมจริง

2. ด้านความรู้สึก การเกิดความรู้สึกจะต้องมีเป้าของความรู้สึก นั่นคือเนื้อหาทางจริยธรรมถือเป็นเป้าของความรู้สึก เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความประหยัด ความเคารพต่อกฎเกณฑ์ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ ความรักชาติ ฯลฯ เหล่านี้ถือเป็นเป้าหมายของความรู้สึก ความรู้สึกของคนจะแสดงออกต่อเป้าหมายในรูปของความชื่นชอบ ความไม่ชื่นชอบ จะเข้มข้นมากน้อยเท่าไรขึ้นอยู่กับประเมินเป้าหมายของความรู้สึกนั้นๆ ถ้าพูดจริงๆ แล้วในข้อนี้ก็คือนิยมนั่นเอง จริยธรรมนั้นจะเอาค่านิยมและคุณธรรมทั้งทางบวกหรือทางลบไปพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติลงมือกระทำ เมื่อพบกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งดังนั้นผู้จะเอาค่านิยมแบบไหนไปใช้จึงขึ้นอยู่กับระดับความรู้สึกขั้นนี้สำคัญ ชั้นความรู้สึกเป็นภาวะที่เกิดขึ้น รุ่มร้อนในใจอย่างยิ่งเท่านั้นยังไม่ถึงขั้นการแสดงออก อย่าลืมนึกว่าความรู้สึกมีตั้งแต่ความเข้มข้นน้อย ไปถึงความเข้มข้นมาก และความรู้สึกทั้งทางบวกและทางลบ การสั่งสอนดีก็จะเกิดความรู้สึกดี สั่งสอนไม่ดีก็จะเกิดความรู้สึกไม่ดีต่อเป้าหมายจริยธรรมนั้นๆ ฝ่า

แฝดที่มีโครงสร้างทางกายภาพเหมือนกัน คนหนึ่งคบบัณฑิตย่อมจะได้รับการสั่งสอนฝึกฝน ความรู้ความคิดในทางดีงามไม่กล้าทำบาป อีกคนหนึ่งไปอยู่กับกลุ่มโจรผู้ร้าย ย่อมได้รับการอบรมสั่งสอนในสิ่งที่ไม่ดี มองเป้าจริยธรรมในทางที่ไม่ดีมีแต่การสั่งสอนให้ทำบาป ความรู้สึกของเด็กฝาแฝด 2 คนนี้จึงตรงกันข้ามกัน เรียกว่าเห็นเป้าจริยธรรมเดียวกันแต่ความรู้สึกจึงมีผลต่อการปฏิบัติอย่างมาก

3. ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลแสดงการกระทำเมื่อพบปัญหาทางจริยธรรมขึ้น การแสดงการลงมือทำเกิดจากการพิจารณาการตัดสินใจ โดยอาศัยความรู้สึกที่มีอยู่มาก่อน ถ้าคนขาดจริยธรรม เมื่อพบปัญหาทางจริยธรรมขึ้นจะแสดงการกระทำไม่ดีออกมาทันที ส่วนใหญ่จริยธรรมจะมองด้านพฤติกรรม คือการแสดงการกระทำเป็นหลักสำคัญ สังคมจะอยู่ได้อย่างสงบสุขอยู่ที่การแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอันนี้ การทำสงคราม การฆ่าฟันกัน การปล้น การขโมย การโกหกหลอกลวง การเอาไรต์เอาเปรียบ ฯลฯ เหล่านี้เป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทางลบ บางที่เราเรียกว่าคนไม่มีจริยธรรม แต่จริงๆ แล้วแต่คนมีจริยธรรมต่ำ จนเป็นลบ ส่วนการแสดงพฤติกรรมเมตตาช่วยเหลือคนอื่น ให้ทาน เห็นใจผู้อื่น ชื่อสัตย์ ยุติธรรม ฯลฯ เหล่านี้ถือว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมทางบวก แต่จะบวกมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของความรู้สึกด้านจริยธรรมนั้นๆ ของคนนั้นด้วย ถ้าการอบรมสั่งสอนด้านความรู้ความคิดได้ดี ด้านความรู้สึกก็ดี แต่ถ้าการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมไม่ดี ก็ไม่มีประโยชน์อะไร สังคมก็จะอยู่เย็นเป็นสุขไม่ได้ การแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำจึงถือว่าสำคัญที่สุด การวัดจริยธรรมจึงควรวัดด้านนี้ให้ได้ คนไทยมีการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงมีอยู่มาก เช่น อย่งได้ข่าวคนโดนจี้ยังมีคนไปช่วยเหลือตนเอง โดนยิง หรือแทบขาดใจ บางคนถึงตายก็มีอยู่ให้เห็นบ่อยๆ แสดงว่าคนคนนั้น พบปัญหาเชิงจริยธรรม (มีคนถูกจี้ทรัพย์) ขณะนั้นเขาตัดสินใจใช้จริยธรรมหรือค่านิยมที่สูงส่งช่วยคน โดยไม่นึกถึงอันตรายจะมีมาถึงตนเรียกว่าในใจเขาตัวเองตายไม่เป็นไรขอให้ได้ช่วยเหลือคนอื่น จึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูงมาก การช่วยเหลือคนยากจน การเก็บของของคนอื่นได้แล้วส่งคืน ฯลฯ เหล่านี้เป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีนั้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524 : 2 - 3) แบ่งประเภทจริยธรรมตามที่มีมนุษย์เกี่ยวข้องกับ 4 ประเภท จากการศึกษาได้ดังนี้

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ไว้ในสังคมตนเองนั้นถือว่าการกระทำชนิดใดควรทำ และการกระทำใดควรงดเว้น ลักษณะพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ความรู้เหล่านี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา
2. ทศนคติเชิงจริยธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าตนยอมรับว่าดีหรือไม่ดี เพียงใด เจตคติของบุคคลจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น เจตคติทางธรรมนั้นมีความหมายกว้างกว่าความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคล เพราะเจตคติรวมเรื่องความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้นๆ เข้าด้วยกัน

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เป็นขั้นที่ต้องให้เหตุผลในการเลือกจะทำหรือไม่กระทำตามลักษณะพฤติกรรมนั้น เหตุผลดังกล่าวจะแสดงให้เห็นถึง เหตุจูงใจ หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่างๆ ของบุคคลนั้น

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่สังคมไม่ชอบ เช่น การให้ทาน การเสียสละ ในเรื่องของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อสังคมมากกว่าจริยธรรมด้านที่กล่าวมา เพราะการกระทำในทางที่ดีหรือทางที่เลวนั้น ส่งผลต่อความสุขของสังคมหรือส่งผลให้สังคมมีทุกข์

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าคุณลักษณะทางจริยธรรมที่ได้มีการระบุเน้นศึกษาและพัฒนา นั้น ตามแนวคิดของนักศึกษาและนักพฤติกรรมศาสตร์ได้พิจารณาจำแนกเป็นประเภท หรือเป็นด้าน ซึ่งสามารถเป็นพื้นฐานของการสร้างเครื่องมือและการสอบวัดจริยธรรมได้เป็นอย่างดี สารสำคัญของงานจำแนกคุณลักษณะทางจริยธรรมของนักวิชาการ (สถาบันราชภัฏนครราชสีมา 2545. เว็บไซต์) ดังกล่าวคือ

1. คุณลักษณะทางจริยธรรมเมื่อจำแนกตามแนวความคิดของนักการศึกษา

บลูม (Benjamin S. Bloom) และคณะ ได้ทำการศึกษาและกำหนดเป็นแนวคิดไว้ว่าในการจัดการศึกษานั้นควรมุ่งปลูกฝังคุณลักษณะให้แก่ผู้เรียนใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความคิด (Cognitive Domain) ด้านความรู้สึกรู้ใจ (Affective Domain) และด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) ซึ่งสิ่งที่มุ่งเน้นดังกล่าวแสดงออกมาในลักษณะของการกำหนดเป็นเป้าหมายของหลักสูตร และจุดประสงค์ของการเรียนการสอน โดยที่การเรียนการสอนในเนื้อหาวิชาใดๆ ก็ตามควรจะต้องเน้นปลูกฝังหรือพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวไปด้วยกัน เพียงในแต่ละวิชาอาจเน้นลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น วิชาสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต (วิทยาศาสตร์ - ภูมิศาสตร์ - ประวัติศาสตร์ ฯลฯ) อาจเน้นคุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึกรู้ใจมากกว่าด้านการปฏิบัติ ส่วนวิชาพลานามัย ดนตรี ศิลปะ จริยศึกษา อาจเน้นคุณลักษณะทั้งสามดังกล่าว โภชวิทยา ปรากฏการณ์ และ สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2523 : 21) จริยศึกษาหรือการศึกษาเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมให้เยาวชนมีคุณสมบัติทางบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยที่ดีงาม สอดคล้องกับมาตรฐานของการประพฤติปฏิบัติที่สังคมต้องการ เป็นสิ่งที่จำเป็น และได้รับการรวมไว้ในการศึกษาของไทยตลอดมา ในฐานะที่ครูผู้อบรมสั่งสอนนักเรียน ครูย่อมต้องการปลูกฝังทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ (ทัศนคติ) และจริยธรรม หรือลักษณะนิสัยที่ดีงามมาจนประการ (สงบ ลักษณะ ไม่ปรากฏปีที่เผยแพร่. เว็บไซต์) ดังนั้นการเรียนการสอนจริยธรรมที่ได้ผลดี จะต้องสามารถทำให้เกิดคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) คือ ด้านความรู้ - ความคิด อันได้แก่ การเกิดความรู้ความเข้าใจว่าสิ่งใดดีสิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดควรทำสิ่งใดควรงดเว้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ คุณธรรมต่างๆ

1.2 ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) คือด้านความรู้สึกรู้สึก อันได้แก่การเกิดความรู้สึกรู้สึกโน้มน้ำใจทางอารมณ์ ที่สะท้อนออกมาในลักษณะของการชอบ - ไม่ชอบ มีความพอใจ มีความสุขที่จะกระทำหรือไม่กระทำ มีความสนใจ มีความซาบซึ้ง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญเต็มใจรับเอามาเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ

1.3 ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) คือ ด้านการปฏิบัติ ได้แก่ ความสามารถที่จะลงมือกระทำ ปฏิบัติทางร่างกาย หรือด้วยวาจา อันเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ กล่าวได้ว่าลักษณะทางจริยธรรมของบุคคลถ้าพิจารณาตามแนวความคิดของ นักศึกษาแล้วมี 3 คุณลักษณะใหญ่ (3 ด้าน) คือ ด้านความรู้ - ความคิด ด้านความรู้สึกรู้สึก และด้านการปฏิบัติ ดังนั้นการปลูกฝังหรือพัฒนาจริยธรรมแนวความคิดนี้ก็จะต้องเน้น ด้านดังกล่าว และการวัด - ประเมินก็ต้องเน้นการวัด - การประเมินใน 3 ด้านที่สอดคล้องกันนี้ อย่างไรก็ตามคุณลักษณะแต่ละด้านอาจประกอบด้วยคุณลักษณะที่แยกย่อยออกไปอีก ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะเน้นอย่างไร ลักษณะใหญ่หรือลักษณะย่อย

2. คุณลักษณะทางจริยธรรม

นักพฤติกรรมศาสตร์ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องของจริยธรรมทั้งแนวลึกและแนวกว้าง มีผลงานวิจัยเป็นจำนวนมากทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยเกิดแนวความคิดต่างๆ มากมาย ซึ่งหลายแนวความคิดก็สอดคล้องกันหลายแนวความคิดก็ไม่สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตาม จากการประมวลผลของการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมากพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะทางจริยธรรมของมนุษย์มีที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือความรู้เชิงจริยธรรม เหตุผลเชิง จริยธรรม เจตคติเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

การแบ่งจริยธรรมออกเป็น 4 ลักษณะ ดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับที่แบ่งตามแนวความคิดของนักการศึกษา (แนวความคิดของบลูมตามที่ได้กล่าวมาแล้ว) จะเห็นว่าคล้ายกัน เพียงแต่การแบ่งตามแบบหลังได้แยกเหตุผลเชิงจริยธรรมออกมาต่างหากจากพฤติกรรมความรู้ ความคิด ซึ่งที่จริงแล้วเจ้าของทฤษฎีที่เน้นทางด้านเหตุผล (Piaget, 1932, & Kohlberg, 1964. เว็บไซต์) ก็ได้กล่าวได้ชัดเจน โดยได้อธิบายในทำนองเดียวกันว่าการที่บุคคลจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมสูงขึ้นได้นั้นองค์ประกอบที่จำเป็นก็คือสติปัญญาและการคิด เพราะสติปัญญาจะทำให้เด็กสามารถจดจำ พิสูจน์วิเคราะห์ เข้าใจกฎเกณฑ์ ข้อบัญญัติหรือพฤติกรรมต่างๆ อันเกี่ยวกับจริยธรรมได้ (โกศล มีคุณ, 2524 : 15) ซึ่งจริยธรรมตามความหมายของเพียเจท์ และโคลเบอร์เกอร์ ก็คือ พัฒนาการของความสามารถในการใช้หลักการตัดสินใจแก้ปัญหาทาง จริยธรรมซึ่งเป็นที่รู้จักกันในปัจจุบันว่า คือ "เหตุผลเชิงจริยธรรม" นั่นเองและคุณลักษณะที่กำลังเป็นที่สนใจศึกษากันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน

การตรวจสอบคุณลักษณะทางจริยธรรมหรือการจัดจริยธรรมในบุคคลโดยทั่วไปนั้นย่อมมีลักษณะที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ลักษณะ คือ ความรู้ - ความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมเหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ในการวัดจริยธรรมอาจวัดลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือวัดหลายลักษณะประกอบกันขึ้นอยู่กับจุดประสงค์และแนวความคิดของ ผู้ทำการสอบวัด และในการสอบวัดแต่ละลักษณะอาจใช้เครื่องมือที่แตกต่างกันออกไปตามธรรมชาติ ของสิ่งที่วัดและความเหมาะสมของสถานการณ์

คุณลักษณะทางจริยธรรมที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะทางจริยธรรมในบุคคลโดยทั่วไปมีลักษณะที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 ลักษณะ คือ ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม ความรู้สึกเกี่ยวกับจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2543 : 169 - 176) ได้กล่าวว่าผลจากโครงสร้างทางสมองและอวัยวะสั่งการของร่างกายการให้คนแสดงออกทางจริยธรรมแตกต่างกันหลายคนจึงยกให้เป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือเป็นผลมาจากยีน (Genetic) แต่ก็ให้เปอร์เซ็นต์น้อยกว่าสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นสภาพของสังคมทั้งที่หลายคนนั้นเจริญเติบโตขึ้นหรือได้เรียนรู้มีประสบการณ์ทางจริยธรรมจากสังคมนั้นๆ ครอบครัว เพื่อน โรงเรียน สื่อ ล้วนมีอิทธิพลในการพัฒนาจริยธรรมอย่างมาก ดังคำกล่าวที่ว่า "คนกับโจรตนเองก็จะเป็นโจร คบบัณฑิตตนเองจะเป็นบัณฑิต" ทอมมัส (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 อ้างอิงจาก Thomas, 1986) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับสิ่งแวดล้อม 4 อย่าง คือ

1. ความถี่ของประสบการณ์ของเด็กจากสิ่งแวดล้อม
2. ชีวิตเด็กในจุดใดที่สิ่งแวดล้อมให้ประสบการณ์
3. ต้นแบบของคนในสังคมที่อาศัยอยู่
4. ผลพวงของการแสดงออกทางจริยธรรมในสังคมนั้น

ทฤษฎีพัฒนาจริยธรรมพอจะเสนอให้รู้ 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีทางสติปัญญา (Cognitive Theory) และทฤษฎีที่ยึดคำสอนของพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานความคิด

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) องค์ประกอบสำคัญในทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) ก็คือ อิด (Id) อีโก้ (Ego) และซูเปอร์อีโก้ (Superego) Id เป็นแหล่งพลังงานทางจิตเบื้องต้น และเป็นที่ตั้งแห่งสัญชาตญาณ อยู่ในโลกภายในซึ่งมีอยู่ก่อนที่เรจะมีประสบการณ์กับโลกภายนอกมันเป็นความต้องการแสวงหาเพื่อตนเอง จะเรียกว่าเป็นกิเลสตัณหาก็ได้ หรืออาจจะเรียกว่าสันดานดิบที่มีความปรารถนารุนแรงทุกอย่างปราศจากการกลั่นกรอง ที่กล่าวนี้เป็นระยะแรก

ต่อมาก็มี อีโก้ (Ego) เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมของ Id (อีดี) Ego อาศัยหลักแห่งความจริง คือสิ่งที่ปรากฏอยู่อย่างแท้จริง ไม่ใช่ใฝ่ฝันอย่างลมๆ แล้งๆ ทำให้มีความยังคิด ต้องใช้สมอง หาเหตุผลหรือการกำหนดรู้ ตอนนี้เริ่มมีการเรียนรู้พัฒนาขึ้นมา การเรียนรู้ทำให้คนฉลาด สามารถเป็นนายเหนือความอยากอันเกิดแต่ Id การเรียนรู้อาศัยการรับรู้ ความจำ ความคิด และส่งเสริมให้ Ego เข้มแข็ง

ซูเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นลักษณะที่สาม เป็นหลักแห่งอุดมคติและศีลธรรม จรรยา เราทราบว่า Id อาศัยหลักแห่งความสำราญ Ego อาศัยหลักแห่งความจริง ส่วน Superego นั้นอยู่เหนือหลักแห่งความจริงไปอีก เป็นเรื่องของการประพฤติความดีที่สังคมยอมรับและละเว้นสิ่งเลวที่สังคมไม่ยอมรับ Superego แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

ก. Ego - ideal คือ อุดมคติเป็นแนวคิดของผู้ใหญ่ในสังคมที่สอนไว้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดี และเมื่อประพฤติตามแล้ว จะเป็นที่ยอมรับชมชอบของผู้ใหญ่ในสังคม

ข. Conscience คือ มโนธรรม ได้แก่ ความรู้สึกว่าจะไรดี ควรทำ อะไรชั่วควรละเว้น ในขั้นนี้เด็กจะพัฒนาจากการที่เด็กเคยกระทำผิดอยู่ในใจ เช่น ผู้ใหญ่สอนให้เกลียดชังความสกปรก ถ้าไม่นิยมก็จะได้รับโทษ เราจึงเว้นเสีย บุคคลในระดับนี้จะเคร่งต่อหลักศีลธรรมเป็นอันมาก เป็นส่วนสำคัญที่ป้องกันการกระทำผิด

ประมวญ ดิคคินสัน (2534) กล่าวสรุปว่า Id เป็นผลผลิตแห่งวิวัฒนาการทางชีววิทยา อันมีมานานับล้านๆ ปีแล้ว แต่ยังคงอยู่ในตัวมนุษย์ที่สืบเชื้อสายอีกต่อๆ ไปในอนาคต ส่วน Ego เป็นผลแห่งเรามีถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติต่อโลกแห่งความเป็นจริงเกิดขึ้นเนื่องจากเรามีกระบวนการทางจิตสูง เกิดจากความรู้เหตุผล ส่วน Superego นับเป็นผลผลิตแห่งสังคม เป็นสิ่งที่สังคมหยิบยื่นให้แก่เราด้วยการสั่งสอน Supergego ของเด็กมิได้เกิดจากการเอาอย่างผู้ใหญ่ แต่หากทำตามที่ผู้ใหญ่สอน

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า กฎเกณฑ์ของสังคม และวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนาจริยธรรม ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายกระบวนการเรียนรู้ โดยหลักการเสริมแรงและหลักการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากปรากฏการณ์ของสังคม

สกินเนอร์ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 171 อ้างอิงจาก Skinner, 1971) มีความเชื่อว่า แรงจูงใจทำให้เกิดการพัฒนาการทางสังคมมีรากฐานมาจากความต้องการรางวัลและหลีกเลี่ยงการถูกโทษจากสังคมการพัฒนาจริยธรรมจึงมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่สังคมยึดถือ บรรทัดฐานหรือเกณฑ์ปกติของจริยธรรมพื้นฐานเกิดขึ้นภายในจิตใจ เพราะเหตุการณ์ของกฎเกณฑ์วัฒนธรรมซึ่งเป็นเงื่อนไขภายนอก สังคมแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการจริยธรรมมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับรางวัล และการลงโทษอันเป็นผลมาจากตัวแทนที่มีอยู่ของสังคม แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ รอดเตอร์ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 175 อ้างอิงจาก Rotter, 1954) ที่ว่า การเสริมแรงเป็นสิ่งสำคัญใน

การปฏิบัติหรือการกระทำ และพฤติกรรมของมนุษย์ที่ได้รับการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมของสังคม

บันดูรา (ลัวิน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 171 อ้างอิงจาก Bandura, 1977) อีกคนหนึ่งศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมอย่างลึกซึ้ง เขามีความคิดว่า การเรียนรู้ทางสังคมอาจเกิดจากการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observation) การเลียนแบบ (Imitation) และการเอาอย่างแบบ (Modeling) บันดูรา มีความคิดแตกต่างจากกลุ่มสกินเนอร์ตรงที่เน้นว่าการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องมีการเสริมแรง (Reinforcement) คือ ไม่จำเป็นต้องมีรางวัล และการลงโทษความสำคัญของการเรียนรู้คือการระบวนการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้อื่น หรือพิจารณาการกระทำของผู้อื่นแล้วสังเกตผลกรรมที่ตามมา การตัดสินใจทางจริยธรรมเป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับความถูกต้องของการกระทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ กฎเกณฑ์การตัดสินใจนี้เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ของสังคม

หลายคนมองว่าจริยธรรมของเด็กเกิดจากการเลียนแบบหรือการเอาอย่างแบบดั่งนั้นตัวแบบจึงมีบทบาทสำคัญมาก ตัวแบบดีเด็กก็จะดี ตัวแบบเลวเด็กก็จะประพฤติเลวด้วย แต่โดยธรรมชาติเด็กนั้นจะพยายามสังเกตตัวแบบในการกระทำอย่างหนึ่ง ถ้าตัวแบบได้รับความสนใจได้รับประโยชน์หรือความพอใจ ผู้สังเกตคือเด็กหรือคนอื่นก็ย่อมอยากได้รับความพอใจด้วยการเลียนแบบตัวแบบนั้นตัวแบบจึงมีบทบาทสำคัญ ตัวแบบอาจจะป่พ่อแม่คนในครอบครัว คนมีชื่อเสียงนำเคารพนับถือ หรือแม้กระทั่งเพื่อนที่สนิทสนม อาจารย์หรือดารา เป็นต้น ถ้าสังคมใดมีแบบที่ดี คนในสังคมนั้นก็จะมีจริยธรรมดีด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมจึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไข (Conditional) และตัวแบบ (Modeling) เป็นสำคัญ

3. ทฤษฎีทางสติปัญญา (Cognitive Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ากิจกรรมทางสมองของแต่ละบุคคลมีความสำคัญว่าพฤติกรรมอันเกิดจากอิทธิพลของสังคมภายนอก กิจกรรมทางสมองเป็นกระบวนการทางสติปัญญา (Cognitive Process) ซึ่งรวมถึงการรับรู้ ความจำและการพิจารณาการตัดสินใจ อันได้แก่ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการพิจารณาการตัดสินใจ ทฤษฎีสติปัญญาไม่ได้ปฏิเสธความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก เป็นแต่เพียงถือว่าการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งตอบสนองไม่เป็นอัตโนมัติเท่านั้น ทฤษฎีนี้ถือว่าแต่ละคนไม่ต้องตีความหมายของแต่ละตัวกระตุ้น แต่เลือกการกระทำที่เกิดหลายๆ ครั้งของผลการตอบสนองอันเกิดจากตัวกระตุ้น แต่เลือกการกระทำที่เกิดหลายๆ ครั้งของผลการตอบสนองอันเกิดจากตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้า มนุษย์พยายามแสวงหาความรู้ความจริง สิ่งใดที่ไม่มีความแน่นอนมนุษย์นำมาศึกษาพิจารณา ใช้หลักเหตุผลและการรู้แจ้งเป็นแรงจูงใจ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ "ดีกว่า" หรือ "เลวกว่า" เป็นเรื่องที่มนุษย์จะต้องแก้ปัญหาโดยความยุติธรรม ทฤษฎีทางสติปัญญาที่น่าสนใจ คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของพือาเจท์และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบิร์ต มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของพือาเจท์

พือาเจท์ (ลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 : 172 อ้างอิงจาก Piaget, 1932) มีความคิดว่า พัฒนาการทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับความฉลาดหรือการพัฒนาทางสติปัญญา เขาศึกษาภาษาและความคิดของเด็ก เห็นว่าภาษาของเด็กแสดงความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้วิจารณ์ญาณ การหาเหตุผล การแสดงความคิดเกี่ยวกับโลกเกี่ยวกับสิ่งไรตัวตน และความคิดเกี่ยวกับศีลธรรมจรรยา (ประมวญ ดิคินสัน, 2524) โดยเฉพาะด้านจริยธรรมเข้าศึกษาทางจริยธรรมของเด็กอายุตั้งแต่ 5 ปี ถึง 12 ปี ว่าเข้าใจกฎเกณฑ์การถูกลงโทษ ความยุติธรรมและการกระทำที่เลวได้เพียงใด พือาเจท์ศึกษาเด็กอาศัยการสังเกตและสัมภาษณ์อย่างละเอียดรอบคอบ ผลการศึกษาจึงสามารถอ้างอิงไปไปยังประชากรได้

ส่วนใหญ่พือาเจท์ศึกษาเหตุผลการตัดสินใจของเด็ก เครื่องมือเขาจึงสร้างเรื่องราวหรือสถานการณ์เกี่ยวกับจริยธรรมสั้นๆ เป็นคู่ๆ ในเรื่องราวแต่ละคู่มีเนื้อหาดคล้ายๆ กัน แต่ก็มีส่วนแปรบางส่วนสอดแทรกเพื่อให้ผู้ตอบจะได้ใช้เหตุผลทางจริยธรรมต่างๆ กัน พือาเจท์เสนอแนวความคิดการพัฒนาทางจริยธรรมเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเด็กหลักจริยธรรมจากผู้อื่น (Heterogamos Morality) ระยะนี้เป็นเด็กที่มีอายุก่อน 8 ปี โดยประมาณ เด็กชอบแสดงลักษณะเอาตนเองเป็นศูนย์กลาง (Egocentrism) เด็กจะยึดกฎเกณฑ์ตายตัวผิดเป็นผิดหรือถ้าทำผิดต้องได้รับโทษโดยไม่คำนึงถึงสาเหตุอื่น จริยธรรมของเด็กช่วงนี้เป็นการแสดงความเคารพเชื่อฟังพ่อแม่หรือผู้ใหญ่ โดยไม่มีข้อโต้แย้งใดๆ ชั้นนี้เด็กพิจารณาตัดสินใจจากความเลวของการกระทำ นั่นคือเด็กมีความเสียหายที่เกิดขึ้นมากโดยไม่คำนึงถึงแรงจูงใจในการกระทำเด็กรับเอาตามกฎเกณฑ์ที่ผู้ใหญ่สั่งสอนมาว่าอะไรดี อะไรเลวอย่างแน่นแฟ้น และเอามาประพฤติปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

2. ระยะเด็กยึดหลักจริยธรรมของตนเอง (Autonomous Morality) เป็นระยะเด็กที่มีอายุประมาณ 9 - 12 ปี วัยนี้เด็กมีความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน การตัดสินใจทางจริยธรรมของเด็กมีความคิดเป็นของตนเอง มีความยืดหยุ่น มีเหตุผลที่คำนึงถึงความยุติธรรมและพิจารณาผลการกระทำด้วย เขาเชื่อว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ เกิดจากการตกลงกันของกลุ่มเพื่อนซึ่งการตกลงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและกระบวนการทางสติปัญญา เขาเข้าใจเจตนาและแรงจูงใจของบุคคลอื่น เข้าใจเหตุผลมากกว่าหนึ่งอย่าง การพิจารณาว่าผิดหรือถูกจึงดูเจตนาและการกระทำ

2. ทฤษฎีพัฒนาการของโคลเบอร์ก

แนวคิดของโคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดพัฒนาการทางจริยธรรมของพือาเจท์ ในปี 1958 โคลเบอร์กทำปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยชิคาโก (University of Chicago) ชื่อเรื่องว่า "The Development of Modes of Thinking and Choices in

Years 10 to 16" ศึกษาโดยการสัมภาษณ์วัยรุ่นอเมริกัน โดยมีปัญหา 9 ข้อ เป็นเหตุการณ์ที่ต้องใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมตอบ ทำให้เกิดทฤษฎีนี้ขึ้น

ต่อมาได้ศึกษาวิจัยพัฒนาแนวคิดที่เขาได้ทำเอาไว้แล้วให้ดียิ่งขึ้น มีผลงานตีพิมพ์ในวารสารและหนังสือหลายเล่มมากมาย ในปี 1984 เขาเขียนหนังสือจิตวิทยาพัฒนาการทางจริยธรรม (The Psychology of Moral Development) ขึ้นเล่มหนึ่งเป็นการขยายแนวคิดทางจริยธรรมของเขาตามแนวกระบวนการทางจิตวิทยา

โคลเบอร์กเชื่อว่า การใช้เหตุผลทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับการบรรลุวุฒิภาวะเชิงจริยธรรม พร้อมกับการพัฒนาด้านอื่นๆ ด้วย ระดับของอายุเด็กจึงมีความสัมพันธ์อย่างมาก จากการสัมภาษณ์เด็กวัยรุ่นอเมริกัน โคลเบอร์กศึกษาผลการตอบปัญหาทางจริยธรรมแล้วจัดเป็นลำดับขั้นของการให้เหตุผลทางจริยธรรม (Moral Reasoning Hierarchy) เริ่มแรกการจัดลำดับมี 6 ขั้นตอน ปัจจุบันใช้วัดเพียง 5 ขั้น ขั้นที่ 6 ตัดสุดท้ายออกเพราะการศึกษาให้กระจ่างชัด ยังทำไม่ได้ดี (Colby & Et al. 1983. เว็บไซต์) จากการศึกษาหลายกลุ่มสังคมปรากฏให้เห็นชัดเจนเพียง 5 ขั้นเท่านั้น ลำดับขั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมทั้ง 6 นั้นมีกล่าวดังนี้ (Kohlberg, 1972 & 1976. เว็บไซต์)

1. ระดับก่อนจริยธรรม (Preconventional level หรือ Premolar level) ในระดับนี้บุคคลจะทำความดีหรือความเลวขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมที่ทำกันมาหรือผู้ใหญ่เป็นผู้กำหนด แต่ผลของการกระทำนั้นเพื่อความพอใจหรือความสุขของตนเองเป็นใหญ่ (Hedonistic Consequences) นั่นคือเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ระดับนี้แบ่งย่อยออกเป็น 2 ขั้น

ขั้นที่ 1 เน้นการลงโทษและการเชื่อฟัง (Punishment and Obedience Orientation) การกระทำขั้นนี้จะดีหรือเลวขึ้นอยู่กับผลของการลงโทษหรือให้รางวัลเด็กจะทำตามกฎเกณฑ์เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เด็กจะสังเกตดูว่าถ้าสิ่งไม่ดี ผู้ใหญ่จะไม่เห็นด้วย อาจโดนดุด่าหรือทำโทษ เด็กยอมทำตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ คือผู้ใหญ่ขั้นนี้คลุมเด็กอายุ 2 - 7 ปี

ขั้นที่ 2 การเลือกการกระทำเพื่อความพอใจของตน (Naive Instrumental Hedonism) ขั้นนี้การกระทำใดๆ ที่ดีกว่าเป็นการกระทำตามความพอใจหรือต้องการ และบางโอกาสเป็นความต้องการของผู้อื่น ความยุติธรรมเป็นลักษณะ "ถ้าคุณต้องการ ฉันจะช่วยคุณ" เป็นทำนองยื่นหมื่อยื่นแมว คือช่วยเหลือกันไปช่วยเหลือกันมามีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน เด็กในขั้นนี้ไม่มีความจงรักภักดี ความกตัญญู หรือความยุติธรรม ขั้นนี้คลุมเด็กอายุประมาณ 7 - 10 ปี

2. ระดับปฏิบัติตามแผนกฎเกณฑ์จริยธรรม (Morality of Conventional Role Conformity) ระดับนี้คนจะปฏิบัติตามสิ่งที่คาดหวังไว้ของครอบครัว กลุ่มหรือประเทศชาติ และสนับสนุนกฎเกณฑ์ของสังคมที่มีอยู่ บุคคลที่มีจริยธรรมในระดับนี้ยังต้องการ

ควบคุมจากภายนอก เอาใจเขามาใส่ใจเรา และประพฤติปฏิบัติความดีละเว้นความไม่ดีตามที่สังคมยึดถือ ในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 3 หลักจริยธรรมเด็กดีตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (Good-boy Morality of Maintaining Good Relations Approved by Other) ชั้นนี้บุคคลจะกระทำหรือปฏิบัติทุกอย่างเพื่อช่วยเหลือและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นยินยอมรับ ชั้นนี้การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเจตนามีความสำคัญมาก นั่นคือดูได้จากเจตนาของผู้กระทำชั้นนี้เด็กอายุประมาณ 10 - 13 ปี

ชั้นที่ 4 หลักจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (Authority Maintaining Morality) ชั้นนี้บุคคลจะทำถูกหรือดีเมื่อเขาทำตามหน้าที่ เชื่อฟังกฎหมาย และวัฒนธรรมของสังคมที่ตั้งไว้ชั้นนี้เด็กอายุประมาณ 13 - 16 ปี

3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์หรือยึดหลักจริยธรรมประจำใจของตนเอง (Post conventional, Principle or Autonomous) ในระดับนี้การตัดสินใจกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ยึดหลักจริยธรรมสากล โดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์ของผู้มีอำนาจหรือของกลุ่มที่ยึดถือว่ามีคุณค่า การตัดสินใจจะใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของส่วนที่ยึดถือคุณธรรมประจำใจ จะถือปฏิบัติมากกว่าการคล้อยตามสังคม บางทีการกระทำนั้นเป็นขั้นอุดมการณ์ ระดับนี้แบ่งเป็น 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 5 หลักการกระทำตามสัญญาของสังคม (Social - Contract Orientation) ในพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล อยู่ในกรอบของสิทธิส่วนบุคคลที่ทุกสังคมได้ตกลงยินยอมรับกัน เขาจะเคารพต่อคำมั่นสัญญาและกฎหมาย ยอมรับคำนิยามที่ว่าบุคคลที่เกิดมาศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน กระบวนการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์หรือกฎหมายทั้งหลายที่นำไปเพื่อประโยชน์ของสังคม ชั้นนี้เด็กอายุประมาณ 16 ปีขึ้นไป

ชั้นที่ 6 ถือหลักศีลธรรม หลักธรรมแบบสากล (Universal - Ethical - Principle Orientation) ชั้นนี้ถือว่าเป็นขั้นสูงสุด เป็นการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคคลโดยขึ้นอยู่กับหลักคุณธรรมความเสมอภาคในสิทธิของมนุษย์ของแต่ละบุคคล เป็นการใช้มโนธรรมขั้นอุดมการณ์ในการพิจารณาตัดสินปฏิบัติทางจริยธรรมตามหลักสากล (ขั้นผู้ใหญ่)

4. ทฤษฎีที่ยึดคำสอนของพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานความคิด

ทฤษฎีที่ยึดคำสอนของพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานความคิด โดยแท้จริงแล้วมีผู้รู้เพียงไม่กี่คนที่กล่าวว่าคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นทฤษฎี และแม้จะกล่าวว่าเป็นทฤษฎีที่ไม่ระบุว่าเนื้อหาของทฤษฎีดังกล่าวเน้นว่าอย่างไร โดยเจตนาของพระศาสดาเองก็ไม่ทราบว่าการประสงคฺจะให้เป็นทฤษฎีหรือไม่ แต่โดยที่พุทธศาสนาได้แทรกอยู่ในวิถีชีวิตของคนไทยเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งหลักคำสอนก็มีความเป็นเหตุเป็นผล สามารถตอบคำถามที่สลับซับซ้อนได้ดี สามารถจัดเข้าเป็นทฤษฎีจริยธรรมได้จึงเห็นสมควร นำเสนอความคิดของพุทธศาสนาใน

ที่นี่ โดยจะพยายามตอบคำถามในความเป็นทฤษฎี ทั้งสามประการดังกล่าว ในส่วนที่มีระบุว่า เป็นทฤษฎีก็จะได้นำเสนอเพื่อการพิจารณาศึกษาด้วย

พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาสภิกขุ, 2530. เว็บไซต์) กล่าวว่า "คำสอนชั้นโลกียะ หรือจรรยาของศาสนาต่างๆ ย่อมมีหลักตรงกันหมดทุกศาสนา หลักอันนั้น จงอย่าทำชั่ว จง ทำดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น" ส่วนโลกุตระธรรมนั้น ท่านกล่าวว่ามิแต่ในพุทธศาสนาเท่านั้น ซึ่ง หมายถึง "ความดับไม่เหลือเป็นเชื้ออีกต่อไป" ลักษณะดังกล่าวนี้ตรงกับที่เรียกว่า "นิพพาน" แต่ พระราชวรมุนี (2530. เว็บไซต์) เรียกความดับไม่เหลือนิพพานนี้ว่า "วิมุติ" คือ "ความ หลุดพ้น" คือ "อิสรภาพ" นั่นเอง

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า จริยธรรมในพุทธศาสนาแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับโลกิยธรรม เป็นจริยธรรมระดับสามัญชน หรือมนุษย์ทั่วไป ได้แก่ การทำความดี ละเว้นความชั่ว ซึ่งหมายถึง การรักษาศีล (ศีล 5, ศีล 8, ศีล 227 ข้อ) และ พุทธจริยธรรม

2. ระดับโลกุตระธรรม หรือปรมัตถธรรมเป็นขั้นที่ถึงซึ่งความหลุดพ้นพ้น ปราศจากอวิชชา ตัณหา อุปาทาน รู้แจ้งในสภาวะอันแท้จริงในสรรพสิ่งเรียกว่า "อิสรภาพ" หรือระดับไม่เหลือเชื้ออีกต่อไป มีลักษณะหลุดพ้นไม่ต้องมาเกิดอีก

1. จริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาเกิดขึ้นได้อย่างไร ตามแนวคิดของ พุทธศาสนากล่าวได้ว่าจริยธรรมในบุคคลเกิดได้ 2 วิธี ดังนี้

1.1 เกิดจากการสอนหรือชี้แนะของผู้อื่น ดังที่พระพุทธเจ้า และสาวกได้ออกไป สั่งสอนและเผยแพร่หลักธรรมแก่คนโดยทั่วไปในสมัยพุทธกาล หรือการสอนตามสำนักตามโรงเรียนหรือในสังคมทั่วไปในปัจจุบัน โดยวิธีนี้พัฒนาการทางจริยธรรมของ บุคคลจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา ความตั้งใจ และความเลื่อมใสศรัทธาของ เขาด้วย

1.2 เกิดจากการคิดค้นคว้าพิจารณาโดยตนเอง กล่าวคือ เป็นความรู้แจ้งเห็นจริงของบุคคลที่เกิดขึ้นจากความคิด - พิจารณาของบุคคลนั่นเอง ดังเช่น การตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า การสำเร็จอรหัตตผลของพระสาวกทั้งหลายโดยแท้จริงแล้วจริยธรรมจะ เกิดและพัฒนาได้ดีควรจะต้องใช้ทั้งสองวิธีประกอบกันในบุคคลอื่นด้วยหลักธรรมต่างๆ ไปแต่ การจะเกิดความสำนึกความซาบซึ่งเพียงใดย่อมต้องใช้ปัญญาของตนพิจารณาในส่วนที่ บุคคลซึ่งจะเข้าสู่จริยธรรมขั้นสูง อาจฟังการชี้แนะจากผู้อื่นน้อยแต่อาศัยการพิจารณาค้นคว้า ไต่สวนเองเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการปฏิบัติศีล - สมาธิ - ปัญญา

2. หลักและวิธีพัฒนาจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาเป็นอย่างไร

พุทธศาสนาถือว่าคนจะรู้ดีรู้ชั่วก็โดยพิจารณาด้วยปัญญาของ ตนเองแม้จะมีผู้อื่นแนะนำพร่ำสอน ก็ต้องพิจารณาด้วยเหตุผลของตนเอง ดังหลักความเชื่อ พระพุทธเจ้า ตรัสไว้ในกาลามสูตรที่เรียกว่า "กาลามสูตรกังขานิยฐาน 10" ซึ่งพอสรุปความ

ได้ว่า อย่าปลงใจเชื่อเพราะเหตุอย่างนั้นอย่างนี้ จะปลงใจเชื่อก็ต่อเมื่อรู้เข้าใจด้วยเหตุด้วยผลของตนเอง วิธีการปฏิบัติไปสู่ความมีจริยธรรมตามแล้วพุทธศาสนามีหลักหรือวิธีการที่แน่นอน คือ ศีล - สมาธิ - ปัญญา โดยเข้าใจว่าผู้ที่เข้าถึง (รู้แจ้ง) ในหลักธรรมสำคัญๆ ได้นั้น จะต้องมีการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม จะต้องละเว้นความชั่วรักษาศีล ทำความดี (ปฏิบัติธรรม) ต้องควบคุมจิตใจให้แน่วแน่ไม่ฟุ้งซ่านรู้ตัวทั่วพร้อมสมาธิ แล้วจะเกิดความแจ่มใสสามารถใช้ปัญญาพิจารณาหลักการต่างๆ จนเข้าใจรู้แจ้งปัญญา เปรียบเทียบได้ว่า ศีล - สมาธิ - ปัญญา ก็คือหลัก สะอาด - สงบ - สว่าง นั่นเอง

หลักคำสอนที่สำคัญในพุทธศาสนา คือ หลักศีล - สมาธิ - ปัญญา เป็นวิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุสู่ความมีจริยธรรม แต่เนื้อหาสาระที่เป็นเป้าหมายของการพิจารณาเมื่อถึงขั้นปัญญา ก็คือ หลักธรรมต่างๆ ในพุทธศาสนามีหลักธรรมหรือคำสอนที่สำคัญพอนำมากล่าวได้คือ

1. หลักกรรม "ทรงสอนเป็นใจความว่า สุขทุกข์เป็นผลเกิดมาจากเหตุของมันเอง ได้แก่การกระทำของผู้นั้น ผลเกิดจากการกระทำของผู้ใด ผู้นั้นต้องได้รับอย่างแน่นอน ยุติธรรม"

2. หลักอนัตตา "ทรงสอนว่าไม่มีพระเจ้าผู้สร้างไม่มีสิ่งที่อันควรเรียกได้ว่า ตัวตน สรรพสิ่งไม่มีผู้ใดสร้างเกิดขึ้นแปลกๆ ก็เพราะปัจจัยตามธรรมชาติที่จะต้องค่อยๆ แปรไปหมุนไปตามลำดับ ตามกฎเกณฑ์ธรรมชาติ โดยไม่อยู่ในอำนาจของโลก เรียกว่าเป็นอนัตตา"

3. หลักอริยสัจ อันประกอบด้วยสภาพอันเป็นทุกข์ สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ สภาพความดับของทุกข์ วิธีให้ซึ่งความดับทุกข์ (พุทธทาสภิกขุ. เว็บไซต์)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ในการปฏิบัติเพื่อเข้าสู่จริยธรรมขั้นต้น ก็อาจใช้เนื้อหาที่เป็นศีล - ธรรม - ปัญญา (ในระดับไม่เข้มข้นนัก) แต่ถ้าเป็นการเข้าสู่จริยธรรม (โลกุตระ) แล้วเนื้อหาจะต้องเป็นหลักธรรมที่สำคัญๆ วิธีการต้องใช้หลักของศีล - สมาธิ - ปัญญา อย่างเข้มที่เดียว

เกณฑ์ในการพิจารณาดัดสินทางจริยธรรม

เกณฑ์ในการพิจารณาดัดสินทางจริยธรรมนั้น ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 176 - 179) กล่าวว่า "ในการสร้างเครื่องมือสอบวัดทางจริยธรรมนั้นเมื่อมีสถานการณ์หรือข้อคำถามให้เขาตอบ และมีคำตอบออกมาแล้ว จะต้องพิจารณาว่า การตอบนั้นควรตรวจให้คะแนนเท่าไร อาศัยเหตุผลใดจึงให้คะแนนเท่านั้น การให้คะแนนหรือการพิจารณาจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมาก การพิจารณาโดยความคิดของตนเองเป็นอัตโนมัติเกินไป อาจขาดความเชื่อถือได้ จึงจำเป็นต้องยึดหลักทางศาสนา ปรัชญา หรือทฤษฎีทางจริยธรรมต่างๆ เท่านั้นอยู่ เพื่อ

เป็นเกณฑ์ในการให้คะแนน โดยทั่วไปแล้วคนมีจริยธรรมสูงควรจะได้คะแนนมาก คนที่มีจริยธรรมต่ำควรจะได้คะแนนน้อย จึงจะมีความเที่ยงตรง

เกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนควรยึดหลักต่อไปนี้

1. เกณฑ์ในการแบ่งบุคคล 4 จำพวก ตามแนวพุทธศาสนา จากพระไตรปิฎก จริยศาสตร์ระดับโลกุตตรได้ในเรื่องบุคคล 4 พวก ตามนัยที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้ในฉลวาทสูตรบุคคลทั้ง 4 พวก คือ

พวกที่ 1 ไม่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ตน และไม่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ผู้อื่น

พวกที่ 2 ไม่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ตน แต่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ผู้อื่น

พวกที่ 3 ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ตน แต่ไม่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ผู้อื่น

พวกที่ 4 ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ตน และปฏิบัติเพื่อประโยชน์ผู้อื่น

พระองค์ทรงอธิบายได้ว่า คนพวกที่ 1 ตีน้อยที่สุด คนพวกที่ 4 ดีมากที่สุด ส่วนระหว่างคนพวกที่ 2 กับคนพวกที่ 3 นั้น คนพวกที่ 3 ดีกว่าคนพวกที่ 2 นั่นก็คือคนพวกที่ 4 ดีมากที่สุด รองลงมาเป็นคนพวกที่ 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

พระพุทธเจ้าทรงอธิบายความหมายและประเภทของประโยชน์ไว้มากมายแต่ไม่มีความหมายที่เกี่ยวกับประโยชน์ทางกายเลย เป็นประโยชน์ทางใจทั้งนั้น พระพุทธเจ้าทรงอธิบายต่อไปว่า "ผู้ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ตน แต่ไม่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ผู้อื่น" หมายถึง "คนที่ปฏิบัติเพื่อกำจัดโลก โกรธ หลง ด้วยตนเองแต่ชักชวนให้คนอื่นกำจัด (พระมหาไพรัช เขียนวงศ์, 2539) อาจสรุปบุคคล 4 จำพวกได้ดังนี้

คนพวกที่ 1 ไม่กำจัดกิเลสตน และไม่ช่วยกำจัดกิเลสผู้อื่น

คนพวกที่ 2 ไม่กำจัดกิเลสตน แต่ช่วยกำจัดกิเลสผู้อื่น

คนพวกที่ 3 กำจัดกิเลสตน แต่ไม่ช่วยกำจัดกิเลสผู้อื่น

คนพวกที่ 4 กำจัดกิเลสตน และช่วยกำจัดกิเลสผู้อื่น

หรือจะพูดอีกอย่างหนึ่งได้ว่า

คนพวกที่ 1 ตัวเองประพฤติปฏิบัติไม่ดี และไม่ช่วยคนอื่นให้ประพฤติปฏิบัติดี

คนพวกที่ 2 ตัวเองประพฤติปฏิบัติไม่ดีแต่ไม่ช่วยคนอื่นให้ประพฤติปฏิบัติดี

คนพวกที่ 3 ตัวเองประพฤติปฏิบัติดีแต่ไม่ช่วยคนอื่นให้ประพฤติปฏิบัติดี

คนพวกที่ 4 ตัวเองประพฤติปฏิบัติดี และช่วยคนอื่นให้ประพฤติปฏิบัติดี

2. เกณฑ์จากการแบ่งการพัฒนาการทางจริยธรรมของฟิอาเจท์ จากทฤษฎีพัฒนาการของฟิอาเจท์ แบ่งหลักการทางจริยธรรมเป็น 2 ระดับ คือ ระยะเด็กยึดจากผู้อื่นและระดับเด็กยึดหลักจริยธรรมของตนเองถ้าอาศัยทฤษฎีฟิอาเจท์มาพิจารณาผลการตอบ ก็จะสามารถให้คะแนนเพียง 2 ระดับเท่านั้น

ระดับคะแนนต่ำ เมื่อผู้ตอบให้เหตุผลการตอบโดยยึดปริมาณการกระทำเป็นสำคัญ ไม่ได้ให้เหตุผลทางเจตนาของผู้กระทำ

ระดับของคะแนนสูง เมื่อผู้ตอบให้เหตุผลคำนึงถึงความยุติธรรมและการพิจารณาผลการกระทำว่ามีเจตนาด้วยหรือไม่

3. เกณฑ์จากการแบ่งการพัฒนาทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก จากทฤษฎีพัฒนาการของโคลเบอร์ก มีการแบ่งขั้นตอนการแสดงผลทางจริยธรรมเป็น 6 ชั้น แบ่งระดับใหญ่เป็น 3 ระดับ ดังนั้นถ้าผู้สร้างเครื่องมือวัดจริยธรรมยึดผลการตอบตามแนวทฤษฎีนี้ จะต้องคำนึงการให้คะแนนไว้ 2 แบบ คือ แบบคะแนนต่างกัน 3 ระดับคะแนนแตกต่างกันอย่างมาก 6 ชั้น

ใน 6 ชั้นนั้น คะแนนน้อยเริ่มจากชั้นที่ 1 ถึงชั้นที่ 6 คะแนนมากที่สุด โดยพิจารณาเหตุผลการตัดสินใจใช้จริยธรรมได้ดังนี้

1. ดีหรือเลวเป็นผลมาจากการกลัวถูกลงโทษหรือการให้รางวัล
2. ดีหรือเลวเพราะเขาช่วยเรา เราช่วยเขาไม่มีความจงรักภักดีหรือชื่อเสียง
3. ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับกลุ่มปฏิบัติ ทำให้กลุ่มชอบพอ
4. ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ กฎหมายและหลักศาสนา
5. ดีหรือเลวมองการกระทำตามสัญญาประชาคมเห็นประโยชน์สังคมเป็นใหญ่
6. ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับมโนภาพของตน ทำตามอุดมการณ์สากล

ถ้าจะปรับเป็น 3 ระดับ อาจกล่าวได้ดังนี้

1. เป็นการกระทำเพื่อให้ตนเองพอใจ
2. เป็นการกระทำเพื่อให้สังคมได้ประโยชน์
3. เป็นการกระทำเพื่ออุทิศตนตามอุดมการณ์สากล
4. เกณฑ์การแบ่งจริยธรรมตามแบบของบรอนเฟนเบรนเนอร์ ตามแนวคิดของ บรอนเฟนเบรนเนอร์ (มิลินท์ สำภาเงิน, 2524. อ้างอิงจาก Bronfenbrenner) แบ่งลักษณะทางจริยธรรม 5 ลักษณะ

1. เป็นการกระทำเพื่อความพอใจของตน โดยไม่คำนึงของคนอื่น
2. เป็นการกระทำตามคำสั่งของคนอื่น เช่น พ่อแม่หรือผู้ใหญ่
3. เป็นการกระทำตามแนวทางของเพื่อนสนิท
4. เป็นการกระทำตามเป้าหมายของกลุ่มหรือสังคม
5. เป็นการกระทำตามจุดหมายของเหตุผลหรือหลักการ

5. เกณฑ์ระดับจริยธรรมตามแนวคณะกรรมการโครงการการศึกษาจริยธรรมไทย เกณฑ์นี้แบ่งระดับจริยธรรมออกเป็น 4 ระดับ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543. อ้างอิงจาก การศึกษาและพัฒนาจริยธรรมไทย, 2524)

1. ทำความดีเพื่อประโยชน์บางประการของตนเอง
2. ทำความดีเพื่อผู้อื่นในวงแคบ
3. ทำความดีเพื่อความดี

4. เพื่ออุดมการณ์อันเป็นสากล

6. เกณฑ์จากหน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู จากการวิจัยจริยธรรมของอาจารย์ และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษารวมการฝึกหัดครู คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญทางจริยธรรมได้ข้อสรุปเกณฑ์ในการสร้างเครื่องมือวัดทางจริยธรรม 3 ประการ เกณฑ์ 3 ประการที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อพิจารณาเหตุผลจริยธรรมของตัวเลือกรวมการฝึกหัดครู เกณฑ์ดังกล่าวมีดังนี้ (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2525)

1. เป็นพฤติกรรมที่ทำให้ตน บุคคลอื่นและ / หรือสังคมเดือดร้อน
2. เป็นพฤติกรรมที่ไม่ทำความชั่ว ไม่กระทำให้ตน บุคคลอื่นและ / หรือสังคมเดือดร้อน
3. เป็นพฤติกรรมทำความดี กระทำเพื่อประโยชน์ให้ตน บุคคลอื่นและ / หรือสังคม

เกณฑ์ที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงแนวทางปฏิบัติเท่านั้น ในการสร้างเครื่องมือวัดจริงๆ อาจมีการวัดเพียงจริยธรรม เครื่องมือวัดจริยธรรมมักจะสร้างสถานการณ์ดังที่จะกล่าวในหัวข้อขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวัดทางจริยธรรมต่อไป

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมและมีการสร้างเครื่องมือในการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมนั้น Jones & Morris (ปาริชาติ ฤกษ์พงษ์, 2538. อ้างอิงจาก Jones & Morris, 1954) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและความเกี่ยวกับศีลธรรมของเด็ก พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำมากจึงสรุปว่า ความรู้ทางศีลธรรม ไม่ได้เป็นเครื่องประกันความประพฤติ เพราะมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีอิทธิพลในการชักจูงใจเด็กให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกดดันทางสังคม ความรู้สึกของเด็กต่อตัวเด็กเอง ทำที่ที่ครอบครัวและเพื่อนแสดงต่อเด็ก ต่อมา Kohlberg (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ. 2523 : 54 อ้างอิงจาก Kohlberg. 1976) ได้ศึกษาการใช้เหตุผลทางจริยธรรมของเด็กอเมริกันอายุ 7, 10, 13 และ 6 ปี นิยมใช้เหตุผลในชั้นที่สูงขึ้นตามอายุ กล่าวคือ เด็กอายุ 7 ปี แทบทุกคน (90%) ใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในชั้นที่ 1 และที่ 2 เด็กอายุ 10 ปี แม้ยังให้เหตุผลในชั้นที่ 1 และที่ 2 เสียเป็นส่วนมาก (50 กว่า %) แต่มีอีกพวกหนึ่งที่ใช้เหตุผลในชั้นที่ 3 และที่ 4 (35%) ส่วนวัยรุ่นอายุ 13 ปีใช้เหตุผลในชั้นที่ 3 และที่ 4 มาก (50 กว่า %) และมีพวกที่ใช้เหตุผลในชั้นที่ 1 ที่ใช้เหตุผลในช่วงที่ 1 และที่ 2 น้อยกว่า (20 กว่า %) ส่วนวัยรุ่นอายุ 16 ปี แม้ยังใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมชั้นที่ 3 และที่ 4 มาก (50 กว่า %) ตามการวิจัย แสดงให้เห็นชัดเจนว่าเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลมีการพัฒนาการตามอายุ ซึ่งพัฒนาการตามจริยธรรมทางด้านนี้ โคลเบอร์กเชื่อว่าเป็นผลของการ

พยายามของเด็กที่จะตีความหมายประสบการณ์ของตนในสังคมลับซับซ้อน โดยเด็กจะมีความสามารถในด้านนี้มากขึ้นเป็นลำดับและต่อมา Gwin (สุขุม คำภู่อ่อน. 2539. อ้างอิงจาก Gwin, 1982. Pp 1366 - 1367 - A) ได้ศึกษาจริยธรรมของครูโรงเรียนราษฎรในเขตรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ จำนวน 412 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของเพอร์ดูว์ว่า (Purdue Teacher Questionnaire) เกี่ยวกับลักษณะความมีจริยธรรมของครู ผลปรากฏว่าครูที่สอนในเขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจริยธรรมสูงกว่าครูที่สอนอยู่ในเขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ครูที่สอนในวิชาที่นักเรียนหญิงอยู่เป็นจำนวนมาก มีจริยธรรมสูงกว่าครูที่สอนที่มีนักเรียนหญิงอยู่น้อย และครูหญิงมีจริยธรรมสูงกว่าครูชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ Birks (ปาริชาติ ถนัดพงษ์. 2538. อ้างอิงจาก Birks. 1982) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้เหตุผลทางจริยธรรมกับกับความรู้และมโนภาพแห่งตน ของนักศึกษาครูที่ลงทะเบียนวิชาจิตวิทยาการศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐที่เมืองเมมphis จำนวน 102 คน โดยใช้แบบทดสอบ 3 ชุด คือ การให้เหตุผลทางจริยธรรม (The Defining Issues Test) วัตติศทางการรับรู้ (The Human Relation Incident) วัตติศมโนภาพแห่งตน (The Tennessee Concept Scate) ผลปรากฏว่า ตัวแปรเกี่ยวกับอายุเพศ จำนวนหน่วยกิตที่สอบได้ และคะแนนเฉลี่ยสะสมกับตัวแปรเกี่ยวกับทิศทาง การรับรู้และมโนภาพแห่งตน มีส่วนช่วยในการให้เหตุผลทางจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 10 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาเครื่องมือที่มีคุณภาพ โดยศึกษาจากนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่พัฒนา
4. ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์
5. วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2549

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 517 คน

เครื่องมือที่พัฒนา

เครื่องมือที่พัฒนาครั้งนี้เป็นแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ประกอบด้วย 6 ฉบับ โดยมีทั้งแบบทดสอบสถานการณ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบประเมินตนเองโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน โดยมีรายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้

1. ลักษณะของแบบวัดแต่ละตอน

ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ให้นิสิตตอบคำถามตามความรู้สึก หรือเหตุผลเสมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง โดยมีรูปแบบการตอบแบบกำหนดตัวเลือก 4 ตัวเลือก

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้นิสิตพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ และประเมินดูว่าตนเห็นด้วยกับข้อความในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด

ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ให้นิสิตตอบคำถามตามความรู้สึก หรือเหตุผลเสมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง โดยมีรูปแบบการตอบแบบกำหนดตัวเลือก 4 ตัวเลือก

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยให้นิสิตประเมินว่าพฤติกรรมตามข้อความที่กำหนดให้มานั้น นิสิตปฏิบัติอยู่ในระดับใด

ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดทัศนคติที่มีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยให้นิสิตพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ และประเมินดูว่าตนเห็นด้วยกับข้อความในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดพฤติกรรมนั้สัรกรการอ่าน โดยให้นิสิตประเมินว่ามีพฤติกรรมแสดงนั้สัรกรการอ่านแต่ละข้อ นิสิตปฏิบัติอยู่ในระดับใด

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบประเมินตนเองโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อวัดคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยวัด 4 พฤติกรรม ได้แก่ ด้านทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านทักษะและสมรรถภาพที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านบุคลิกภาพ และด้านการมีพลังจูงใจในการเรียนรู้ โดยให้นิสิตประเมินตนเองและพิจารณาจากเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดมาให้ว่า นิสิตอยู่ในระดับคุณภาพใด โดยมีรูปแบบการตอบเป็นระดับคุณภาพ 4 ระดับ

ฉบับที่ 4 แบบวัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ โดยให้นิสิตพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ และประเมินดูว่าตนเห็นด้วยกับข้อความในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด

ฉบับที่ 5 แบบวัดจริยธรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดจริยธรรมในการทำงาน โดยให้นิสิตประเมินว่าพฤติกรรมในแต่ละข้อนิสิตปฏิบัติอยู่ในระดับใด

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง เพื่อให้ให้นิสิตประเมินตนเองว่านิสิตมีลักษณะแบบใดในข้อความนั้น เหมือนคนบางคน หรือ เหมือนคนส่วนใหญ่

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ให้นิสิตตอบคำถามตามความรู้สึก หรือเหตุผลเสมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง โดยมีรูปแบบการตอบแบบกำหนดตัวเลือก 4 ตัวเลือก

ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธา และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดจริยธรรมในการทำงาน โดยให้นิสิตประเมินว่าพฤติกรรมในแต่ละข้อนิสิตปฏิบัติอยู่ในระดับใด

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ให้นิสิตตอบคำถามตามความรู้สึก หรือเหตุผลเสมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง โดยมีรูปแบบการตอบแบบกำหนดตัวเลือก 4 ตัวเลือก

2. ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนน

2.1 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ (แบบวัดฉบับที่ 1 และ 2 ตอนที่ 1 และแบบวัดฉบับที่ 5 ตอนที่ 3 และแบบวัดฉบับที่ 6 ตอนที่ 2) ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนแต่ละตัวเลือก ดังนี้

ให้ 4 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม และกระตุ้นหรือเสนอแนะให้บุคคลอื่นเกิดการปฏิบัติตาม

ให้ 3 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม

ให้ 2 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองค่อนข้างน้อย หรือต้องคอยให้ผู้อื่นกระตุ้น หรือแนะนำให้เกิดการปฏิบัติ

ให้ 1 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองน้อยมาก หรือไม่มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมของตนเองเลย

2.2 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่วัดทัศนคติตามระดับความคิดเห็น (แบบวัดฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 แบบวัดฉบับที่ 3 ตอนที่ 1 แบบวัดฉบับที่ 4 แบบวัดฉบับที่ 5 ตอนที่ 1 และ 2 และฉบับที่ 6 ตอนที่ 1) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางบวก

- ให้ 5 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมากที่สุด
- ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมาก
- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับปานกลาง
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อย
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ในทางกลับกันถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางลบ

- ให้ 5 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด
- ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อย
- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับปานกลาง
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมาก
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมากที่สุด

2.3 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่วัดระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบวัดฉบับที่ 2 ตอนที่ 2) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางบวก

- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง
- ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ

ในทางกลับกันถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางลบ

- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ

2.4 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดพฤติกรรมแสดงนิสัยรักการอ่าน (แบบวัดฉบับที่ 3 ตอนที่ 2) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางบวก

ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ

ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง

ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบางครั้ง

ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง

ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ

ในทางกลับกันถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางลบ

ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ

ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง

ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบางครั้ง

ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง

ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ

2.5 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบประเมินตนเอง เพื่อวัดคุณลักษณะของผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบวัดฉบับที่ 3 ตอนที่ 3) โดยมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนน โดยมีรูปแบบการตอบเป็นระดับคุณภาพ 4 ระดับ ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 3

ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 2

ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 1

ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 0

ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย ม.นเรศวร

ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามลำดับขั้นตอน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย
นานาชาติ

การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้

- 1.1 หาคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 1.2 สร้างเกณฑ์ปกติ (norms) และ คู่มือการใช้แบบวัด

2. ศึกษา नियาม ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้าน นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและพัฒนาแบบวัดฯ ซึ่งดำเนินการดังนี้

- 2.1 ศึกษา नियาม ทฤษฎี และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 รวบรวมค่านियามพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้าน
- 2.3 ระบุพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้าน
- 2.4 ศึกษา รูปแบบเครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการวัด ทฤษฎี

ที่ยึดเป็นหลักในการสร้างเครื่องมือ และ กำหนดเกณฑ์ เพื่อพิจารณาว่า รูปแบบใดเหมาะสมที่สุด เนื่องจากในแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมที่แตกต่างกัน และมีจุดเด่น จุดด้อย ต่างกัน ซึ่งในการพัฒนาแบบวัดครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบสถานการณ์ รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า และรูปแบบเกณฑ์การให้คะแนน เพื่อให้มีความเหมาะสมที่สุด

3. เขียน नियามตามพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้านที่วัดได้ในรูป नियาม เชิงปฏิบัติการ แล้วนำไปตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ก)

4. เขียนข้อสอบตาม नियามของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละด้าน

5. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเบื้องต้น ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 2 คน (รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณารตรวจสอบในแต่ละข้อว่าวัดได้ตรง กับ พฤติกรรมแสดงลักษณะนิสัยรักการอ่านที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรง ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรง และคะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจ จากนั้นนำผลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และ คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไปถือว่า ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น หลังจากนั้นนำแบบวัดมาปรับปรุง แก้ไข ก่อนนำไปทดสอบ

6. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นทั้ง 6 ฉบับที่ผ่านการพิจารณาในข้อ 5 ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 517 คน แล้วนำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนน เพื่อหาคุณภาพ ดังนี้

7.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

7.2 อำนาจจำแนกรายข้อจากการทดสอบที่ (t-test) แล้วทำการคัดเลือกข้อสอบที่ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

7.3 ความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

8. สร้างเกณฑ์ปกติ โดยนำคะแนนจากการใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างไปหาคะแนนที่ปกติ

9. จัดพิมพ์เครื่องมือ และ คู่มือการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยนานาชาติ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตในสาขาวิชาต่าง ๆ
2. ติดต่อเจ้าหน้าที่ประสานงานเพื่อนัดหมาย วัน เวลา ที่ไปทดสอบ
3. เตรียมแบบวัดให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละครั้ง วางแผนดำเนินการสอบโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสอบเอง
4. ชี้แจงให้นิสิตกลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์ วิธีการตอบแบบวัดก่อนที่จะลงมือทำ และ ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำแบบวัดฯ พร้อมทั้งขอความร่วมมือ เพื่อให้ได้ผลตรงตามความเป็นจริง
5. นำแบบวัดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อหาคุณภาพ และ เกณฑ์ปกติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเพื่อการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 ความเที่ยงตรง

2.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) คำนวณความเที่ยงตรงโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะพฤติกรรม (IOC) โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไป ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา แต่ละคน ลงความคิดเห็นจะให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น และคะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า คำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น จากนั้นนำผลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง และคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไปถือว่า ข้อคำถามนั้นตรงตามคุณลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น

2.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) คำนวณความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบ ความสอดคล้อง ระหว่าง คะแนนรายข้อ กับ คะแนนทั้งหมด ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 85)

2.2 อำนาจจำแนกรายข้อ โดยคำนวณจากการทดสอบที (t-test)

2.3 ความเชื่อมั่นคำนวณโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200)

3. เกณฑ์ปกติ (norms) โดยนำคะแนนจากการหาคุณภาพเครื่องมือ แปลงเป็นคะแนนที่ปกติ (normalized T-score)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนนิสิต
k	แทน	จำนวนข้อของแบบวัด
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE_{meas}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ t-distribution
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r_{tt}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบวัด
T	แทน	คะแนน T ปกติ (normalized T-score)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร คือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตอนที่ 2 การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร คือ

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

2.2 อำนาจจำแนกรายข้อ

2.3 ความเชื่อมั่น

ตอนที่ 3 เกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 คุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ
ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษาและจิตวิทยา จำนวน 5 คน (รายละเอียด
ดังปรากฏในภาคผนวก ก) พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด โดยใช้เกณฑ์พิจารณา
ค่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ผลการพิจารณาความสอดคล้อง
แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ พบว่า เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่
กำหนดผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งประกอบด้วยตอนที่ 1 แบบวัดสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ ตอนที่
2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเอง
กระทำ พบว่า เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งประกอบด้วยตอนที่ 1
แบบวัดสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ
ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
ซึ่งประกอบด้วยตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วน
ประมาณค่าเน้นการปฏิบัติ จำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 3 แบบประเมินตนเอง จำนวน 8 ข้อ ฉบับที่
4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ พบว่า เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์ทุก
ข้อ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดสถานการณ์ จำนวน 40 ข้อ ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน
พบว่า เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งประกอบด้วยตอนที่ 1 แบบ
มาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง จำนวน 10 ข้อ ตอนที่
3 แบบวัดสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ และฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมี
คุณค่า พบว่า เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ซึ่งประกอบด้วยตอนที่ 1
แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 2 แบบวัดสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ
(รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ข)

**ตอนที่ 2 การทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร**

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบคุณภาพของแบบวัดกับนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนของนิสิตที่เข้าสอบวัด ดังปรากฏข้อมูลตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนนิสิตที่เข้าสอบวัด จำแนกตามแบบวัดแต่ละฉบับ

แบบวัด	จำนวนนิสิต (คน)
ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ	225
ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ	223
ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	206
ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ	205
ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน	211
ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า	187

จากตาราง 1 พบว่าแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ มีนิสิตที่ทำการสอบวัด จำนวน 225 คน ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ มีนิสิตที่ทำการสอบวัด จำนวน 223 คน ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีนิสิตที่ทำการสอบวัด จำนวน 206 คน ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ มีนิสิตที่ทำการสอบวัด จำนวน 205 คน ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน มีนิสิตที่ทำการสอบวัด จำนวน 211 คน และฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า มีนิสิตที่ทำการสอบวัด จำนวน 187 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดในด้านต่าง ๆ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนวัดรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ โดยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันจากแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร จากฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน และฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า ผลปรากฏดังตาราง 2 ถึง 14

ตาราง 2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความ
ความสำเร็จ (แบบสถานการณ์)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.483**	6	.357**	11	.552**
2	.100	7	.286**	12	.575**
3	.560**	8	.518**	13	.414**
4	.401**	9	.196**	14	.537**
5	.237**	10	.601**	15	.450**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 2 พบว่าแบบวัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบสถานการณ์) มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .196 ถึง .601 แสดงว่า แบบวัดทุกข้อมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อที่ 2 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 3 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความ
สำเร็จ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.360**	11	.499**	21	.537**
2	.561**	12	.290**	22	.555**
3	-.166*	13	.467**	23	.276**
4	.296**	14	.537**	24	.342**
5	.598**	15	.620**	25	.530**
6	.093	16	.752**		
7	.577**	17	.495**		
8	.419**	18	.625**		
9	.527**	19	.514**		
10	.515**	20	.559**		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่าแบบวัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .276 ถึง .752 แสดงว่า แบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับติดลบ และข้อ 6 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 4 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบสถานการณ์)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.388**	6	.520**	11	.638**
2	.465**	7	.575**	12	.604**
3	.537**	8	.602**	13	.259**
4	.490**	9	.547**	14	.416**
5	.502**	10	.369**	15	-.089

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าแบบวัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบสถานการณ์) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .259 ถึง .638 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 15 มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับติดลบ แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 5 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเอง
กระทำ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.287**	11	.384**	21	.500**
2	.483**	12	.492**	22	.357**
3	.575**	13	.481**	23	.410**
4	.515**	14	.565**	24	.534**
5	.344**	15	.596**	25	.328**
6	.517**	16	.119		
7	.679**	17	.667**		
8	.519**	18	.431**		
9	.424**	19	.341**		
10	.345**	20	.468**		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่าแบบวัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .287 ถึง .596 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 16 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 6 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
(แบบมาตราส่วนประมาณค่า)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.362**	6	.008	11	.587**
2	.369**	7	.594**	12	.347**
3	.521**	8	.345**	13	.791**
4	.691**	9	.586**	14	.656**
5	.584**	10	.169*	15	.487**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่าแบบวัดการเรีนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .169 ถึง .691 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 6 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 7 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรีนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่าเน้นการปฏิบัติ)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.568**	6	.556**	11	.634**
2	.615**	7	.572**	12	.621**
3	.676**	8	.497**	13	.646**
4	.619**	9	.650**	14	.792**
5	.519**	10	.715**	15	.599**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 พบว่าแบบวัดการเรีนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า เน้นการปฏิบัติ) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .497 ถึง .792 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 8 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรีนรู้ตลอดชีวิต (แบบประเมินตนเอง)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.687**	5	.696**
2	.554**	6	.633**
3	.627**	7	.616**
4	.578**	8	.573**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่าแบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบประเมินตนเอง) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .554 ถึง.696 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 9 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.363**	21	.517**
2	-.054	22	.081
3	.369**	23	.524**
4	.471**	24	.623**
5	.259**	25	.214**
6	.361**	26	.613**
7	.271**	27	-.340**
8	.430**	28	.245**
9	.611**	29	.047
10	.365**	30	.378**
11	-.124	31	.326**
12	.023	32	.389**
13	.693**	33	.462**
14	.641**	34	.352**
15	.212**	35	.234**
16	.480**	36	.431**
17	.259**	37	.349**
18	.497**	38	.425**
19	.405**	39	.332**
20	.584**	40	.249**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 พบว่าแบบวัดวัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .212 ถึง .641 แสดงว่า แบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 2, 11 และ 27 มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับดีดลบ และข้อ 12, 22 และ 29 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 10 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน
(แบบมาตราส่วนประมาณค่า)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.514**	11	.454**	21	.575**
2	.678**	12	.497**	22	.353**
3	.399**	13	.609**	23	.701**
4	.473**	14	.030	24	.609**
5	.345**	15	.627**	25	.653**
6	.419**	16	.399**		
7	.321**	17	.586**		
8	.407**	18	.695**		
9	.503**	19	.687**		
10	.437**	20	.659**		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่าแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .321 ถึง .695 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 14 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 11 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน
(แบบประเมินตนเอง)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.430**	6	.742**
2	.748**	7	.781**
3	.394**	8	.465**
4	.717**	9	.727**
5	.316**	10	.676**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่าแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบประเมินตนเอง) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .316 ถึง .781 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 12 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน
(แบบสถานการณ)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.167*	6	.626**
2	.385**	7	.595**
3	.410**	8	.485**
4	.535**	9	.649**
5	.389**	10	.490**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่าแบบวัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบสถานการณ) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .167 ถึง .649 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 13 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า
มีคุณค่า (แบบมาตราส่วนประมาณค่า)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.264**	11	.444**	21	.691**
2	.519**	12	.291**	22	.733**
3	.634**	13	.398**	23	.572**
4	.181*	14	.032	24	.328**
5	.407**	15	.426**	25	.405**
6	.392**	16	.105	26	.672**
7	.277**	17	.400**	27	.485**
8	.437**	18	.443**	28	.405**
9	.220**	19	.329**	29	.706**
10	.539**	20	.586**	30	.609**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่าแบบวัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .181 ถึง .733 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 14 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ตาราง 14 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า
มีคุณค่า (แบบสถานการณ์)

ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}	ข้อที่	r_{xy}
1	.351**	6	.613**	11	.555**
2	.296**	7	.218**	12	.473**
3	.091	8	.634**	13	.622**
4	.722**	9	.573**	14	.535**
5	.558**	10	.652**	15	.685**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่าแบบวัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า (แบบสถานการณ์) ทุกข้อมีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .218 ถึง .685 แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ยกเว้นข้อ 3 ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

2.2 อำนาจจำแนกรายข้อ

ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร จากฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน และฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า พิจารณาจากอำนาจจำแนกรายข้อโดยคัดเลือกข้อที่ได้ค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ทั้ง 6 ฉบับ ผลปรากฏดังตาราง 15 ถึง

ตาราง 15 อำนาจจำแนกของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	3.8421	.41359	2.1579	1.16173	10.311**	มีอำนาจจำแนก
2	3.1754	.42774	2.8947	1.06376	1.848	ไม่มีอำนาจจำแนก
3	4.0000	.00000	2.5965	1.16281	9.113**	มีอำนาจจำแนก
4	3.1579	.81918	2.2105	1.12974	5.125**	มีอำนาจจำแนก
5	3.5088	.86855	2.8947	1.08041	3.344*	มีอำนาจจำแนก
6	3.4211	.92480	2.3158	1.03782	6.003**	มีอำนาจจำแนก
7	2.9123	.57572	2.2105	.83958	5.204**	มีอำนาจจำแนก
8	3.6316	.58650	2.2456	1.29946	7.339**	มีอำนาจจำแนก
9	3.0526	.87466	2.5965	1.08331	2.473*	มีอำนาจจำแนก
10	3.5965	.49496	2.1404	1.14078	8.841**	มีอำนาจจำแนก
11	3.8596	.39815	2.5965	1.14735	7.853**	มีอำนาจจำแนก
12	3.5965	.67770	1.9825	1.06051	9.682**	มีอำนาจจำแนก
13	3.5263	.70976	2.5439	1.07022	5.776**	มีอำนาจจำแนก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
14	3.7544	.73874	2.4035	1.17807	7.335**	มีอำนาจจำแนก
15	3.8246	.38372	2.8421	1.19208	5.923**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แบบวัด ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบสถานการณ์) มีค่า t ตั้งแต่ 2.473 ถึง 10.311 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ คือข้อที่ 1, 3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15 และค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือข้อที่ 9 แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบสถานการณ์) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 2 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 16 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที่

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	4.5789	.56529	3.9825	.76745	4.725**	มีอำนาจจำแนก
2	4.2105	.72548	2.4035	.88357	11.933*	มีอำนาจจำแนก
3	2.9123	1.39233	3.4737	.73449	-2.693**	ไม่มีอำนาจจำแนก
4	4.0351	.99937	3.4035	1.03267	3.318**	มีอำนาจจำแนก
5	4.4211	.92480	2.5263	.90840	11.035*	มีอำนาจจำแนก
6	2.7895	1.37239	2.5263	.98389	1.177	ไม่มีอำนาจจำแนก
7	4.9123	.28540	3.4211	1.06817	10.183**	มีอำนาจจำแนก
8	3.4737	1.05399	2.4035	.79865	6.110**	มีอำนาจจำแนก
9	4.1754	.92819	2.4561	.90771	9.998**	มีอำนาจจำแนก
10	4.0175	1.20255	2.5439	.92717	7.327**	มีอำนาจจำแนก
11	4.3158	.86928	2.7193	.90147	9.625**	มีอำนาจจำแนก
12	4.2632	.89695	3.5614	.88676	4.201**	มีอำนาจจำแนก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
13	4.6316	.69774	3.7719	1.05251	5.140**	มีอำนาจจำแนก
14	3.7895	.97718	2.1930	.93424	8.916**	มีอำนาจจำแนก
15	4.2807	.79629	2.3509	.91595	12.005**	มีอำนาจจำแนก
16	4.9123	.28540	2.4561	.82527	21.235**	มีอำนาจจำแนก
17	4.4561	.80335	3.2807	1.14571	6.342**	มีอำนาจจำแนก
18	4.7368	.48279	3.3333	1.05785	9.113**	มีอำนาจจำแนก
19	4.3158	.78280	3.1930	1.00780	6.643**	มีอำนาจจำแนก
20	4.6667	.57735	3.3509	1.04354	8.330**	มีอำนาจจำแนก
21	4.1404	1.05963	2.3860	.90147	9.521**	มีอำนาจจำแนก
22	4.6842	.57190	3.5614	1.06934	6.990**	มีอำนาจจำแนก
23	4.0175	.89625	3.4035	.84218	3.769**	มีอำนาจจำแนก
24	4.0000	.88641	3.2632	1.07780	3.986**	มีอำนาจจำแนก
25	4.3333	.83095	2.7544	1.09023	8.696**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีค่า t ตั้งแต่ 2.693 ถึง 21.235 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 21 ข้อ คือข้อที่ 1,4,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 ,24,25 . และค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 2,5 แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 ค่า t มีค่าเป็นลบ และข้อ 6 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 17 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	3.0909	.44191	2.3273	1.13944	4.634**	มีอำนาจจำแนก
2	3.4000	.70972	2.1455	1.09575	7.127**	มีอำนาจจำแนก
3	3.9273	.26208	2.9091	1.05887	6.922**	มีอำนาจจำแนก
4	3.9273	.26208	2.7636	1.01769	8.212**	มีอำนาจจำแนก
5	3.3636	.52223	2.4364	1.08463	5.713**	มีอำนาจจำแนก
6	3.8364	.50050	2.4545	1.05089	8.804**	มีอำนาจจำแนก
7	3.8727	.33635	2.2182	1.06616	10.976**	มีอำนาจจำแนก
8	4.0000	.00000	2.5091	1.12006	9.872**	มีอำนาจจำแนก
9	3.9455	.40452	2.1091	1.14944	11.176**	มีอำนาจจำแนก
10	3.6545	.51705	2.8182	1.00168	5.502**	มีอำนาจจำแนก
11	3.9818	.13484	2.5091	1.10341	9.825**	มีอำนาจจำแนก
12	3.9091	.29013	2.4909	1.03410	9.793**	มีอำนาจจำแนก
13	3.1273	.33635	2.6727	1.08959	2.956**	มีอำนาจจำแนก
14	3.8909	.41601	2.9818	1.09698	5.747**	มีอำนาจจำแนก
15	2.4182	.49781	2.5818	1.01271	-1.075	ไม่มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบสถานการณ์) มีค่า t ตั้งแต่ 2.956 ถึง 10.976 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบสถานการณ์) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 15 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 18 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ
(แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	2.1607	.75743	1.5536	.91293	3.830**	มีอำนาจจำแนก
2	2.1607	.70780	1.1071	.75507	7.618**	มีอำนาจจำแนก
3	2.8214	.43095	1.7679	.87368	8.093**	มีอำนาจจำแนก
4	2.1071	.52841	1.1786	.76532	7.472**	มีอำนาจจำแนก
5	2.3393	.61131	1.6964	.68542	5.238**	มีอำนาจจำแนก
6	2.5179	.66033	1.5179	.71328	7.699**	มีอำนาจจำแนก
7	2.8929	.45442	1.4643	.78542	11.781**	มีอำนาจจำแนก
8	2.6964	.46396	1.7500	.79201	7.716**	มีอำนาจจำแนก
9	2.0714	.78293	1.1964	.81842	5.781**	มีอำนาจจำแนก
10	2.2143	.49412	1.6786	.85508	4.059**	มีอำนาจจำแนก
11	2.0536	.58526	1.2321	.76256	6.395**	มีอำนาจจำแนก
12	2.7500	.47673	1.6786	.93628	7.631**	มีอำนาจจำแนก
13	2.6250	.58968	1.5714	.96967	6.947**	มีอำนาจจำแนก
14	2.6786	.47125	1.6250	.72770	9.094**	มีอำนาจจำแนก
15	2.6607	.54861	1.2679	.82000	10.565**	มีอำนาจจำแนก
16	1.6607	.66815	1.5714	.78293	.649	ไม่มีอำนาจจำแนก
17	2.8929	.31209	1.3214	.83355	13.212**	มีอำนาจจำแนก
18	2.6071	.65167	1.6071	.77878	7.369**	มีอำนาจจำแนก
19	2.3036	.68542	1.6786	.78872	4.476**	มีอำนาจจำแนก
20	2.8036	.58526	1.8214	.74118	7.782**	มีอำนาจจำแนก
21	2.5357	.63143	1.3750	.79915	8.528**	มีอำนาจจำแนก
22	1.9107	.61131	1.1786	.71623	5.818**	มีอำนาจจำแนก
23	2.1786	.69038	1.3036	.76085	6.373**	มีอำนาจจำแนก
24	2.5714	.53452	1.2321	.71328	11.244**	มีอำนาจจำแนก
25	2.7857	.52964	2.0357	.89370	5.403**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แบบวัด ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีค่า t ตั้งแต่ 3.830 ถึง 13.212 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 16 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 19 อำนาจจำแนกของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	4.5769	.60541	3.8750	.89570	4.735**	มีอำนาจจำแนก
2	2.9038	.84621	2.1964	.79589	4.477**	มีอำนาจจำแนก
3	4.8077	.39796	3.8036	.90292	7.568**	มีอำนาจจำแนก
4	4.8462	.41466	2.5000	.93420	17.070**	มีอำนาจจำแนก
5	3.6346	.88625	2.2500	.89949	8.050**	มีอำนาจจำแนก
6	3.4808	1.07540	3.5536	.82945	-.392	ไม่มีอำนาจจำแนก
7	3.7885	.84799	2.3571	.77292	9.177**	มีอำนาจจำแนก
8	4.2308	.58126	3.5179	.95329	4.729**	มีอำนาจจำแนก
9	4.2885	.95664	2.7143	.96699	8.497**	มีอำนาจจำแนก
10	3.5962	.93431	3.2321	1.02675	1.922	ไม่มีอำนาจจำแนก
11	4.2115	1.03538	2.6786	.81144	8.596**	มีอำนาจจำแนก
12	4.3846	.99319	3.3036	1.14288	5.229**	มีอำนาจจำแนก
13	4.7500	.51924	2.4643	.63143	20.606**	มีอำนาจจำแนก
14	4.9231	.33409	3.5179	.80884	11.950**	มีอำนาจจำแนก
15	3.7308	.90997	2.5357	.78542	7.321**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แบบวัด ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีค่า t ตั้งแต่ 4.477 ถึง 20.606 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 3

วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 6 และ 10 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 20 อำนาจจำแนกของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า เน้นการปฏิบัติ) โดยการทดสอบที่

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	3.1429	.69879	2.0714	.75936	7.770**	มีอำนาจจำแนก
2	3.0179	.72591	1.8929	.70527	8.318**	มีอำนาจจำแนก
3	2.9286	.75936	1.2857	.73148	11.660**	มีอำนาจจำแนก
4	3.1429	.64466	1.9107	.79262	9.025**	มีอำนาจจำแนก
5	2.6607	.97751	1.4821	.89425	6.657**	มีอำนาจจำแนก
6	2.5179	.89425	1.4464	.63014	7.329**	มีอำนาจจำแนก
7	2.9643	.87312	1.4643	.73767	9.820**	มีอำนาจจำแนก
8	3.1607	.82631	2.1607	.65441	7.100**	มีอำนาจจำแนก
9	2.9643	.83043	1.5357	.71260	9.770**	มีอำนาจจำแนก
10	2.9464	.79589	1.2679	.64642	12.251**	มีอำนาจจำแนก
11	3.3750	.61975	1.9286	.82808	10.465**	มีอำนาจจำแนก
12	3.3036	.78438	1.9286	.80582	9.150**	มีอำนาจจำแนก
13	3.3036	.71146	1.8036	.74881	10.867**	มีอำนาจจำแนก
14	3.4107	.56494	1.7500	.57997	15.350**	มีอำนาจจำแนก
15	3.2857	.65267	1.9821	.86321	9.014**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า เน้นการปฏิบัติ) มีค่า t ตั้งแต่ 6.657 ถึง 15.350 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบมาตราส่วนประมาณค่า เน้นการปฏิบัติ) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ

ตาราง 21 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบประเมินตนเอง) โดยการทดสอบที่

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	2.9123	.28540	1.9464	.40089	14.774**	มีอำนาจจำแนก
2	2.6140	.52625	1.8571	.44430	8.266**	มีอำนาจจำแนก
3	2.6316	.48666	1.6250	.58968	9.904**	มีอำนาจจำแนก
4	2.7544	.43428	1.8571	.58554	9.263**	มีอำนาจจำแนก
5	2.8070	.39815	1.7143	.59435	11.462**	มีอำนาจจำแนก
6	2.7895	.41131	1.8929	.52841	10.075**	มีอำนาจจำแนก
7	2.8947	.30962	1.9286	.56752	11.206**	มีอำนาจจำแนก
8	2.5965	.49496	1.8214	.57547	7.680**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบประเมินตนเอง) มีค่า t ตั้งแต่ 7.680 ถึง 14.774 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (แบบประเมินตนเอง) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ

ตาราง 22 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ โดยการทดสอบที่

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	4.7115	.69555	4.0962	.72110	4.429**	มีอำนาจจำแนก
2	3.3846	1.15731	3.5769	.89325	-.949	ไม่มีอำนาจจำแนก
3	4.5577	.60758	3.8462	.72449	5.427**	มีอำนาจจำแนก
4	4.8462	.36432	3.6923	.98097	7.951**	มีอำนาจจำแนก
5	2.7308	.90997	2.1731	.73354	3.441**	มีอำนาจจำแนก
6	3.5385	.85087	2.6731	.85683	5.168**	มีอำนาจจำแนก
7	4.2500	1.02661	3.5577	.89472	3.666**	มีอำนาจจำแนก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
8	4.4615	.69906	3.4231	1.12627	5.649**	มีอำนาจจำแนก
9	4.3462	.98786	2.4423	1.03684	9.587**	มีอำนาจจำแนก
10	3.2500	.92620	2.4231	.87102	4.690**	มีอำนาจจำแนก
11	2.0000	.86319	2.2692	.86581	-1.588	ไม่มีอำนาจจำแนก
12	2.1923	.86406	2.2885	.93592	-.544	ไม่มีอำนาจจำแนก
13	4.7308	.52824	2.5962	1.20879	11.669**	มีอำนาจจำแนก
14	4.1346	.88625	2.4038	.89134	9.929**	มีอำนาจจำแนก
15	4.2500	.94713	3.6538	1.04571	3.047**	มีอำนาจจำแนก
16	3.5000	.89662	2.2885	.89303	6.904**	มีอำนาจจำแนก
17	2.9808	1.09348	2.2308	.78254	4.022**	มีอำนาจจำแนก
18	4.5769	.49887	3.4038	1.01479	7.481**	มีอำนาจจำแนก
19	4.4615	.67043	3.4615	1.09296	5.624**	มีอำนาจจำแนก
20	4.4615	.60913	2.8846	1.14881	8.745**	มีอำนาจจำแนก
21	3.8462	1.17798	2.3654	.90811	7.179**	มีอำนาจจำแนก
22	2.4808	1.42100	2.3077	.85264	.753	ไม่มีอำนาจจำแนก
23	4.1731	.85683	2.7500	1.00733	7.760**	มีอำนาจจำแนก
24	4.7115	.63667	2.9231	1.08187	10.274**	มีอำนาจจำแนก
25	2.5769	1.07277	2.1538	.69690	2.385*	มีอำนาจจำแนก
26	4.2115	.84799	2.5385	.89578	9.781**	มีอำนาจจำแนก
27	2.2885	.93592	3.2500	1.02661	-4.991**	ไม่มีอำนาจจำแนก
28	3.2692	1.10463	2.7500	.83725	2.701**	มีอำนาจจำแนก
29	3.6154	.95289	3.5577	.89472	.318	ไม่มีอำนาจจำแนก
30	3.3462	.92640	2.3462	.90499	5.568**	มีอำนาจจำแนก
31	4.5192	.57702	3.6538	.94733	5.626**	มีอำนาจจำแนก
32	4.4615	.57604	3.5000	.89662	6.506**	มีอำนาจจำแนก
33	3.8846	.96312	2.5000	.75407	8.163**	มีอำนาจจำแนก
34	3.8077	1.01050	2.7308	.97247	5.537**	มีอำนาจจำแนก
35	4.0385	.79117	3.2692	.90997	4.600**	มีอำนาจจำแนก
36	3.7500	1.06412	2.5769	.89325	6.089**	มีอำนาจจำแนก
37	4.5769	.53674	3.6346	1.25290	4.985**	มีอำนาจจำแนก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
38	3.3654	1.38661	2.0769	1.02606	5.386**	มีอำนาจจำแนก
39	4.5192	.64140	3.5769	1.27335	4.766**	มีอำนาจจำแนก
40	2.9038	1.33225	2.1731	1.09761	3.053**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ มีค่า t ตั้งแต่ 2.385 ถึง 11.669 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 34 ข้อ คือข้อที่ 1,3,4,5,6,7,8,9,10,13,14,15,16,17,18,19,20,21,23,24,26,28,30,31,32,33,34,35,36,37, 38,39,40 และค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือข้อที่ 25 แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 27 ค่า t มีค่าเป็นลบ และข้อ 2,11,12,22,29 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 23 อำนาจจำแนกของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	4.2075	.88488	2.7925	.88488	8.232**	มีอำนาจจำแนก
2	4.7736	.50541	2.6792	.87208	15.127**	มีอำนาจจำแนก
3	3.7736	1.20322	2.5094	.99272	5.900**	มีอำนาจจำแนก
4	4.0755	.99709	2.5283	.82284	8.713**	มีอำนาจจำแนก
5	4.3774	.79000	3.5472	.79822	5.382**	มีอำนาจจำแนก
6	4.5660	.99052	3.4906	1.06740	5.377**	มีอำนาจจำแนก
7	4.1887	.98169	3.4528	.93162	3.958**	มีอำนาจจำแนก
8	3.7358	1.00290	2.4340	1.29361	5.790**	มีอำนาจจำแนก
9	4.8113	.52097	3.6038	.94746	8.131**	มีอำนาจจำแนก
10	3.9057	1.04263	2.6792	.93590	6.373**	มีอำนาจจำแนก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
11	4.4906	.63919	3.3962	.92694	7.076**	มีอำนาจจำแนก
12	4.6038	.71628	3.3962	.88447	7.724**	มีอำนาจจำแนก
13	4.8302	.46969	3.6981	1.03003	7.280**	มีอำนาจจำแนก
14	2.4906	1.17051	2.3585	.94247	.640	ไม่มีอำนาจจำแนก
15	4.5472	.57399	3.2453	.99818	8.231**	มีอำนาจจำแนก
16	3.9057	1.48407	2.5283	1.11982	5.393**	มีอำนาจจำแนก
17	4.7358	.83553	3.3962	1.09789	7.069**	มีอำนาจจำแนก
18	4.9434	.23330	3.5094	1.06740	9.555**	มีอำนาจจำแนก
19	4.8491	.36142	3.4151	1.11690	8.893**	มีอำนาจจำแนก
20	4.8113	.65212	3.4528	.95204	8.570**	มีอำนาจจำแนก
21	4.4717	.74946	2.6981	.95242	10.654**	มีอำนาจจำแนก
22	4.1698	1.34072	3.2642	1.12918	3.761**	มีอำนาจจำแนก
23	4.9245	.26668	3.4340	1.04715	10.042**	มีอำนาจจำแนก
24	4.6981	.60717	2.9434	.98869	11.010**	มีอำนาจจำแนก
25	4.8679	.44018	3.4528	1.02968	9.200**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีค่า t ตั้งแต่ 3.761 ถึง 15.127 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 14 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 24 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบประเมินตนเอง) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	2.7714	1.11370	1.6571	1.02736	4.351**	มีอำนาจจำแนก
2	3.0571	1.05560	1.1429	.42997	9.936**	มีอำนาจจำแนก
3	2.5714	.91670	1.6857	.71831	4.499**	มีอำนาจจำแนก
4	3.1429	.77242	1.4000	.55307	10.853**	มีอำนาจจำแนก
5	2.3429	.93755	1.6857	.83213	3.101**	มีอำนาจจำแนก
6	3.2000	.83314	1.3143	.52979	11.299**	มีอำนาจจำแนก
7	3.2000	.90098	1.0286	.38239	13.125**	มีอำนาจจำแนก
8	2.8286	.89066	1.6286	.87735	5.678**	มีอำนาจจำแนก
9	3.0857	.81787	1.4286	.55761	9.904**	มีอำนาจจำแนก
10	2.7429	.95001	1.0286	.51368	9.391**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบประเมินตนเอง) มีค่า t ตั้งแต่ 3.101 ถึง 13.125 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบประเมินตนเอง) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ

ตาราง 25 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	2.7358	1.00290	2.3396	1.10842	1.930	ไม่มีอำนาจจำแนก
2	4.0000	.00000	2.8868	1.25054	6.481**	มีอำนาจจำแนก
3	3.8113	.52097	2.6981	1.01119	7.125**	มีอำนาจจำแนก
4	3.9811	.13736	2.6604	1.14259	8.355**	มีอำนาจจำแนก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
5	3.6226	.48936	2.8302	1.01405	5.124**	มีอำนาจจำแนก
6	3.6981	.46347	2.3019	1.27980	7.468**	มีอำนาจจำแนก
7	3.9057	.35432	2.7925	1.27639	6.118**	มีอำนาจจำแนก
8	3.2830	.49526	2.3774	1.16399	5.212**	มีอำนาจจำแนก
9	3.9057	.40498	2.2075	1.32082	8.949**	มีอำนาจจำแนก
10	3.6981	.54012	2.1887	1.24122	8.118**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบสถานการณ) มีค่า t ตั้งแต่ 5.124 ถึง 8.949 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน (แบบสถานการณ) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 26 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) โดยการทดสอบที่

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	4.4468	.74625	3.8723	.89969	3.369**	มีอำนาจจำแนก
2	4.8936	.31166	3.9362	.76341	7.960**	มีอำนาจจำแนก
3	4.6383	.67326	2.5319	.95214	12.383**	มีอำนาจจำแนก
4	4.0638	.73438	3.7447	.76522	2.063*	มีอำนาจจำแนก
5	3.3617	1.09198	2.1702	.84233	5.923**	มีอำนาจจำแนก
6	4.4468	.74625	3.3830	.79545	6.687**	มีอำนาจจำแนก
7	4.1489	.69089	3.4894	.92952	3.904**	มีอำนาจจำแนก
8	3.1489	1.12247	2.1277	.79720	5.086**	มีอำนาจจำแนก
9	4.0851	.90481	3.5106	.88151	3.118**	มีอำนาจจำแนก
10	4.2766	1.13640	2.6383	.89505	7.764**	มีอำนาจจำแนก
11	4.6596	.52239	3.6170	.89814	6.879**	มีอำนาจจำแนก

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
12	3.0426	1.26761	2.3191	.91143	3.177**	มีอำนาจจำแนก
13	4.1064	.72932	3.2766	.90174	4.905**	มีอำนาจจำแนก
14	3.2553	.79312	3.1915	.96995	.349	ไม่มีอำนาจจำแนก
15	3.5957	1.24516	2.2979	.95359	5.673**	มีอำนาจจำแนก
16	3.9362	.73438	3.7660	.78610	1.085	ไม่มีอำนาจจำแนก
17	3.1064	.86562	2.3404	.78786	4.486**	มีอำนาจจำแนก
18	4.4894	.58504	3.3830	1.05404	6.292**	มีอำนาจจำแนก
19	3.4255	1.03723	2.5957	.90071	4.141**	มีอำนาจจำแนก
20	4.2340	.81328	2.7021	.85757	8.886**	มีอำนาจจำแนก
21	4.3191	.75488	2.3830	.87360	11.497**	มีอำนาจจำแนก
22	4.9362	.32332	2.5319	.92903	16.756**	มีอำนาจจำแนก
23	4.2979	.85757	2.8511	.95505	7.728**	มีอำนาจจำแนก
24	3.9574	.77900	3.3191	.83683	3.827**	มีอำนาจจำแนก
25	4.4894	.62109	3.4468	.92803	6.401**	มีอำนาจจำแนก
26	4.9149	.28206	2.9149	1.01788	12.981**	มีอำนาจจำแนก
27	4.7660	.51973	3.7021	.88256	7.121**	มีอำนาจจำแนก
28	3.3191	1.14410	2.2340	.81328	5.300**	มีอำนาจจำแนก
29	4.6809	.62923	2.4255	.92653	13.805**	มีอำนาจจำแนก
30	4.1277	.84999	2.5319	.85595	9.069**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีค่า t ตั้งแต่ 2.063 ถึง 13.805 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 37 ข้อ คือ ข้อที่ 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,15,17,18,19,20,21,23,24, 26,27,28,30,31,32,33,34,35,36, 37, 38,39,40 และค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือข้อที่ 4 แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย นานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบมาตราส่วนประมาณค่า) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 14,16 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

ตาราง 27 อำนาจจำแนกของของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบสถานการณ์) โดยการทดสอบที

ข้อที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t	ผลการพิจารณา
	\bar{X}	SD.	\bar{X}	SD.		
1	3.5476	.50376	2.8085	1.07619	4.219**	มีอำนาจจำแนก
2	3.5000	.55216	2.7234	1.15537	4.112**	มีอำนาจจำแนก
3	2.9286	.80828	2.7660	1.06756	.815	ไม่มีอำนาจจำแนก
4	4.0000	.00000	2.3191	1.28717	8.952**	มีอำนาจจำแนก
5	3.9762	.15430	2.5319	1.36495	7.203**	มีอำนาจจำแนก
6	3.9524	.21554	2.8085	1.26213	6.114**	มีอำนาจจำแนก
7	3.1667	.96061	2.2766	1.19241	3.848**	มีอำนาจจำแนก
8	3.7381	.49680	2.2553	1.18813	7.825**	มีอำนาจจำแนก
9	3.8810	.32777	2.4894	1.19550	7.664**	มีอำนาจจำแนก
10	4.0000	.00000	2.4255	1.21126	8.911**	มีอำนาจจำแนก
11	3.8810	.32777	2.9362	1.09155	5.655**	มีอำนาจจำแนก
12	2.9762	.26943	2.2128	1.19667	4.255**	มีอำนาจจำแนก
13	3.9286	.34165	2.2979	1.30075	8.281**	มีอำนาจจำแนก
14	3.7619	.48437	2.5319	1.28285	6.104**	มีอำนาจจำแนก
15	3.9524	.30861	2.3404	1.35577	7.925**	มีอำนาจจำแนก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบสถานการณ์) มีค่า t ตั้งแต่ 3.848 ถึง 8.952 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า (แบบสถานการณ์) มีอำนาจจำแนกทุกข้อ ยกเว้นข้อ 3 ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนก

2.3. ความเชื่อมั่น

แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความเชื่อมั่นในแต่ละฉบับ ดังปรากฏตามตาราง 27

ตาราง 27 ความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

แบบวัด	k	คะแนน เต็ม	\bar{X}	SD.	SE _{meas}	r _{tt}
ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดี เพื่อความสำเร็จ						
1.1 แบบสถานการณ์	14	56	32.1806	5.4373	.3609	.4877
1.2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า	23	115	75.9824	10.7642	.7144	.8117
ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบใน สิ่งที่ตนเองกระทำ						
2.1 แบบสถานการณ์	14	56	31.9733	4.7556	.3170	.4826
2.2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า	24	72	61.4578	9.9116	.6608	.8408
ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต						
3.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า	13	65	41.6311	5.226	.3641	.6074
3.2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ)	15	60	50.8204	8.3626	.5827	.8794
3.3 แบบประเมินตนเอง	8	24	18.3932	3.0373	.2116	.7706
ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกล เป็นนานาชาติ						
แบบมาตราส่วนประมาณค่า	34	170	111.8495	13.9976	.9753	.8379
ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการ ทำงาน						
5.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า	24	120	84.0758	8.5637	.5895	.6860
5.2 แบบประเมินตนเอง	10	40	16.6114	12.9534	.8918	.9663

แบบวัด	k	คะแนน เต็ม	\bar{X}	SD.	SE _{meas}	r _{tt}
5.3 แบบสถานการณ์	9	36	22.0758	3.4893	.2402	.4291
ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึก ว่าตนเองมีค่า						
3.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า	28	140	91.1765	10.4097	.7612	.7643
3.2 แบบสถานการณ์	14	56	26.7754	5.1319	.3753	.6040

จากตาราง 27 แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .4291 ถึง .9663 โดยฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4877 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8117 ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4826 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8408 ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบบมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6074 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7706 ฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8379 ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6860 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9663 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4291 ฉบับที่ 6 วัดศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7643 วัดศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีค่า แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6040

ตอนที่ 3 เกณฑ์ปกติและคู่มือการใช้เครื่องมือวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3.1 การสร้างเกณฑ์ปกติของเครื่องมือวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร จากการทดสอบหาค่าคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำคะแนนของเครื่องมือแปลงเป็นคะแนนที่ปกติ ผลปรากฏดังตาราง 28 ถึง 33

ตาราง 28 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
94	78	78	51	64	41
93	74	77	49	63	40
92	73	76	48	62	39
89	71	75	47	61	37
88	68	74	47	60	36
87	65	73	46	59	35
86	61	72	45	58	33
85	59	71	45	57	32
84	58	70	44	55	30
83	56	69	44	54	28
82	55	68	44	53	26
81	54	67	43	40	21
80	53	66	43		
79	52	65	42		

จากตาราง 28 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ มีคะแนนดิบตั้งแต่ 40 ถึง 94 และคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$

ตาราง 29 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
92	78	76	49	60	38
91	74	75	49	59	38
90	69	74	48	58	37
89	65	73	48	57	35
88	64	72	47	56	35
87	62	71	47	55	34
86	60	70	46	54	33
85	59	69	46	53	32

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
84	58	68	45	52	31
83	56	67	45	50	29
82	55	66	44	48	28
81	54	65	44	45	27
80	53	64	43	42	25
79	52	63	41	23	21
78	51	62	40		
77	50	61	39		

จากตาราง 29 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งของตนเองกระทำ มีคะแนนดิบตั้งแต่ 23 ถึง 92 และคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$

ตาราง 30 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
91	75	75	55	64	42
88	71	74	54	63	41
86	69	73	53	62	40
83	67	72	51	61	38
82	66	71	50	60	37
81	64	70	49	59	35
80	63	69	48	58	34
79	61	68	47	56	31
78	60	67	46	55	29
77	58	66	45	53	26
76	56	65	44	51	21

จากตาราง 30 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีคะแนนดิบตั้งแต่ 51 ถึง 91 และคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{75}$

ตาราง 31 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 4 วัดมুমมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
91	78	74	54	61	41
89	74	73	53	60	39
86	73	72	52	59	39
84	68	71	50	58	37
83	66	70	49	57	35
82	65	69	48	56	33
81	63	68	47	55	32
80	61	67	46	53	31
79	60	66	45	52	29
78	59	65	45	51	28
77	57	64	44	50	26
76	56	63	42	48	21
75	55	62	41		

จากตาราง 31 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 4 วัดมুমมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ มีคะแนนดิบตั้งแต่ 48 ถึง 91 และคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$

ตาราง 32 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
94	78	77	48	63	38
91	71	76	47	62	37
89	69	75	46	61	36
88	67	74	45	60	36
87	65	73	45	59	35
86	62	72	44	58	34
85	60	71	43	57	33
84	58	70	43	56	33
83	57	69	42	55	32

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
82	55	68	42	52	31
81	53	67	41	51	30
80	51	66	40	50	29
79	50	65	39	47	27
78	49	64	38	44	21

จากตาราง 32 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน มีคะแนนดิบตั้งแต่ 44 ถึง 94 และคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$

ตาราง 33 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณเองมีค่า

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
96	77	79	51	66	40
91	70	78	50	64	40
90	66	77	49	63	39
89	65	76	48	62	38
88	64	75	47	60	37
87	63	74	46	59	36
86	61	73	45	58	34
85	59	72	44	57	32
84	57	71	43	56	30
83	56	70	42	55	29
82	55	69	41	54	27
81	53	68	41	53	25
80	52	67	41	51	22

จากตาราง 33 พบว่า เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณเองมีค่า มีคะแนนดิบตั้งแต่ 51 ถึง 96 และคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{22} - T_{77}$

3.2 คู่มือการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างคู่มือการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการสอบประกอบด้วย

3.2.1 ความหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

3.2.2 ความมุ่งหมายของการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

3.2.3 โครงสร้างของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

3.2.4 การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

3.2.5 วิธีดำเนินการสอบ

3.2.6 วิธีการตรวจให้คะแนน

3.2.7 เกณฑ์ปกติของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

3.2.8 เกณฑ์การตัดสิน

(รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ค)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า

เพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ในประเด็นต่อไปนี้

1. การหาคุณภาพเครื่องมือ
2. สร้างเกณฑ์ปกติ (norm) และคู่มือการใช้แบบวัด

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2549

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีการศึกษา 2549 จำนวน 517 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มีจำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบวัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จใช้เวลาสอบ 20 นาที

ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นสถานการณ์ จำนวน 14 สถานการณ์

ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 23 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบวัดความรับผิดชอบ ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นสถานการณ์ จำนวน 14 สถานการณ์

ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) จำนวน 24 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า	จำนวน 13 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ)	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินตนเอง	จำนวน 8 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบวัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ใช้เวลาสอบ 15 นาที เป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 34 ข้อ

ฉบับที่ 5 แบบวัดจริยธรรมในการทำงาน ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า	จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินตนเอง	จำนวน 10 ข้อ
ตอนที่ 3 เป็นสถานการณ์	จำนวน 10 สถานการณ์

ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่า ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า	จำนวน 28 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นสถานการณ์	จำนวน 14 สถานการณ์

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยนานาชาติ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนิสิตในสาขาวิชาต่าง ๆ
2. ติดต่อเจ้าหน้าที่ประสานงานเพื่อนัดหมาย วัน เวลา ที่ไปทดสอบ
3. เตรียมแบบวัดให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละครั้ง วางแผนดำเนินการสอบโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสอบเอง
4. ชี้แจงให้นิสิตกลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์ วิธีการตอบแบบวัดก่อนที่จะลงมือทำและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำแบบวัดฯ พร้อมทั้งขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตรงตามความเป็นจริง
5. นำแบบวัดไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบวัดที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงและคัดเลือกข้อที่เหมาะสม ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพและเกณฑ์ปกติ

สรุปผล

1. คุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1.1 ความเที่ยงตรง

1.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านกรวัดผลการศึกษา และจิตวิทยา จำนวน 5 คน ตรวจสอบว่าแบบวัดในแต่ละด้านวัดได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ทุกฉบับ มีค่าตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

1.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนวัดรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ โดยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ โดย

แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .196 ถึง .601 ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .276 ถึง .752

แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .259 ถึง .638 ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .287 ถึง .596

แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .169 ถึง .691 ตอนที่ 2 มาตราส่วนประมาณค่าเน้นการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .497 ถึง .792 ตอนที่ 3 แบบประเมินตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .554 ถึง .696

แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .212 ถึง .641

แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .321 ถึง .695 ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .316 ถึง .781 ตอนที่ 3 แบบสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .167 ถึง .649

แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .181 ถึง .733 ตอนที่ 2 แบบสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .218 ถึง .685

1.2 อำนาจจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบ t (t-test)

ผลการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า

แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.473 ถึง 10.311 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ รวม 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.693 ถึง 21.235 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 21 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ รวม 23 ข้อ ค่า t มีค่าเป็นลบ จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ

แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1 แบบวัดสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.956 ถึง 10.976 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.830 ถึง 13.212 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 24 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ

แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 4.477 ถึง 20.606 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1 มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่าเน้นการปฏิบัติ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 6.657 ถึง 15.350 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ตอนที่ 3 แบบประเมินตนเอง จำนวน 8 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 7.680 ถึง 14.774 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมুমมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.385 ถึง 11.669 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 33 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ค่า t มีค่าเป็นลบ จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ แสดงว่าแบบวัด ข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมুমมองกว้างไกลเป็น นานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ

แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณ ค่า จำนวน 25 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.761 ถึง 15.127 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 24 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่า แบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการ ทำงาน ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 2 แบบ ประเมินตนเอง จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.101 ถึง 13.125 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ตอนที่ 3 แบบสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 5.124 ถึง 8.949 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัด ออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสถานการณ์ มีข้อ คำถามจำนวน 9 ข้อ

ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า ตอนที่ 1 แบบมาตรา ส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.063 ถึง 13.805 โดยค่า t มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 37 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มี อำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 2 แบบ สถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.848 ถึง 8.952 โดยค่า t มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 จำนวน 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 6 วัด ความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า ตอนที่ 2 แบบสถานการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ

1.3 ความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ

1.1 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4877

1.2 แบบมาตรฐานประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8117

ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบ

2.1 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4826

2.2 แบบมาตรฐานประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8408

ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.1 แบบมาตรฐานประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6074

3.2 แบบมาตรฐานประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8794

3.3 แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7706

ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ

แบบมาตรฐานประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8379

ฉบับที่ 5 แบบวัดจริยธรรมในการทำงาน

5.1 แบบมาตรฐานประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6860

5.2 แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9663

5.3 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4291

ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า

6.1 แบบมาตรฐานประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7643

6.2 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6040

2. เกณฑ์ปกติของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ปกติโดยใช้คะแนนที่ปกติ (normalized T-score) ผลปรากฏว่า แบบวัดทั้ง 6 ฉบับ มีคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพื่อพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งสามารถอภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1.1 ความเที่ยงตรงของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 แสดงให้เห็นว่า แบบวัดที่สร้างขึ้นนี้เป็นตัวแทนของกลุ่มพฤติกรรมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา สอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 117) ซึ่งกล่าวว่า ถ้าค่าดัชนีมีความสอดคล้องที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ครอบคลุมและเป็นตัวแทนลักษณะของพฤติกรรมนั้น

1.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนวัดรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ โดยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละฉบับส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งกล่าวได้ว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่เชื่อถือได้ และมีความสอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2536 : 178) ซึ่งกล่าวว่าถ้าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงหรือสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง สามารถวัดได้ตามลักษณะหรือตามทฤษฎีต่าง ๆ ของโครงสร้างนั้น ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540 : 125) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ โดยถือว่าคะแนนรวมทั้งฉบับเป็นคะแนนที่เป็นโครงสร้างรวม ๆ ของคุณลักษณะที่ต้องการวัด ถ้าข้อคำถามใดมีค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมสูงหรือสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสูงสามารถวัดในสิ่งที่เป็นโครงสร้างของคุณลักษณะนั้น ๆ ได้ดี

1.2 อำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ผลจากการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้การทดสอบที พบว่า แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ รวม 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 21 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ รวม 23 ข้อ ค่า t มีค่าเป็นลบ จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1 แบบวัดสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ ค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 24 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ จึงตัดออกไป ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่าเน้นการปฏิบัติ จำนวน 15 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ตอนที่ 3 แบบประเมินตนเอง จำนวน 8 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 33 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1

ข้อ ค่า t มีค่าเป็นลบ จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ จึงตัดออกไป แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ ค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 24 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง จำนวน 10 ข้อ ค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ตอนที่ 3 แบบสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ ค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 37 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ จึงตัดออกไป ตอนที่ 2 แบบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ จึงตัดออกไป จะเห็นได้ว่าจากแบบวัดทั้ง 6 ฉบับ มีจำนวนข้อคำถามที่ไม่มีอำนาจจำแนกเพียง 17 ข้อ จึงตัดออกไป ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามที่เหลือส่วนใหญ่มีค่าสถิติสูงกว่าเกณฑ์ ซึ่งถือว่ามีความอำนาจจำแนก ซึ่งสอดคล้องกับ ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543:306) ซึ่งกล่าวว่า ข้อสอบข้อใดที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์ อำนาจจำแนกของข้อนั้นใช้ได้ดี ข้อไหนอำนาจจำแนกต่ำต้องตัดออก หรือทำการแก้ไขปรับปรุง แล้วทดลองใหม่ จนได้จำนวนข้อเท่าที่ต้องการ ส่วนบางข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่มีระดับนัยสำคัญอันเนื่องมาจาก เป็นการทดสอบครั้งแรก จึงจะมีอาจจะมี ความบกพร่องขึ้นได้ เช่น เกิดจากความไม่ชัดเจนของข้อคำถามทางด้านภาษาไม่เหมาะสม ข้อคำถามมีจำนวนมาก และสถานการณ์ที่ใช้ในบางข้อยาวเกินไป และข้อคำถามที่เหลือสามารถแบ่งเป็นผู้สอบออกเป็นกลุ่มสูง กลุ่มต่ำได้ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543:299) ซึ่งกล่าวว่าข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนกสามารถแยกลักษณะคนสองกลุ่ม คือคนที่มีความรู้สูง กับคนที่มีความรู้ต่ำได้ และมีความสอดคล้องกับแบบทดสอบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่สร้างโดย ปัญญาพล ภัทรนาวิก (2546: 90) โดยมีค่าอำนาจจำแนกโดยการทดสอบที่มีค่าตั้งแต่ 1.77 ถึง 11.92 และสอดคล้องกับแบบทดสอบวัดความสามารถในการแสวงหาความรู้ ซึ่งสร้างโดยนพเก้า ณ พัทลุง (2544 : 72) โดยมีค่าที่ตั้งแต่ 1.82 ถึง 9.31 และสอดคล้องกับแบบทดสอบวัดคุณธรรม 4 ประการ ตามพระบรมราชาธิราชของรัชกาลที่ 9 ซึ่งสร้างโดย มะลิวัลย์ บำรุงกาล (2531 : บทคัดย่อ) จึงกล่าวได้ว่า แบบวัดที่สร้างขึ้นมีค่าอำนาจจำแนกตามมาตรฐาน สามารถจำแนกผู้สอบได้ดี

1.3 ความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .4291 ถึง .9663

โดยฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4877 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8117 ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4826 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8408 ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6074 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบบมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8794 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7706 ฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8379 ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6860 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9663 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4291 ฉบับที่ 6 วัดศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีค่า แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7643 วัดศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีค่า แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6040 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (ม.ป.ป. : 107) ที่กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่านี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของแบบทดสอบ เพราะเป็นค่าที่บอกให้ทราบว่าแบบทดสอบนั้นๆ ให้ผลการสอบวัดเป็นที่เชื่อถือได้มากน้อยปานใด ถ้าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบมีค่าสูง แสดงว่าการทดสอบครั้งนั้น มีความคลาดเคลื่อนน้อย และสอดคล้องกับ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538 : 209) ซึ่งกล่าวว่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ควรมีค่ามากกว่า .07 จึงจะเป็นแบบทดสอบที่เชื่อมั่นได้ นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมั่นใกล้เคียงกับแบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ปรเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม ที่สร้างโดย ปรียา ดันวิวัฒน์ (2544 : 93) ซึ่งแบบประเมินทั้ง 5 ฉบับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 ,.83,.78,.72 และ .72 ตามลำดับ จากความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ สามารถยืนยันคุณภาพของแบบวัดได้ว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้วัดคุณลักษณะของนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ

2. เกณฑ์ปกติของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติโดยใช้คะแนนที่ปกติ (normalized T-score) เพื่อใช้เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ ทั้ง 6 ฉบับ พบว่า แบบวัดทั้ง 6 ฉบับ มีคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$ จะเห็นได้ว่าการกระจายของคะแนนไม่ครอบคลุมทุกช่วง ซึ่งสอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530 : 355) ซึ่งกล่าวว่า ในการทดสอบใดๆ ก็ตาม มีอยู่น้อยที่ผู้สอบจะได้คะแนนสอบครอบคลุมทุกระดับขั้นของคะแนนแบบทดสอบนั้นๆ ด้วยเสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. การนำแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติไปใช้วัด
นิสิต ควรทำความเข้าใจและศึกษาคู่มือการใช้แบบวัดอย่างละเอียดและอธิบายวิธีการทำให้นิสิต
เข้าใจตรงกันเพื่อให้การวัดมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด
2. การนำแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ ไปใช้กับกลุ่ม
ตัวอย่างอื่น ควรหาเกณฑ์ปกติใหม่ สำหรับการแปลผลคะแนนของกลุ่ม





บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (ไม่ปรากฏวันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่). การสร้างคุณธรรมจริยธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 มกราคม 2546. จาก www.moe.go.th/web-panom/article-panom/book.panom04.htm
- การฝึกหัดครู, กรม ศึกษานิเทศก์. จริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาสังกัดสถานศึกษากรมการฝึกหัดครู. ม.ป.ท. 2521
- _____. โครงสร้างคุณลักษณะของจริยธรรม. ม.ป.ท., 2522
- การศาสนา, กรม. คู่มือการศึกษาจริยธรรมระดับอุดมศึกษา ตอนที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2525.
- กิริติ บุญเจือ. จริยศาสตร์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. 2534
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. ลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 2. กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดียจำกัด, 2539
- _____. "ความพร้อมสู่สังคมยุคใหม่ ก้าวไปกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต" ใน Gent. ฉบับที่ 36 กันยายน 2539 หน้า 21
- _____. "6 แนวทางสู่การเป็นครูผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต" ใน การศึกษาวันนี้. 29 พฤศจิกายน - 6 ธันวาคม หน้า 30-32.
- โกวิท ประวาลพุกษ์ และสมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. การประเมินในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช. 2523
- โกศล มีคุณ. การวิจัยเชิงทดลองฝึกอบรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและทักษะการสวมบทบาทของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2533
- คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการปลูกฝังค่านิยม. กรุงเทพฯ : กองวิจัยและวางแผน กระทรวงศึกษาธิการ, 2524.
- คณิศร์ ลาโพธิ์. ผลของการนำกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535. อัดสำเนา.
- คึกฤทธิ์ ปราโมช. ม.ร.ว. หลักจริยศาสตร์ที่ควรคำนึงในการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา. 2513
- จันทร์จิรา มูลเมือง. การเปรียบเทียบระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของนิสิตนักศึกษาต่างสาขาวิชา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535.

- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรฐานวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการของธอร์นไดค์. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2540. อัดสำเนา
- ไชยรัตน์ ปราณี. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรมการทำงานกลุ่ม และความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนสังคมศึกษาโดยการสอนแบบซินดิเคทกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2531. อัดสำเนา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. การพัฒนาจริยธรรม : ตำราจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2524
- _____. "จริยธรรมเด็กไทย" ศึกษาศาสตร์, 3 (2), 52-54 ปี พ.ศ. 2523
- ดุษฐ์ ทรัพย์บำรุง. ผลการใช้บทบาทสมมติเพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดรางบัว กรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2529. อัดสำเนา.
- นพเก้า ณ พัทลุง. การพัฒนาเครื่องมือวัดความสามารถในการแสวงหาความรู้และมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนตามมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2541. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ , 2544.
- นิตยา สำเร็จผล. การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547
- บุญเดือน บั้นแสง. ผลการใช้กลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร , 2535. อัดสำเนา.
- ประภัสสร ไชยชนะใหญ่. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยใช้ชุดการสอนมินิคอร์สกับคู่มือครูของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2529. อัดสำเนา
- ปาริชาติ ถนัดพงษ์. การสร้างแบบสอบวัดคุณธรรมจริยธรรมมรรคมีองค์แปด ด้านศีล สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2538.
- ปรียา ดันวิวัฒน์. การพัฒนาแบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ , 2544.
- ปัญญาพล ภัทรนาวิก. การพัฒนาแบบทดสอบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ , 2546.

พนัส หันนาคินทร์. การสอนคำนิยาม. พิชญ์โลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก.
2529

พรชัย รอดสมจิตร. ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของเด็กนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ และที่อยู่ในครอบครัวปกติในกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
,2527. อัดสำเนา.

พรพนา อรรถนโรจน์. การศึกษาสำรวจบทบาทของนักศึกษาตามการรับรู้ในมหาวิทยาลัย
ระบบจำกัดรับ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529.

พระเมธีธรรมภรณ์(ประยูร ธรรมจิตโต). พุทธศาสนากับปรัชญา. กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์
พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด , 2533.

พรรัตน์ แก่นทอง. การใช้บทบาทสมมติพัฒนาความรับผิดชอบของชุมชนของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสายน้ำผึ้ง กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2529. อัดสำเนา.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา , 2540.

พุทธทาสภิกขุ. ศีลธรรมกับมนุษย์โลก. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร , 2520

. การเสริมสร้างจริยธรรมแก่เด็กวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : สมชายการพิมพ์ , 2521.

. (ไม่ปรากฏวันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่). การสร้างคุณธรรมจริยธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่
3 มกราคม 2546. จาก www.moe.go.th/web-panom/article/panom/book.panom04.thm

. แนวแนวจริยธรรม. กรุงเทพฯ : บริษัท ศิริพัชร์. 2505

พัชรา บุญลาโก. การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการ
สอนจริยธรรมกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยการสอนด้วยบทเรียนสื่อประสม
ตามแนว พุทธศาสตร์กับการสอนตามคู่มือแนวการสอนของหน่วยการศึกษานิเทศน์
กรมสามัญ ศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ ประสานมิตร 2529. อัดสำเนา

พิจิตรา พงษ์จินดากร. การทดลองความรับผิดชอบแก่เด็กที่มีระดับพัฒนาการทางสติปัญญา
ต่างกันโดยวิธีกลุ่มสัมพันธ์. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2525. อัดสำเนา.

ไพรัชน์ เขียววงศ์. พระมหา. พุทธจริยศาสตร์กับปัญหาความเป็นอตินิยม. วารสารพุทธ
ศาสตร์ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 3 (1) 59-78. ปี พ.ศ. 2539

ภัทรา นิคมานนท์. การประเมินผลการเรียน. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์การพิมพ์, 2540.

- ภัสรา อรุณมีศรี. การพัฒนามาตรวัดเจตคติด้านความรับผิดชอบสำหรับนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,อัด
สำเนา.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก หน่วยที่
8-15. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
2543.
- มิลินทร์ สำเนาเงิน. การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนจากการ
ประเมินหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2503 และ 2521. ปรินฎานิพนธ์,
กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. 2524
- ระวี ภาวิไล. จริยธรรมในสังคม. สภาการศึกษาแห่งชาติ, 13 (5). 2 ปี พ.ศ. 2522.
- ราชวรมุณี, พระ. (ไม่ปรากฏวันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่). การสร้างคุณธรรมจริยธรรม. สืบค้น
เมื่อวันที่ 3 มกราคม 2546. จาก [www.moe.go.th/web-panom/article/panom
/book.panom04.thm](http://www.moe.go.th/web-panom/article/panom/book.panom04.thm)
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543.
- ลักขณา โสภกา. ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงที่มีต่อความ
รับผิดชอบด้านการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบางมด (ต้น
เปาว์วิทยาการ) สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2537. อัดสำเนา.
- วรรณา ปุณณโชติ. รายงานการวิจัยพฤติกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลในระดับ
มหาวิทยาลัย. ภาควิชาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
,2528.
- วัชรีย์ ชูธรรม. จิตวิทยาพัฒนาบุคลิกภาพ. (53 กลยุทธ์เสริมพลังตน) กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์พลชัย , 2539.
- วัฒนา สิงห์สัมฤทธิ์. การสร้างแบบทดสอบวัดจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียน
มัธยมศึกษาปีที่ 4 ในจังหวัดยะลา. ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2527. อัดสำเนา.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2530.
- วิชัย ดันศิริ “จะจัดระบบการเรียน์ตลอดชีวิตได้อย่างไร” ใน วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.
11(1) : 9-15 มกราคม – เมษายน 2539.

สงบ ลักษณะ. "แนวคิดบางประการเกี่ยวกับการวัดคุณลักษณะทางการรู้สึก," ในเอกสาร
ประกอบการประชุมสัมมนาระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาแบบทดสอบครั้งที่ 2 เรื่อง
ระบบการจัดการและคลังข้อสอบ. ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย, 2525.

_____ (ไม่ปรากฏวันที่ เดือน ปีที่เผยแพร่). จริยธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม
 2545. จาก : www.rin.ac.th/article/จริยธรรม/ เนื้อหา / บทที่ 9. doc

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช ,
 2519.

สมบูรณ์ ชิตพงศ์. "การสร้างเครื่องมือวัดผลด้านจิตพิสัย," ใน จิตวิทยาและสังคมพื้นฐานเพื่อ
การวัดและการประเมินผลการศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 , 2535.

สมสรร วงษ์อยู่น้อย. เอกสารประกอบการบรรยาย. มปป.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. การพัฒนาคุณภาพประชากรไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช ,
 2514.

สามัญศึกษา , กรม. หน่วยศึกษานิเทศก์. ขุดการสอนการปลูกฝังและการสร้างค่านิยมพื้นฐาน
เรื่องความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์ , 2526.

สาโรช บัวศรี. จริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา. 2522

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. "ความเชื่อมั่น" ใน สารานุกรมศึกษาศาสตร์ การวัดผลและประเมินผล
การศึกษา. หน้า 104-107 กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา, ม.ป.ป.

สุขุม คำภู่อ่อน. จริยธรรมของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 2539.

สุโท เจริญสุข. "ข้อคิดพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบ," วารสารแนะแนว. 19(96) :45-49;
 ธันวาคม 2527-มกราคม 2528.

อรรถวรรณ นิยะโต. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรับผิดชอบต่อตนเองและ
ความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยใช้
การสอนแบบบูรณาการกับการสอนตามคู่มือครู. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2536. อัดสำเนา.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. ผลของการฝึกอบรม ตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบในหน้าที่
ของนักศึกษาวิชาชีพครู สถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537.

อาวุธ พรหมมานอก. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรับผิดชอบในการเรียน
วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการสอนด้วยบทเรียนโมดูล
กับการสอนตามคู่มือครูของสสวท. ปรินญาณีพันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2534. อัดสำเนา.

Benman , Florence N. The Encyclopedia American International Edition. V . 25 ,
American Corporation , 1970

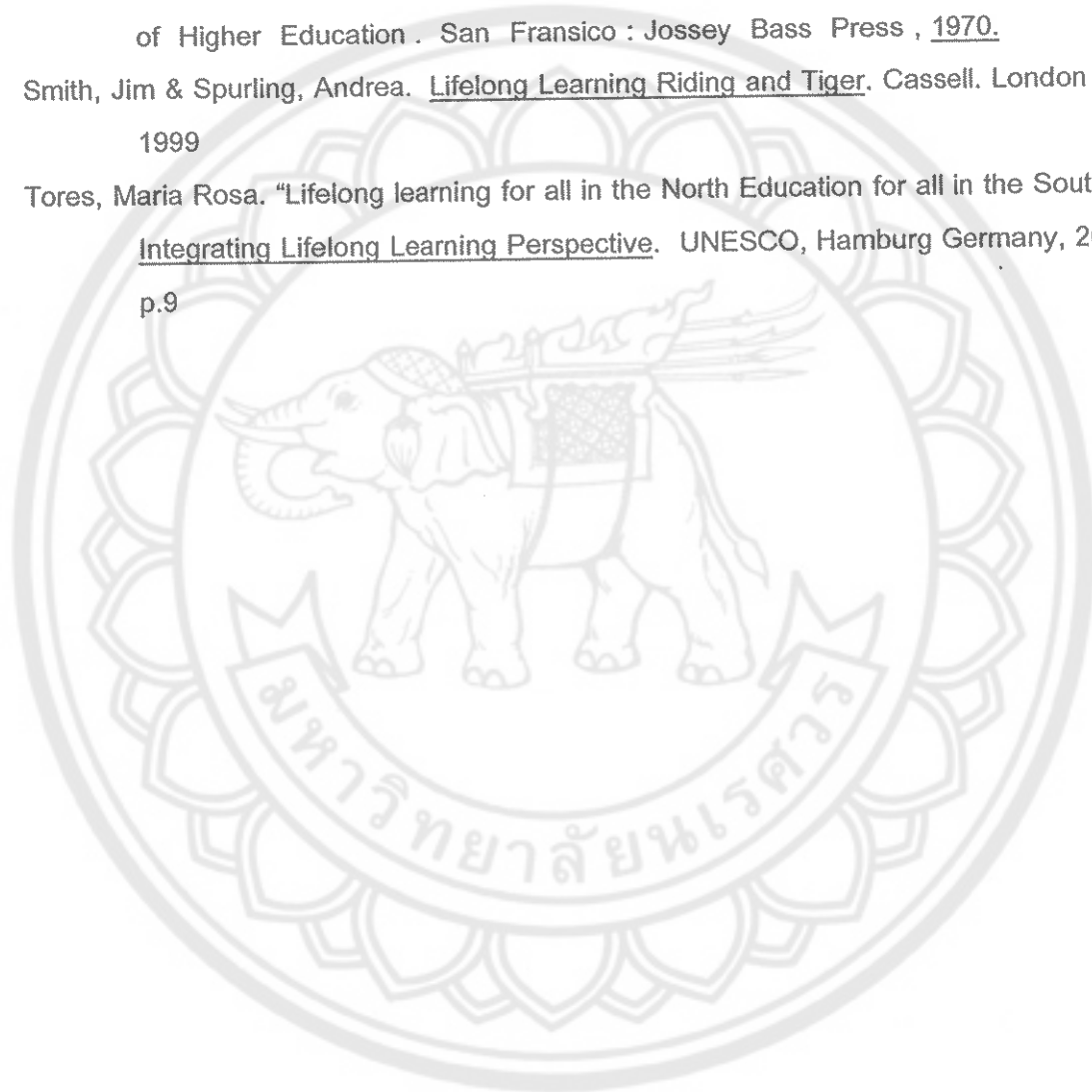
Cropley, A.J. Lifelong Education. A Psychological Analysis. UNESCO Institute For
Education, Hamburg 1977.

Flippo , Edwin B . Management : A Behavioral Approach. Allyn and Bacon , 1966.

Sanford , Newman . "The Goal of Individual Development ," Twenty-five Years
of Higher Education . San Fransico : Jossey Bass Press , 1970.

Smith, Jim & Spurling, Andrea. Lifelong Learning Riding and Tiger. Cassell. London
1999

Tores, Maria Rosa. "Lifelong learning for all in the North Education for all in the South"
Integrating Lifelong Learning Perspective. UNESCO, Hamburg Germany, 2002
p.9





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนเรศวร



ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รท.ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง รน. ภาควิชาสุขศึกษา คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ ภาควิชาการประเมินผลและวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ ภาควิชาการประเมินผลและวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ





ภาคผนวก ข.

คำดัชนีความสอดคล้องของแบบวัด

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตาราง 34 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ
ตอนที่ 1

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 35 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ
ตอนที่ 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 36 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเอง
กระทำ ตอนที่ 1

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 37 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเอง
กระทำ ตอนที่ 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 38 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 39 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 40 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 3

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	0	0	+1	+1	0.60	ตัดออก*
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 41 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	0	+1	+1	080	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
18	+1	+1	0	+1	+1	080	คัดเลือกไว้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	0	+1	+1	080	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
40	+1	+1	0	+1	+1	080	คัดเลือกไว้

ตาราง 42 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
18	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	0	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 43 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 44 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 3

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	0	+1	+1	+1	+1	0.80	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	0	+1	0.80	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 45 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกรู้ว่าตนเองมีคุณค่า ตอนที่ 1

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5		
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
18	+1	+1	0	+1	+1	080	คัดเลือกไว้
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
24	+1	+1	0	+1	+1	080	คัดเลือกไว้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
27	+1	+1	0	+1	+1	080	คัดเลือกไว้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้

ตาราง 46 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมี
คุณค่า ตอนที่ 2

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	คัดเลือกไว้



ภาคผนวก ค.

คู่มือการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

คู่มือการใช้

แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1. ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ หมายถึง สภาพหรือสิ่งที่บ่งชี้/แสดงให้เห็นถึงความดีงาม หรือลักษณะประจำตัวที่เป็นที่ต้องการและการยอมรับของสังคม โดยทั่วไป ที่บัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติควรจะต้องมี หรือสร้างให้เกิดขึ้นกับตนเอง กล่าวคือ บัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่ขาดแคลน สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาไทยได้อย่างคล่องแคล่ว ชัดเจนทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน มีทักษะตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสมต่อวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จแก่วิชาชีพ และแก่ตนเอง มีความเป็นผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีมได้ สามารถที่จะหางานทำในลักษณะของอาชีพข้ามพรมแดนได้ และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ยอมรับการกระทำของตนเอง มีจริยธรรมในการทำงาน ไม่ประพฤติปฏิบัติตนที่จะละเมิดจริยธรรมอันดีงามแห่งวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความศรัทธาต่อตนเอง มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างชนชาติ มีความซาบซึ้งในศิลปวัฒนธรรมไทย เข้าใจในหลักของศาสนาทั้งในส่วนของศาสนาพุทธ และ/หรือศาสนาที่ตนเองนับถือ ตลอดจนมีสุนทรียะทางดนตรี กีฬา ศิลปวัฒนธรรม มีบุคลิกลักษณะอันงดงามผสมกลมกลืนทั้งความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะสร้างแบบวัดเฉพาะด้านทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเท่านั้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ (Skill and attitudes for success) หมายถึง ความสามารถพื้นฐานในการทำงานใด ๆ เพื่อให้ผลจากการกระทำนั้นบรรลุไปด้วยดี ซึ่งพิจารณาจากความเป็นผู้นำ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนิสิต และความรู้สึกที่ดีของนิสิตที่แสดงออกต่อการกระทำนั้น ๆ ในลักษณะที่เข้าใจ เห็นด้วย ปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยมีความมุ่งมั่นเพื่อที่จะหาหนทางสู่ความสำเร็จ

1.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรู้จักหน้าที่ตามสถานภาพของตน และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่รับผิดชอบต่อสังคม มีจิตสาธารณะพร้อมทั้งมีความพากเพียรพยายามเพื่อให้บรรลุผล ตลอดจนยอมรับผลที่จะเกิดขึ้น อันเนื่องจากการกระทำของตนทั้งด้านบวกและลบ

1.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long Learning) หมายถึง การแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา แสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ

ของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนที่หลากหลาย เห็นคุณค่าของการ เรียนรู้ด้วยตนเอง แล้วนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านพฤติกรรม เจตคติ ความเชื่อ สติปัญญา การคิดที่เป็นประโยชน์ และเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต

1.4 มุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ หมายถึง ทักษะการมองโลกด้วยมุมมอง โลกที่กว้างไกล ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีการใส่ใจต่อประเด็นปัญหาโลก เห็นว่าทุกประเทศต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และถือว่ามนุษย์ทุกคนใน โลกต่างเป็นหนึ่งในสมาชิกของพลโลก มีสิทธิเสรีภาพ และมีความเสมอภาคกัน

1.5 จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่บุคคลควรประพฤติ ปฏิบัติ ใน การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่น และนำไปสู่ความ สบสุขในการอยู่ร่วมกัน

1.6 ความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า หมายถึง ความรู้สึกรัก ภาคภูมิใจ ตระหนักในศักยภาพ ความสามารถในตนเอง และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถนำความรู้และ ความสามารถของตนมาช่วยในการพัฒนาตนเอง ครอบครัวและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความมุ่งหมายของการใช้แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัย นานาชาติ

แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ ว่ามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับใด เพื่อเป็น ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป

3. โครงสร้างของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

โครงสร้างของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มี จำนวน 6 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบวัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นสถานการณ์ จำนวน 14 สถานการณ์

ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 23 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบวัดความรับผิดชอบ ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นสถานการณ์ จำนวน 14 สถานการณ์

ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) จำนวน 24 ข้อ

ฉบับที่ 3 แบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า	จำนวน 13 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ)	จำนวน 15 ข้อ
ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินตนเอง	จำนวน 8 ข้อ

ฉบับที่ 4 แบบวัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ ใช้เวลาสอบ 15 นาที เป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 34 ข้อ

ฉบับที่ 5 แบบวัดจริยธรรมในการทำงาน ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า	จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินตนเอง	จำนวน 10 ข้อ
ตอนที่ 3 เป็นสถานการณ์	จำนวน 10 สถานการณ์

ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่าตัวเองมีคุณค่า ใช้เวลาสอบ 20 นาที ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า	จำนวน 28 ข้อ
ตอนที่ 2 เป็นสถานการณ์	จำนวน 14 สถานการณ์

4. การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

ในการพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ดำเนินการพัฒนาแบบวัดและปรับปรุง ดังนี้

1. คุณภาพของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1.1 ความเที่ยงตรง

1.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษา และจิตวิทยา จำนวน 5 คน ตรวจสอบว่าแบบวัดในแต่ละด้านวัดได้ตรงตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง ทุกฉบับ มีค่าตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

1.1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างคะแนนวัดรายข้อกับคะแนนทั้งฉบับ โดยสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมในแต่ละฉบับมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ โดย

แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .196 ถึง .601 ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .276 ถึง .752

แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .259 ถึง .638 ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .287 ถึง .596

แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .169 ถึง .691 ตอนที่ 2 มาตราส่วนประมาณค่าเน้นการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .497 ถึง .792 ตอนที่ 3 แบบประเมินตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .554 ถึง .696

แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .212 ถึง .641

แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .321 ถึง .695 ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .316 ถึง .781 ตอนที่ 3 แบบสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .167 ถึง .649

แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .181 ถึง .733 ตอนที่ 2 แบบสถานการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .218 ถึง .685

1.2 อำนาจจำแนกรายข้อ โดยการทดสอบ t (t-test)

ผลการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า

แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.473 ถึง 10.311 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ รวม 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.693 ถึง 21.235 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 21 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ รวม 23 ข้อ ค่า t มีค่าเป็นลบ จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ

แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1 แบบวัดสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.956 ถึง 10.976 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1

ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 1 แบบสถานการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.830 ถึง 13.212 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 24 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ

แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 4.477 ถึง 20.606 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 13 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตอนที่ 1 มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่าเน้นการปฏิบัติ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 6.657 ถึง 15.350 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ตอนที่ 3 แบบประเมินตนเอง จำนวน 8 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 7.680 ถึง 14.774 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ

แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.385 ถึง 11.669 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 33 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ค่า t มีค่าเป็นลบ จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ

แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 25 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.761 ถึง 15.127 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 24 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.101 ถึง 13.125 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกข้อ ตอนที่ 3 แบบสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 5.124 ถึง 8.949 โดยค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 9 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสถานการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 30 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 2.063 ถึง 13.805 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 37 ข้อ ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสถานการณ์ จำนวน 15 ข้อ มีค่า t ตั้งแต่ 3.848 ถึง 8.952 โดยค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 14 ข้อ และค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ แสดงว่าแบบวัดข้อดังกล่าวไม่มีอำนาจจำแนกจึงตัดออกไป ทำให้แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า ตอนที่ 2 แบบสถานการณ์ มีข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ

1.3 ความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ

1.1 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4877

1.2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8117

ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบ

2.1 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4826

2.2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8408

ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6074

3.2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (เน้นการปฏิบัติ) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8794

3.3 แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7706

ฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ

แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .8379

ฉบับที่ 5 แบบวัดจริยธรรมในการทำงาน

5.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6860

5.2 แบบประเมินตนเอง มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .9663

5.3 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .4291

ฉบับที่ 6 แบบวัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่า

6.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .7643

6.2 แบบสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .6040

2. เกณฑ์ปกติของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยสร้างเกณฑ์ปกติโดยใช้คะแนนที่ปกติ (normalized T-score) ผลปรากฏว่า แบบวัดทั้ง 6 ฉบับ มีคะแนนที่ปกติมีค่าตั้งแต่ $T_{21} - T_{78}$

5. วิธีดำเนินการสอบ

วิธีดำเนินการสอบ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ การเตรียมตัวก่อนสอบ วิธีปฏิบัติขณะสอบและเมื่อสอบเสร็จ มีลำดับขั้น ดังนี้

1. การเตรียมตัวก่อนสอบ ควรปฏิบัติ ดังนี้

1.1 กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ ล่วงหน้าและแจ้งให้นิสิตทราบวัตถุประสงค์ของการสอบ

1.2 ผู้ดำเนินการสอบเตรียมวัสดุที่ใช้ในการสอบ คือ แบบวัด ของใส่แบบวัด โดยให้มากกว่าผู้เข้าสอบประมาณ 5 เปอร์เซ็นต์

1.3 การเตรียมตัวสำหรับผู้ดำเนินการสอบ ผู้ดำเนินการสอบต้องศึกษาคำชี้แจงของแบบวัดล่วงหน้า เพื่อให้สามารถดำเนินการสอบได้อย่างถูกต้อง

2. วิธีดำเนินการสอบ ควรปฏิบัติ ดังนี้

2.1 พูดย้ำให้ผู้สอบมีความกระตือรือร้นที่จะสอบอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ผู้ดำเนินการสอบ อ่านรายละเอียดคำชี้แจงที่อยู่บนแผ่นหน้าของแบบวัด ดังนี้

2.2.1 การสอบแต่ละฉบับต้องสอบภายในเวลาที่กำหนดเท่านั้น

2.2.2 ก่อนลงมือสอบให้เขียนรายละเอียดเกี่ยวกับผู้สอบให้เรียบร้อย

2.2.3 ลงมือทำแบบวัด เมื่อผู้ดำเนินการสั่งให้ “ลงมือทำได้”

3. วิธีปฏิบัติเมื่อหมดเวลา ควรปฏิบัติ ดังนี้

3.1 สั่งให้ผู้สอบวางปากกา หยุดทำทันทีแล้วเก็บแบบวัด

3.2 เมื่อเสร็จสิ้นการสอบแล้ว ก่อนจะให้ผู้สอบออกจากห้อง ผู้ดำเนินการสอบ กล่าวชมเชยผู้สอบที่ตั้งใจทำแบบวัดอย่างดี เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นการสร้างเจตคติที่ดีในการทำแบบวัด

6. วิธีการตรวจให้คะแนน

ลักษณะวิธีการตรวจให้คะแนนใช้เกณฑ์ ดังนี้

6.1 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ (แบบวัดฉบับที่ 1 และ 2 ตอนที่ 1 และแบบวัดฉบับที่ 5 ตอนที่ 3 และแบบวัดฉบับที่ 6 ตอนที่ 2) ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนแต่ละตัวเลือก ดังนี้

ให้ 4 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม และกระตุ้นหรือเสนอแนะให้บุคคลอื่นเกิดการปฏิบัติตาม

ให้ 3 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม

ให้ 2 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองค่อนข้างน้อย หรือต้องคอยให้ผู้อื่นกระตุ้น หรือแนะนำให้เกิดการ ปฏิบัติ

ให้ 1 คะแนน สำหรับตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่า มีการปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองน้อยมาก หรือไม่มีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสมของตนเอง เลย

6.2 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ วัดทัศนคติตามระดับความคิดเห็น (แบบวัดฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 แบบวัดฉบับที่ 3 ตอนที่ 1 แบบวัดฉบับที่ 4 แบบวัดฉบับที่ 5 ตอนที่ 1 และ 2 และฉบับที่ 6 ตอนที่ 1) โดยมี ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางบวก

ให้ 5 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ในทางกลับกันถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางลบ

ให้ 5 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับน้อย

ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมาก

ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวในระดับมากที่สุด

6.3 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ วัดระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติต่อความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ (แบบวัดฉบับที่ 2 ตอนที่ 2) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางบวก

- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง
- ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ

ในทางกลับกันถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางลบ

- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ

6.4 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบวัดพฤติกรรมแสดงนิสัยรักการอ่าน (แบบวัดฉบับที่ 3 ตอนที่ 2) โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางบวก

- ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ
- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบางครั้ง
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง
- ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ

ในทางกลับกันถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นข้อความทางลบ

- ให้ 4 คะแนน เมื่อนิสิตไม่ได้ปฏิบัติ
- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบางครั้ง
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง
- ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตมีระดับการปฏิบัติเป็นประจำ

6.5 ลักษณะการกำหนดน้ำหนักคะแนนของแบบประเมินตนเอง เพื่อวัดคุณลักษณะของผู้เรียนรู้อัตโนมัติ (แบบวัดฉบับที่ 3 ตอนที่ 3) โดยมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้คะแนน โดยมีรูปแบบการตอบเป็นระดับคุณภาพ 4 ระดับ ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนนดังนี้

- ให้ 3 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 3
- ให้ 2 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 2
- ให้ 1 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 1
- ให้ 0 คะแนน เมื่อนิสิตประเมินตนเองว่าอยู่ในระดับคุณภาพ 0

สำหรับคะแนนตัวเลือกแต่ละข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 47 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ
ตอนที่ 1

ข้อ	ก	ข	ค	ง	ข้อ	ก	ข	ค	ง
1	2	1	3	4	8	4	2	1	3
2	4	3	2	1	9	4	2	3	1
3	1	3	2	4	10	3	2	1	4
4	1	3	4	2	11	4	3	2	1
5	1	3	4	2	12	4	3	1	2
6	3	2	1	4	13	4	3	2	1
7	3	2	1	4	14	4	3	2	1



ตาราง 48 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 1 ทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ
ตอนที่ 2

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	5	4	3	2	1
2	1	2	3	4	5
3	5	4	3	2	1
4	1	2	3	4	5
5	5	4	3	2	1
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	5	4	3	2	1
11	5	4	3	2	1
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	5	4	3	2	1
16	5	4	3	2	1
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	1	2	3	4	5
20	5	4	3	2	1
21	5	4	3	2	1
22	5	4	3	2	1
23	1	2	3	4	5

ตาราง 49 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ
ตอนที่ 1

ข้อ	ก	ข	ค	ง	ข้อ	ก	ข	ค	ง
1	3	1	4	2	8	3	1	4	2
2	3	1	4	2	9	2	1	4	3
3	2	4	3	1	10	3	4	1	2
4	1	2	3	4	11	4	1	3	2
5	2	3	1	4	12	3	2	1	4
6	4	2	3	1	13	2	3	4	1
7	2	3	4	1	14	2	4	3	1



ตาราง 50 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 2 ความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ
ตอนที่ 2

ข้อ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่ปฏิบัติเลย
1	3	2	1	0
2	0	1	2	3
3	3	2	1	0
4	0	1	2	3
5	3	2	1	0
6	3	2	1	0
7	0	1	2	3
8	3	2	1	0
9	0	1	2	3
10	3	2	1	0
11	0	1	2	3
12	3	2	1	0
13	0	1	2	3
14	3	2	1	0
15	0	1	2	3
16	0	1	2	3
17	3	2	1	0
18	3	2	1	0
19	3	2	1	0
20	0	1	2	3
21	0	1	2	3
22	0	1	2	3
23	0	1	2	3
24	3	2	1	0

ตาราง 51 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ตอนที่ 1

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	5	4	3	2	1
2	1	2	3	4	5
3	5	4	3	2	1
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	5	4	3	2	1
11	1	2	3	4	5
12	5	4	3	2	1
13	1	2	3	4	5

ตาราง 52 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ตอนที่ 2

ข้อ	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
1	4	3	2	1	0
2	4	3	2	1	0
3	4	3	2	1	0
4	4	3	2	1	0
5	4	3	2	1	0
6	4	3	2	1	0
7	4	3	2	1	0
8	4	3	2	1	0
9	4	3	2	1	0
10	4	3	2	1	0
11	4	3	2	1	0
12	4	3	2	1	0
13	4	3	2	1	0
14	4	3	2	1	0
15	4	3	2	1	0

ตาราง 53 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ตอนที่ 3

ข้อ	ระดับคุณภาพ			
	3	2	1	0
1	3	2	1	0
2	3	2	1	0
3	3	2	1	0
4	3	2	1	0
5	3	2	1	0
6	3	2	1	0
7	3	2	1	0
8	3	2	1	0

ตาราง 54 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 4 วัดมุมมองที่กว้างไกลเป็นนานาชาติ

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	5	4	3	2	1
2	5	4	3	2	1
3	5	4	3	2	1
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	5	4	3	2	1
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	5	4	3	2	1
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	5	4	3	2	1

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	5	4	3	2	1
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
25	5	4	3	2	1
26	5	4	3	2	1
27	1	2	3	4	5
28	1	2	3	4	5
29	5	4	3	2	1
30	1	2	3	4	5
31	5	4	3	2	1
32	1	2	3	4	5
33	5	4	3	2	1
34	1	2	3	4	5

ตาราง 55 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 1

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	5	4	3	2	1
6	5	4	3	2	1
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	5	4	3	2	1
10	1	2	3	4	5
11	5	4	3	2	1
12	5	4	3	2	1
13	5	4	3	2	1
14	5	4	3	2	1
15	1	2	3	4	5
16	5	4	3	2	1
17	5	4	3	2	1
18	5	4	3	2	1
19	5	4	3	2	1
20	1	2	3	4	5
21	5	4	3	2	1
22	5	4	3	2	1
23	1	2	3	4	5
24	5	4	3	2	1

ตาราง 56 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 2

ข้อ	คะแนน			
	ช่องที่ 1	ช่องที่ 2	ช่องที่ 3	ช่องที่ 4
1	4	3	2	1
2	4	3	2	1
3	1	2	3	4
4	4	3	2	1
5	1	2	3	4
6	4	3	2	1
7	4	3	2	1
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1
10	1	2	3	4

ตาราง 57 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน ตอนที่ 3

ข้อ	ก	ข	ค	ง
1	3	4	2	1
2	3	2	4	1
3	3	4	2	1
4	3	2	4	1
5	1	2	3	4
6	2	3	4	1
7	4	2	3	1
8	1	2	3	4
9	3	4	4	2

ตาราง 58 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณค่า ตอนที่ 1

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	5	4	3	2	1
2	5	4	3	2	1
3	1	2	3	4	5
4	5	4	3	2	1
5	1	2	3	4	5
6	5	4	3	2	1
7	5	4	3	2	1
8	1	2	3	4	5
9	5	4	3	2	1
10	1	2	3	4	5
11	5	4	3	2	1
12	1	2	3	4	5
13	5	4	3	2	1
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5

ข้อ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16	5	4	3	2	1
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	5	4	3	2	1
23	5	4	3	2	1
24	1	2	3	4	5
25	5	4	3	2	1
26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5
28	1	2	3	4	5

ตาราง 59 คะแนนในแต่ละข้อของแบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธา และรู้สึกว่าคุณเองมีคุณค่า
ตอนที่ 2

ข้อ	ก	ข	ค	ง
1	3	2	4	1
2	1	4	3	2
3	4	3	2	1
4	4	1	3	2
5	3	2	4	1
6	4	2	1	3
7	2	4	3	1
8	4	3	1	2
9	4	3	1	2
10	4	3	2	1
11	2	1	3	4
12	4	2	3	1
13	4	3	1	2
14	4	1	3	2

7. วิธีคิดคะแนน

	คะแนนเต็ม (เดิม)	ตัวคูณ	คะแนนเต็ม (ใหม่)	ค่าคงที่เพื่อแปลงคะแนนเป็นร้อยละ
ฉบับที่ 1				
ตอนที่ 1	56	2	112	
ตอนที่ 2	115	1	115	
รวม			227	0.44
ฉบับที่ 2				
ตอนที่ 1	56	2	112	
ตอนที่ 2	72	1	72	
รวม			184	0.54
ฉบับที่ 3				
ตอนที่ 1	65	3	195	
ตอนที่ 2	60	2	120	
ตอนที่ 3	24	5	120	
รวม			435	0.23
ฉบับที่ 4	170	1	170	
รวม			170	0.59
ฉบับที่ 5				
ตอนที่ 1	120	3	360	
ตอนที่ 2	40	2	80	
ตอนที่ 3	36	8	288	
รวม			728	0.14
ฉบับที่ 6				
ตอนที่ 1	140	1	140	
ตอนที่ 2	56	2	112	
รวม			252	0.40

หมายเหตุ การที่ต้องมีการกำหนดตัวเลขค่าคงที่เป็นตัวคูณกับคะแนนเต็มในแต่ละตอนของแต่ละฉบับนั้น เพื่อให้ค่าการกระจายของคะแนนในแต่ละตอนของแต่ละฉบับมีค่าใกล้เคียงกัน

ตัวอย่างการคิดคะแนน

สมมติว่านิสิตทำแบบวัดฉบับที่ 1 ในตอนที่ 1 ได้คะแนน 40 คะแนน จากคะแนนเต็ม (เต็ม) 56 คะแนน ให้นำคะแนนที่ได้ในตอนที่ 1 คูณกับตัวเลขค่าคงที่ในช่องตัวคูณ ซึ่งในที่นี้ฉบับที่ 1 ตอนที่ 1 คือ เลข 2 เพราะฉะนั้นนิสิตจะได้คะแนนในตอนที่ 1 เท่ากับ $40 \times 2 = 80$ คะแนน จากคะแนนเต็ม (ใหม่) 112 คะแนน ในตอนที่ 2 นิสิตได้คะแนน 100 คะแนน จากคะแนนเต็ม (เต็ม) 115 คะแนนก็ทำเช่นเดียวกันคือ ให้นำคะแนนที่ได้ในตอนที่ 2 คูณกับตัวเลขค่าคงที่ในช่องตัวคูณ ซึ่งในที่นี้ฉบับที่ 1 ตอนที่ 2 คือ เลข 1 เพราะฉะนั้นนิสิตจะได้คะแนนในตอนที่ 2 เท่ากับ $100 \times 1 = 100$ คะแนน จากคะแนนเต็ม (ใหม่) 115 คะแนน หลังจากที่ได้คิดคะแนนแต่ละตอนเสร็จเรียบร้อยแล้วให้นำคะแนนในแต่ละตอนมารวมกัน ในที่นี้สรุปได้ว่าตอนที่ 1 นิสิตได้คะแนน 80 คะแนน ตอนที่ 2 นิสิตได้คะแนน 100 คะแนน รวม 180 คะแนน จากคะแนนเต็ม 227 คะแนน แล้วนำคะแนนที่รวมได้ (180) ไปคูณกับตัวเลขค่าคงที่ในช่องค่าคงที่เพื่อแปลงคะแนนให้เป็นร้อยละ ในที่นี้ฉบับที่ 1 คือเลข 0.44 เพราะฉะนั้นนิสิตคนนี้ได้คะแนนในฉบับที่ 1 เท่ากับ $180 \times 0.44 = 79.2$ ประมาณ 79 คะแนน (ถ้าเกิน 0.5 ให้ปัดเป็น 1 คะแนน) จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน แล้วนำคะแนนที่คิดได้ไปเทียบกับคะแนนดิบในตารางเกณฑ์ปกติเพื่อแปลความหมาย ส่วนการคิดคะแนนในฉบับอื่นๆ ก็ทำเช่นเดียวกันกับการคิดคะแนนในฉบับที่ 1 ดังที่กล่าวมาข้างต้น

8. เกณฑ์ปกติของแบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ

เกณฑ์ปกตินี้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอยู่ในรูปคะแนนที่ปกติ (normalized T-score) ของแบบวัดทั้ง 6 ฉบับ ดังนี้

ตาราง 60 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
94	78	78	51	64	41
93	74	77	49	63	40
92	73	76	48	62	39
89	71	75	47	61	37
88	68	74	47	60	36
87	65	73	46	59	35
86	61	72	45	58	33
85	59	71	45	57	32

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
84	58	70	44	55	30
83	56	69	44	54	28
82	55	68	44	53	26
81	54	67	43	40	21
80	53	66	43		
79	52	65	42		

ตาราง 61 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
92	78	76	49	60	38
91	74	75	49	59	38
90	69	74	48	58	37
89	65	73	48	57	35
88	64	72	47	56	35
87	62	71	47	55	34
86	60	70	46	54	33
85	59	69	46	53	32
84	58	68	45	52	31
83	56	67	45	50	29
82	55	66	44	48	28
81	54	65	44	45	27
80	53	64	43	42	25
79	52	63	41	23	21
78	51	62	40		
77	50	61	39		

ตาราง 62 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
91	75	75	55	64	42
88	71	74	54	63	41
86	69	73	53	62	40
83	67	72	51	61	38
82	66	71	50	60	37
81	64	70	49	59	35
80	63	69	48	58	34
79	61	68	47	56	31
78	60	67	46	55	29
77	58	66	45	53	26
76	56	65	44	51	21

ตาราง 63 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 4 วัดมุมมองกว้างไกลเป็นนานาชาติ

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
91	78	74	54	61	41
89	74	73	53	60	39
86	73	72	52	59	39
84	68	71	50	58	37
83	66	70	49	57	35
82	65	69	48	56	33
81	63	68	47	55	32
80	61	67	46	53	31
79	60	66	45	52	29
78	59	65	45	51	28
77	57	64	44	50	26
76	56	63	42	48	21
75	55	62	41		

ตาราง 64 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
94	78	77	48	63	38
91	71	76	47	62	37
89	69	75	46	61	36
88	67	74	45	60	36
87	65	73	45	59	35
86	62	72	44	58	34
85	60	71	43	57	33
84	58	70	43	56	33
83	57	69	42	55	32
82	55	68	42	52	31
81	53	67	41	51	30
80	51	66	40	50	29
79	50	65	39	47	27
78	49	64	38	44	21

ตาราง 65 เกณฑ์ปกติของแบบวัด ฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าคุณค่า

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
96	77	79	51	66	40
91	70	78	50	64	40
90	66	77	49	63	39
89	65	76	48	62	38
88	64	75	47	60	37
87	63	74	46	59	36
86	61	73	45	58	34
85	59	72	44	57	32
84	57	71	43	56	30
83	56	70	42	55	29

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
82	55	69	41	54	27
81	53	68	41	53	25
80	52	67	41	51	22

9. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ปกติ อยู่ในรูปของคะแนนที่ปกติ (Normalized T-score) โดยสร้าง
ถ้าต้องการทราบว่านิสิตคนใดมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับใด ให้นำคะแนนดิบมา
แปลงเป็นคะแนนที่ปกติ แล้วพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

T 65 ขึ้นไป	แปลว่า	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมระดับสูงมาก
T 55 -64	แปลว่า	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมระดับสูง
T 45 – 54	แปลว่า	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมระดับปานกลาง
T 35 - 44	แปลว่า	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมระดับต่ำ
T 34 และต่ำกว่า	แปลว่า	มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมระดับต่ำมาก





ภาควิชา
แบบวัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตวิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

แบบวัดฉบับที่ 1 วัดทักษะและทัศนคติที่ดีเพื่อความสำเร็จ

ตอนที่ 1

คำชี้แจง ให้นิสิตทำเครื่องหมาย **O** ล้อมรอบข้อ ที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นหรือ เหตุผลของนิสิตเสมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตัวนิสิตเอง มากที่สุด

1. ในการออกค่ายอาสาพัฒนาชนบทของนิสิต เพื่อทำลานกีฬาให้กับชุมชนแห่งหนึ่ง ถ้าหากนิสิตอยู่ในกลุ่มนิสิตที่ออกค่ายดังกล่าว นิสิตจะปฏิบัติงานตามแบบใคร
 - ก. พอล มีหน้าที่ในการทำรั้ว โดยทำตามที่คุณใหญ่มาแนะนำ แต่เนื่องจากงานหนัก จึงต้องขอให้พี่ระมาช่วย
 - ข. พี่ระ มีหน้าที่ในการทาสีพื้นสนาม แต่มักจะไปช่วยพอลทำรั้ว เนื่องจากเป็นเพื่อนสนิท และเห็นว่างานของพอลหนักกว่า
 - ค. อมรรัตน์ มีหน้าที่ในการเตรียมอาหาร จึงจัดเตรียมอาหารไว้ให้พอดีกับจำนวนของเพื่อนร่วมค่าย
 - ง. ประกอบ มีหน้าที่ในการเทพื้น จึงทำการศึกษาวิธีการผสมปูน และการเทพื้นเป็นอย่างดี
2. บริษัทให้ทีมงานออกแบบสินค้า ไปดำเนินการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อนำเสนอแก่ลูกค้า โดยทีมงานแต่ละทีมได้นำเสนอแนวคิดที่แตกต่างกัน นิสิตคิดว่าจะปฏิบัติตามทีมงานใด
 - ก. ทีมของจเด็จที่ออกแบบปลากะปิองรสชาติใหม่ ที่แสดงถึงแนวคิดของวิถีชีวิตคนรุ่นใหม่ได้อย่างดี โดยทุกคนในทีมสามารถอธิบายแนวคิดดังกล่าวได้ทุกคน
 - ข. ทีมของสุนารีที่ออกแบบนาฬิกาข้อมือแบบใหม่ ที่ตอบสนองต่อแนวโน้มของแฟชั่นในอนาคตได้เป็นอย่างดี โดยสุนารีสามารถตอบคำถามที่ลูกค้าตอบได้อย่างคล่องแคล่วเพียงคนเดียว
 - ค. ทีมของนาคยาที่ออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับเด็กอ่อน ซึ่งมีรูปแบบที่น่าสนใจ และทุกคนในทีมช่วยกันอธิบายได้อย่างคล่องแคล่วแต่ยังไม่สามารถตอบคำถามของบางข้อของลูกค้าได้
 - ง. ทีมของอลงกตที่ออกแบบเครื่องฟอกอากาศขนาดพกพา ซึ่งอลงกตสามารถอธิบายแนวคิดต่างๆแทนลูกค้าทีมได้ทั้งหมด แต่ยังไม่สามารถตอบคำถามในเรื่องกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนไม่ได้

3. กลุ่มของประวัติได้รับการมอบหมายจากอาจารย์ให้จัดป้ายนิทรรศการวันวาเลนไทน์ แต่เนื่องจากไม่สามารถทำงานได้แล้วเสร็จภายในช่วงเย็น ต้องทำงานต่อตอนกลางคืน ซึ่งประวัติมีนัดกับแฟนว่าจะไปทานอาหารด้วยกัน ถ้านิสิตเป็นประวัติ นิสิตจะทำเช่นไร
- ออกตัวกับเพื่อน ๆ ว่ามีนัดกับแฟนแล้ว จะมาช่วยในวันรุ่งขึ้นให้เพื่อนเห็นใจด้วย
 - โทรไปเลื่อนนัดกับแฟน และอยู่ช่วยเพื่อน ๆ จัดป้ายนิทรรศการจนแล้วเสร็จ
 - บอกกับเพื่อน ๆ ว่าให้ช่วยแบ่งงานให้ชัดเจน เพื่อที่ตนเองจะได้ทำงานที่รับผิดชอบจนเสร็จ จะได้ไปทานอาหารกับแฟนได้
 - โทรไปเลื่อนนัดกับแฟน และทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ รวมถึงช่วยงานของวิซิตที่ยังทำไม่เสร็จด้วย
4. อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็นทีมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้า นิสิตจะปฏิบัติตามทีมงานใด
- โก้ ค้นคว้าในส่วนของเศรษฐกิจและสังคม นกและโอ้จะคอยรวบรวมข้อมูลจากโก้เพื่อทำรายงาน
 - จู่ ค้นคว้าในส่วนพัฒนาประเทศ อ้อดค้นคว้าในส่วนสังคมไทย ตูย์คอยรวบรวมข้อมูลจากเพื่อน ๆ
 - พล ค้นคว้าในส่วนของเศรษฐกิจ ชู ค้นคว้าในส่วนของสังคม และตั้มค้นคว้าในส่วนของการพัฒนาประเทศ แล้วนำมารวบรวมทำรายงาน
 - ทุกคนในทีมต่างหาข้อมูลแล้วมาสรุปรวมเพื่อทำรายงาน
5. งานประเพณีลอยกระทงที่ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น และได้ให้นิสิตออกร้านเพื่อจำหน่ายสินค้า ภายในงานถ้านิสิตเป็นผู้หนึ่งในการออกร้านขายอาหารตามสั่ง นิสิตจะปฏิบัติงานตามแบบใคร
- ราตรี มีหน้าที่ทำความสะอาดจานและแก้วน้ำ แต่มักไปช่วยศิลาพรเสิร์ฟเสมอ เพื่อเป็นการแสดงน้ำใจ
 - พิชัย มีหน้าที่ในการต้อนรับลูกค้า จึงพยายามศึกษางานจากพิจิตร ที่มีหน้าที่ในการต้อนรับลูกค้าเช่นกัน
 - รักษ์ มีหน้าที่ปรุงอาหาร จึงศึกษาวิธีการปรุงอาหารแต่ละชนิดและคิดสูตรอาหารใหม่ ๆ ด้วยตนเอง
 - พร มีหน้าที่เสิร์ฟอาหาร จึงขอให้สมควรช่วยเสิร์ฟด้วยเพราะลูกค้าเยอะมาก ตนเองทำงานไม่ทัน

6. มานะ และมานี เป็นเพื่อนรักกันมากตั้งแต่เรียนวิทยาลัยนานาชาติ เมื่อจบออกมา ทั้งมานะ และมานีได้งานที่บริษัทผลิตสิ่งทอเช่นเดียวกัน ถ้านิสัยเป็นมานะจะตอบอย่างไร เมื่อมานีถามเกี่ยวกับงานและที่ทำงานที่ทำอยู่
- ก. ที่มงานของฉันเป็นที่มงานที่ดี และฉันก็รักในงานที่ทำมาก
 - ข. ที่มงานของฉันเป็นที่มงานที่ดี ยกเว้นคุณกิตติยังมีปัญหาในเรื่องของความเข้าใจในการทำงานอยู่บ้าง
 - ค. ที่มงานของฉันเป็นที่มงานชุดเดียวกับกรรมการหอการค้าไทยชุดที่แล้ว และส่วนใหญ่ชื่อวัตตฤติบจากชาวเขางานจึงสำเร็จไปได้ช้อย่างปลอดโปร่ง
 - ง. เรออย่ามาคูยกันเรื่องงานกันเลย ไม่ดีหรงก และนำเปือด้วย มาคูยกันเรื่องอื่นจะดีกว่าไหม
7. ในการทำรายงานวิจัยเรื่องบทบาทของนิสัยที่พึงประสงค์ ตามที่อาจารย์มอบหมาย ปรากฏว่ากลุ่มของโรจน์ ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่แบบสอบถามเกิดหายไป ถ้านิสัยเป็นหนึ่งในกลุ่มที่ทำรายงานร่วมกับโรจน์ นิสิตจะทำตามแบบใคร
- ก. ชลร่วมกับกลุ่ม ช่วยกันตรวจสอบว่าข้อมูลหายไปได้อย่างไร และเสนอว่าให้เก็บข้อมูลใหม่หากหาไม่เจอ
 - ข. โรจน์ ดำเนินการตรวจสอบ และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เนื่องเป็นหัวหน้ากลุ่มจะต้องรับผิดชอบ
 - ค. ปูนบอกกับโรจน์ว่าอยากใหช่วยหรือทำอะไรก็บอกมา เพราะตนเองก็เป็นสมาชิกกลุ่มเหมือนกัน
 - ง. กนก ขอให้เพื่อนๆในกลุ่ม ช่วยกันตรวจสอบอีกครั้ง และช่วยกันเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว ว่าควรทำอย่างไรจึงจะดีที่สุด
8. องค์การนิสัย จัดประชุมเพื่อกำหนดรูปแบบของการจัดกิจกรรมรับน้องในปีการศึกษาถัดไป ให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งม ถ้านิสัยเป็นหนึ่งในคณะทำงานขององค์การนิสัย นิสิตจะปฏิบัติตามแบบใคร
- ก. สมหมาย เสนอว่าควรจัดกิจกรรมโดยนำวัฒนธรรมพื้นบ้านที่ดั้งม เช่น การบายศรีสู่ขวัญ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการรับน้องปีหน้า หรือใครคิดเห็นว้อย่างไร
 - ข. ขจรเสนอว่าควรนำความคิดเห็นของหลายๆ คน มาร่วมกันพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไร
 - ค. โชค กล่าววว่า ตนเองยังไม่ออกความคิดเห็นในเรื่องนี้ แต่ยินดีให้ความร่วมมือ
 - ง. พิริดี เสนอว่า ควรเน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพี่กับน้อง ตลอดจนควรเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมศักดิ์ศรีของสถาบันด้วย เช่นพาน้องออกค่ายปลูกป่า

9. ประสงค์ ได้ทำงานประดิษฐ์ของทีมเสียหาย ถ้าคิดเป็นหนึ่งในทีมงานนี้ นิสิตจะปฏิบัติตนตามแบบใคร
- ก. คณิต บอกกับประสงค์ว่า ไม่เป็นไร คนเราผิดพลาดกันได้ และบอกกับเพื่อนๆ คนอื่นๆ ว่าอันเดิมเสียไปก็ดีแล้ว เพราะอันใหม่จะทำให้เราได้คะแนนมากกว่าเดิม
 - ข. สมสมร บอกกับประสงค์ซึ่งเป็นเพื่อนรักกันมากกว่า ไม่เป็นไรหรอก เดียวก็ให้คนอื่นช่วยๆ กันทำก็แล้วกัน อย่าไปใส่ใจมากเลย
 - ค. วาปี บอกกับประสงค์ว่า ไม่เป็นไรหรอก แต่ขอให้ช่วยทุกคนทำใหม่ให้แล้วเสร็จทันกำหนดที่จะส่งอาจารย์ก็แล้วกัน
 - ง. วรวิทย์ บอกกับประสงค์ว่า ไม่ควรทำเสียหาย เพราะทำให้ทุกคนเสียเวลามากขึ้น คราวหน้าขอให้ช่วยเพื่อนๆ เท่าที่จำเป็นก็พอ
10. บริษัทแห่งหนึ่งประสบกับปัญหาการขาดทุน 2 ปี ติดต่อกัน ทำให้ผู้บริหารต้องเรียกประชุมเพื่อหาแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้บริษัทมีกำไรให้ได้ในปีนี้ ถ้าหากนิสิตเป็นหนึ่งในทีมบริหารของบริษัท นิสิตจะปฏิบัติตนตามแบบใคร
- ก. อรทัย ซึ่งเชี่ยวชาญด้านการตลาด เสนอว่า ควรปรับปรุงในการประชาสัมพันธ์สินค้าให้หลากหลาย
 - ข. วิเชียร เสนอว่า ตามที่คุณสุปราณีเสนอถึงการขยายตลาดสินค้าไปยังกลุ่มวัยรุ่นนั้น ผมเห็นว่าดีต้องรีบทำโดยเร่งด่วนตามที่คุณสุปราณีเสนอ
 - ค. กุศล พยายามรวบรวมข้อมูลจากสมาชิก แต่ยังหาข้อสรุปไม่ได้ เนื่องจากไม่พอใจแนวคิดของใครเลย แต่ก็ยังคิดแนวคิดใหม่ไม่ออก ต้องขอเวลาศึกษาเพิ่มเติม
 - ง. พิมพ์พร เสนอว่าควรให้ทุกฝ่ายได้ช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์ก่อน และให้ข้อเสนอแนะมา แต่สำหรับตนเองอยากให้หาข้อมูลด้านลูกค้ามากขึ้น และจัดกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์
11. สุรีย์ ผ่านการสอบสัมภาษณ์เข้าทำงานในบริษัทนำเข้าและส่งออกสินค้า โดยต้องเข้ามาร่วมทำงานกับทีมงานติดต่อลูกค้า ถ้าหากนิสิตเป็นสายสุรีย์ นิสิตจะทำอย่างไร
- ก. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์ตลาดร่วมกันเพื่อนำเสนอต่อหัวหน้างาน
 - ข. ทำการศึกษาข้อมูลการติดต่อประสานงานลูกค้าของทางบริษัทจากเพื่อนร่วมงานโดยทันที
 - ค. พยายามขอให้พี่ๆ เพื่อนๆ ในทีมงานช่วยแนะนำการทำงานที่ตนเองจะต้องกระทำ
 - ง. รอคำสั่งจากทีมงานว่าจะให้ตนเองทำอะไรบ้าง เพื่อให้เกิดความสบายใจในการทำงานร่วมกัน

12. รักษาแปลงผักที่ทุกคนร่วมกันปลูกตามโครงการออกค่ายอาหารกลางวันแก่นักเรียน
ชนบทเสียหายเพราะผลปล่อยกระต่ายในกรงที่อยู่ใกล้กันเข้าไปในแปลงผัก ถ้าตัดสินใจเป็น
หนึ่งในทีมของการออกค่าย นิสิตจะปฏิบัติตนตามแบบใคร
- นพพร บอกกับทุกคนว่า ไม่ควรตำหนิรักษา เพราะทุกคนมีโอกาสผิดพลาดได้ แต่เรา
ควรมาช่วยกันปลูกผักใหม่ และย้ายกรงกระต่ายออกไปไกลๆ จะดีกว่า
 - นภา บอกกับรักษาว่า ไม่เป็นไรเพราะผิดพลาดกันได้ และบอกกับเพื่อนๆ ว่า ขอให้
ทุกคนช่วยกันปลูกผักใหม่ โดยตนเองและรักษาจะช่วยด้วย
 - กาญจนา บอกกับรักษาว่า ไม่ควรทำให้เกิดความผิดพลาดเช่นนี้ แปลงผักเสียหาย
เกือบหมด ทำให้เพิ่มภาระงานกับคนอื่นที่จะต้องมาปลูกผักใหม่
 - วารุณี บอกกับรักษาแฟนของตนเองว่า อย่างกังวลไปเลย เต็มใจตัวเองจะช่วยรักษาปลูก
ผักซ่อมแซมในส่วนที่เสียหายเอง
13. ในการทำรายงานที่อาจารย์มอบหมาย ปรากฏว่าเมื่อส่งงานไปแล้วอาจารย์ไม่พอใจ ให้ทำ
รายงานใหม่ ถ้าตัดสินใจต้องทำรายงานใหม่ นิสิตจะเลือกอยู่กลุ่มใคร
- กลุ่มนิกร ซึ่งทุกคนช่วยกันวิเคราะห์ปัญหาของรายงาน และช่วยกันหาแนวทางในการ
จัดทำรายงานใหม่
 - กลุ่มเนตรดาวซึ่งเมื่อวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันแล้ว เนตรดาวบอกว่าตนเองจะไป
ดำเนินการหาทางแก้ปัญหาเอง เพราะทราบวิธีการทำรายงานที่จะถูกใจอาจารย์อยู่แล้ว
 - กลุ่มของสมหญิง ที่สายสมรบอกว่าปัญหานั้นจะเกิดจากการที่มีบทวิเคราะห์น้อย
เกินไป แต่ก็ยังไม่รู้ว่าจะเพิ่มบทวิเคราะห์ได้อย่างไร
 - กลุ่มของสุดหทัย ที่ยังต้องช่วยกันคิดและแก้ปัญหาต่อ เนื่องจากคิดยังไม่ออก ต้องใช้
เวลากลับไปคิดวิเคราะห์ใหม่ให้รอบคอบอีกครั้งหนึ่ง
14. ในรายวิชาภาษาอังกฤษ อาจารย์ได้มอบหมายงานกลุ่มให้ศึกษาเรื่อง Verb เดชาฤทธิ์ได้จับ
กลุ่มกับ
- เพื่อนอีก 3 คน เพื่อทำรายงานเรื่องนี้ ถ้าตัดสินใจเป็นเดชาฤทธิ์ นิสิตจะปฏิบัติตนเช่นไร
- ร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม ช่วยกันศึกษาและกำหนดขอบเขตของงานที่จะต้องทำโดยทันที
 - ไปศึกษาหาข้อมูลที่จะทำรายงานโดยทันที เพื่อนจะนำข้อมูลมาให้กับกลุ่มดำเนินการต่อ
 - สอบถามกลุ่มว่าต้องการให้ตนเองช่วยทำอะไรบ้าง ในการทำรายงานครั้งนี้
 - รอการมอบหมายจากเพื่อนสมาชิกในกลุ่มว่าจะแบ่งงานอะไรให้ตนเองทำบ้าง

ตอนที่ 2

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อ
 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของนิสิต

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การกำหนดปัญหาาร่วมกันของสมาชิกในที่มงานถือว่าเป็นเรื่องที่ดี					
2	การกำหนดวิธีการในการทำงาน ถือว่าเป็นหน้าที่ของหัวหน้างานเท่านั้น					
3	การปรับเปลี่ยนแผนงานเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้					
4	การให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงาน ถือว่าเป็นการก้าวล่วงงานของผู้อื่น					
5	การรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น					
6	ในการทำงานเป็นทีม สมาชิกต้องเชื่อฟังคำสั่งจากหัวหน้าเท่านั้น					
7	การทำงานให้สำเร็จ ไม่จำเป็นต้องให้สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกัน					
8	การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นหน้าที่จำเป็นของหัวหน้าทีมเท่านั้น					
9	การชมเชยเพื่อนร่วมงานต่อหน้าบุคคลอื่น ถือว่าเป็นการประจบสอพลอ					
10	การมีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน ถือว่าทำให้งานสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง					
11	ผู้ที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จ ต้องรู้จักเขา รู้จักเรา และ เข้าใจงานที่ทำ					
12	ผู้อาวุโส มีความเหมาะสมมากที่สุดในการเป็นหัวหน้าทีม					
13	หัวหน้าที่มีอำนาจมาก ไม่จำเป็นต้องสร้างการยอมรับจากสมาชิก					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	การนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ถือว่าเป็นเรื่องที่ถูกต้องในปัจจุบัน					
15	ถ้าต้องการให้ผลงานสำเร็จ จะต้องทุ่มเทให้กับงาน ถึงแม้ว่าจะต้องเหน็ดเหนื่อยอย่างมากก็ตาม					
16	การประชุมร่วมกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงาน					
17	การคาดหวังผลสำเร็จของงานนั้น เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการทำงานในทุกระดับ					
18	การที่สมาชิกในทีม มีการให้คำแนะนำงานระหว่างกัน จะทำให้ผลงานออกมาดีขึ้น					
19	ระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม					
20	การใช้คำพูดที่ถูกกาลเทศะ ทำให้ประสานงานกับบุคคลอื่นได้ดี					
21	การยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงานเป็นทีม					
22	ทีมงานที่ดี ไม่จำเป็นต้องมาจากสมาชิกที่มีความสามารถเฉพาะตัวสูงก็ได้					
23	การทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อย และใช้เวลานาน ถือว่าเป็นเรื่องที่ยอมรับได้					

แบบวัดฉบับที่ 2 วัดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองกระทำ

ตอนที่ 1

คำชี้แจง ให้นิสิตทำเครื่องหมาย ล้อมรอบข้อ ที่เห็นว่าตรงกับความคิดเห็นหรือ เหตุผลของนิสิตเสมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตัวนิสิตเอง มากที่สุด

1. พ่อแม่สอนให้ดาดินประหยัดเพราะเงินเป็นสิ่งหายาก ถ้านิสิตเป็นดาดินจะปฏิบัติเช่นไรเมื่อจะซื้อของ
 - ก. เลือกซื้อของที่จำเป็นและราคาไม่แพงมากเกินไป
 - ข. เลือกซื้อของที่อยากได้และกำลังลดราคา
 - ค. เลือกซื้อของที่พ่อแม่อนุญาตและเห็นว่าจำเป็น
 - ง. เลือกซื้อของที่อยากได้ ทันสมัยและราคาไม่แพง
2. ในชั่วโมงเรียนภาษาอังกฤษ วรวิทย์กับสุทธิชัยมาสาย เมื่อมาถึงห้องเรียนก็พบว่าอาจารย์กำลังหันหลังเขียนกระดานดำอยู่ ถ้านิสิตเป็นสุทธิชัยจะทำอย่างไร
 - ก. ขออนุญาตอาจารย์เข้าห้องเรียนแล้วรีบหาที่นั่งทันที
 - ข. ค่อย ๆ แอบเข้าห้องเรียนอย่างช้า ๆ เพื่อไม่ให้อาจารย์เห็น
 - ค. ชวนวรวิทย์ขออนุญาตพร้อมกล่าวคำขอโทษอาจารย์ที่เข้าห้องเรียนช้า
 - ง. ถ้าอาจารย์ไม่เห็นก็จะรีบเข้าห้องทันที แต่ถ้าอาจารย์เห็นก็จะขออนุญาตก่อน
3. ในการจัดนิทรรศการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ที่ห้องของนิสิตได้รับมอบหมายให้จัดเรื่องวันคริสต์มาส นิสิตจะทำอย่างไร
 - ก. ต้องช่วยทำเพราะหัวหน้าเป็นเพื่อนสนิทบอกให้ทำ
 - ข. ร่วมมือกับเพื่อนทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จ
 - ค. ทำงานในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมายจากห้องให้เสร็จ
 - ง. นั่งคุยโทรศัพท์ไปเรื่อย ๆ เพราะถึงตัวเราไม่ทำ คนอื่นก็ต้องทำจนเสร็จอยู่แล้ว

4. การเรียนเป็นสิ่งที่ เป็นพื้นฐานสำคัญในการประกอบอาชีพที่ดี และทำให้หารายได้เลี้ยงตนเองในอนาคตได้เมื่อนิสิตอยู่ในวัยเรียน นิสิตจะทำเช่นไร
- ไม่อ่านหนังสือเลยเพราะเป็นคนเก่งและดวงดีอยู่แล้ว
 - อ่านหนังสือแบบหามรุ่งหามค่ำเมื่อใกล้เวลาสอบ
 - อ่านหนังสือและค้นคว้าเอกสารที่อาจารย์มอบหมาย
 - อ่านหนังสือและค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมจากที่อาจารย์มอบหมาย
5. เย็นวันนี้แม่บอกให้วิไลกับน้องสาวกลับบ้านก่อน 5 โมงเย็นเพื่อมาเลี้ยงน้องคนเล็กเพราะแม่จะต้องออกไปธุระ แต่วันนี้เพื่อน ๆ นัดเลี้ยงฉลองวันเกิดของโสภากซึ่งเป็นเพื่อนสนิทน ถ้า นิสิตเป็นวิไลจะทำอย่างไร
- ต้องรีบกลับไปช่วยแม่เลี้ยงน้อง มิฉะนั้นจะไม่ได้เงินพิเศษชื่อของตอนสิ้นเดือน
 - กลับไปช่วยเลี้ยงน้อง เพราะแม่จะได้ไปธุระได้อย่างสบายใจ
 - บอกแม่ว่า ต้องรีบทำรายงานส่งพรุ่งนี้เช้า จะได้ไปฉลองวันเกิดกับเพื่อน ๆ ได้
 - ชวนน้องสาวให้รีบกลับบ้านมาช่วยเลี้ยงน้องก่อน แล้วค่อยฉลองกับโสภากראหน้า
6. ราชชาติ ชื่อกระเป๋าใบหนึ่ง เมื่อกลับไปถึงหอพักพบว่าพนักงานขายทองเงินเกินมา 35 บาท ถ้า นิสิตเป็นราชชาติ นิสิตจะทำเช่นไร
- รีบกลับไปแจ้งพนักงานขายให้ทราบและ ให้เงินทองที่เกินคืน
 - ทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้ เพราะเงินแค่ 35 บาท คงไม่ทำให้พนักงานขาย ขาดทุน
 - กลับไปบอกพนักงานขายให้คิดเงินใหม่ ในวันรุ่งขึ้น
 - รีบกลับไปซื้อของอื่นเพิ่ม เผื่อว่าครั้งนี้ พนักงานขายจะทองเงินเกินมาอีก
7. วันนี้เป็นวันเฉลิมพระชนมพรรษา มหาวิทยาลัยประกาศให้นิสิตมาพัฒนาและร่วมทำความสะอาดมหาวิทยาลัยแต่นิสิตมีงานส่วนตัวอีกหลายอย่างที่ต้องทำ โดยเฉพาะรายงานที่ต้องส่งพรุ่งนี้เช้า นิสิตจะทำอย่างไร
- มาทำความสะอาดมหาวิทยาลัย เกรงว่าจะถูกหักคะแนนกิจกรรม
 - มาร่วมทำความสะอาดกับเพื่อน ๆ เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้สะอาด สวยงาม
 - ชักชวนเพื่อน ๆ มาช่วยกันทำความสะอาดมหาวิทยาลัยแล้วรีบกลับไปทำรายงาน
 - รีบทำรายงานก่อน ส่วนเรื่องทำความสะอาดมหาวิทยาลัยไว้คร่าวหน้าแล้วกัน

8. อาจารย์ฝ่ายกิจการนิสิตขอความร่วมมือให้ปณทนต์แต่งกายให้ถูกระเบียบและได้วักล่าว
ดักเตือนไปหลยครั้งแล้ว ถ้านิสิตเป็นปณทนต์จะปฏิบัติตนอย่างไร

- ก. ปรับปรุงการแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดเฉพาะวิชาที่อาจารย์
วิชานั้นสนิทกับฝ่ายกิจการนิสิตเพื่อว่าอาจารย์จะไปฟ้องฝ่ายกิจการนิสิตได้
- ข. ไม่จำเป็นต้องแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบเพราะการมาเรียนใช้เพียงหัวสมอง
อาจารย์ไม่ควรมาเข้มงวดเรื่องการแต่งกาย
- ค. ปรับปรุงการแต่งกายของตนให้ถูกต้องตามระเบียบเพราะเมื่อมาศึกษาอยู่ที่
มหาวิทยาลัยนั้นๆ เราก็ควรเคารพกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย
- ง. แต่งกายถูกระเบียบเฉพาะเวลาเข้าห้องเรียน แต่เมื่อออกจากห้องเรียนจะแต่งกาย
ตามสบาย

9. วิรุณนิตเพื่อนมาทำงานกลุ่มในวันอาทิตย์เวลา 10.00 น. โดยขอให้เพื่อนมาตรงเวลาเพื่อจะ
ได้มีเวลาในการทำรายงานให้เสร็จทันตามที่อาจารย์กำหนดส่ง ถ้านิสิตเป็นเพื่อนในกลุ่ม
เดียวกับวิรุณจะทำเช่นไร

- ก. แกล้งลืมที่วิรุณนิต เพราะวันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว
- ข. มาทันเวลานัดพอดี อย่างน้อยก็ไม่ได้มาสาย
- ค. มาถึงก่อนเวลาที่เพื่อนนัดเล็กน้อยเพื่อว่าจะมีปัญหา
- ง. ออกจากบ้านพอดีเวลาที่เพื่อนนัด เพราะเมื่อไปถึง คนอื่นก็มาครบพอดีจะได้ไม่ต้องมา
นั่งรอคนอื่น

10. นิพนธ์เป็นเพื่อนสนิทของนิสิตและสมัครเข้าแข่งขันรับเลือกตั้งเป็นนายกสโมสรนิสิต เมื่อ
นิพนธ์มาขอร้องให้นิสิตช่วยหาเสียงสนับสนุนเขา นิสิตจะทำอย่างไร

- ก. ไปช่วยหาเสียงสนับสนุนนิพนธ์อย่างเต็มที่
- ข. ชักชวนเพื่อน ๆ ช่วยกันหาเสียงสนับสนุนให้นิพนธ์
- ค. ไม่ช่วย เพราะเป็นหน้าที่ของผู้สมัครที่จะต้องดำเนินการเอง
- ง. จะไปช่วยหาเสียงให้นิพนธ์เพราะเพื่อน ๆ บอกให้ช่วย

11. อาจารย์กำหนดให้ส่งรายงานในวันพรุ่งนี้ก่อนเวลา 16.00 น. โดยให้รวบรวมไว้ที่หัวหน้าห้อง แล้วนำมาส่งพร้อมกัน นิสิตจะทำเช่นไร
- ก. ส่งรายงานกับหัวหน้าก่อนเวลา 16.00 น. เพื่อให้เวลาหัวหน้าห้องตรวจสอบความเรียบร้อย
 - ข. ส่งรายงานกับหัวหน้าเข้าไป 30 นาทีโดยโทรมาบอกให้หัวหน้าอย่าเพิ่งส่งอาจารย์เพราะยังทำไม่เสร็จ
 - ค. ส่งรายงานเวลา 16.00 น. กับหัวหน้าห้อง
 - ง. บอกหัวหน้าห้องว่าจะไปส่งรายงานกับอาจารย์เองในวันรุ่งขึ้น
12. มานพบกับสมศรีกำลังนั่งรถเมล์กลับบ้าน ระหว่างทางมีหญิงชรา กับเด็กขึ้นมาแล้วไม่มีที่นั่ง ในขณะที่ตัวเองก็ชอบหนังสือหลายเล่ม ถ้า นิสิตเป็นมานจะทำอย่างไร
- ก. ลุกให้ที่นั่งกับหญิงชรา
 - ข. ลุกให้หญิงชรานั่งเพราะสมศรีบอก
 - ค. ทำไม่รู้ไม่ชี้ นั่งคุยกับสมศรีอย่างสนุกสนาน
 - ง. ลุกให้ที่นั่งให้กับหญิงชราและชักชวนสมศรีลุกให้ที่นั่งกับเด็กด้วย
13. ในช่วงปิดภาคเรียนพ่อให้นิสิตไปช่วยขายของ นิสิตจะทำอย่างไร
- ก. ไปช่วยขายของกับพ่อเพราะจะได้เงินพิเศษ
 - ข. รีบไปช่วยพ่อขายของ เพื่อจะได้แบ่งเบาภาระของพ่อ
 - ค. ชวนน้องและเพื่อนๆ ไปช่วยกันขายของจะได้ประสบการณ์อีกแบบหนึ่ง
 - ง. บอกพ่อว่า มีรายงานค้างอยู่ที่ต้องรีบทำ จะได้ไม่ต้องไปช่วยเพราะอายุที่ต้องขายของ
14. ซลาซลฝึกงานอยู่ที่บริษัทแห่งหนึ่ง มีญาติโทรมาบอกว่าบิดาของเขาไม่สบายมาก ถ้า นิสิตเป็น ซลาซล นิสิตจะทำเช่นไร
- ก. ปฏิบัติงานต่อจนหมดเวลา เพราะตนเองไม่ใช่หมอ ไปดูแลบิดาก็คงไม่ดีขึ้น
 - ข. ขออนุญาตหัวหน้างานให้เพื่อนมาช่วยทำงานแทนเพื่อไปดูแลบิดา
 - ค. บอกให้เพื่อนช่วยมาทำงานแทน แล้วรีบไปดูแลบิดา
 - ง. รีบไปดูแลบิดาโดยไม่ได้แจ้งให้ใครทราบ

ตอนที่ 2

คำชี้แจง ให้นักเรียนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมที่นิสิตปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติเลย
1	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด				
2	ซื้อเสื้อผ้าและของใช้ตามแฟชั่นหรือดาราที่ตนเองชื่นชอบแม้ว่าจะมีมากอยู่แล้ว				
3	ทิ้งขยะในภาชนะที่รองรับ				
4	ทำงานวิชาอื่นไปด้วยในขณะที่เรียนอีกวิชาหนึ่ง				
5	เมื่อเพื่อนมีปัญหา ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือ				
6	ช่วยเหลืองานบ้านของครอบครัว				
7	บอกผู้ปกครองว่าที่มหาวิทยาลัยมี กิจกรรมจะได้แอบหนีไปเที่ยว				
8	ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มให้ผลงานออกมามีดีที่สุด				
9	ใส่ใจกับงานของตนเองมากกว่างานกลุ่ม				
10	เข้าห้องเรียนตรงเวลาเสมอ แม้ว่าอาจารย์วิชานั้นจะไม่เช็คชื่อก็ตาม				
11	โกหกเพื่อความสบายใจของพ่อแม่				
12	เข้าแถวเมื่อรอรับบริการต่าง ๆ				
13	ไม่เคยให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่ยากไร้เพราะสัตว์โลกย่อมเป็นไปตามกรรม				
14	ส่งงานตรงตามเวลาที่อาจารย์กำหนด				
15	ไม่เคยล้างจานเมื่อทานอาหารที่บ้านเสร็จแล้ว				
16	ขีดเขียนข้อความลงบนโต๊ะ เก้าอี้ ผ่นังห้องหรือห้องน้ำ				
17	ทำข้อสอบเองโดยไม่ลอกเพื่อนแม้ว่าจะทำไม่ได้ก็ตาม				
18	ข้ามถนนโดยใช้ทางม้าลายหรือสะพานลอย				
19	แสดงความเคารพเมื่อเดินสวนกับอาจารย์				
20	เวลามีเรื่องขบขัน จะหัวเราะเสียงดัง แม้อยู่ในห้องสมุด				

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ			
		เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ปฏิบัติเลย
21	แอบหยอกล้อหรือพูดคุยกับเพื่อนในขณะที่มีการเรียน				
22	แกล้งเพื่อนในขณะที่เพื่อนทำงานหรือการบ้าน				
23	มักจะหยิบยืมเงินเพื่อนเสมอเพราะใน พอใช้จ่าย แต่ละเดือนไม่				
24	อาบน้ำชำระล้างร่างกายอย่างสะอาด อย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง				



แบบวัดฉบับที่ 3 วัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตอนที่ 1

คำชี้แจง ให้นักเรียนอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อ
 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของนิสิต

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นเรื่องที่ทำหาย					
2	ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นความรู้ที่สมบูรณ์แบบที่สุด					
3	ประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นความรู้ที่มีความสำคัญเช่นกัน					
4	การเรียนรู้จบสิ้นลงเมื่อได้รับปริญญาบัตร					
5	มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวบรวมความรู้ทุกอย่าง					
6	ความรู้จากตำราทางวิชาการย่อมถูกต้องเสมอ					
7	ถึงแม้มั่นใจว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ก็ควรที่จะถามความคิดเห็นของผู้อื่นประกอบด้วย					
8	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆที่เป็นเรื่องที่ต้องถือว่ามีสาระ					
9	การหาข้อมูลจากหลายแหล่ง และหลายวิธีย่อมเป็นเรื่องที่สิ้นเปลือง					
10	คนที่จบปริญญาเอกไม่ได้หมายความว่ามีความรู้มากกว่าคนอื่นๆเสมอไป					
11	การหาความรู้ใหม่ๆต้องเป็นความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเรียนเท่านั้น					
12	คนเราสามารถที่จะเรียนรู้ได้ในทุกช่วงอายุ					
13	การเรียนรู้จากตำราเป็นการเรียนรู้ที่ดีที่สุด					

ตอนที่ 2

คำชี้แจง ให้นักศึกษาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมที่นิสิตปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรม	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	บางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
1	อ่านหนังสืออย่างตั้งใจ					
2	หมั่นศึกษาค้นคว้าโดยการอ่านจากแหล่งข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศต่าง ๆ					
3	มีหนังสือติดตัวไว้อ่านในทุกสถานที่					
4	แสวงหาความรู้โดยการอ่านด้วยตนเอง					
5	อ่านหนังสือครั้งละนาน ๆ โดยไม่รู้สึกรีบเร่ง					
6	ศึกษาค้นคว้าโดยการอ่านเพิ่มเติมหลังจากเรียนในชั้นเรียน					
7	อ่านหนังสือขณะรอเวลาทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง					
8	เกาะติดสถานการณ์ข่าวที่สนใจด้วยการอ่านจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่					
9	แนะนำเพื่อนให้อ่านหนังสือต่าง ๆ					
10	ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในการอ่าน					
11	อ่านวัสดุสิ่งพิมพ์ หรือประกาศต่าง ๆ ด้วยความสนใจ					
12	ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการจากสื่อ สิ่งพิมพ์ต่าง					
13	ใช้หนังสือเป็นแหล่งข้อมูลแรกในการค้นคว้าเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือปัญหา					
14	กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายด้วยการอ่าน					
15	ติดตามข่าวสาร และเหตุการณ์ต่างๆ โดยการอ่าน					

ตอนที่ 3

แบบประเมินตนเอง

คำชี้แจง ให้นักศึกษาประเมินตนเอง พร้อมทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพ โดยพิจารณาจากเกณฑ์การให้คะแนน

พฤติกรรม	ระดับคุณภาพ			
	3	2	1	0
1. เจตคติต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต				
2. ทักษะและสมรรถภาพที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
3. บุคลิกภาพ				
3.1 ผู้เรียนเชิงรุก				
3.2 ความคิดเปิดกว้าง				
3.3 มุ่งมั่นในการเรียนรู้				
4. พลังจูงใจในการเรียนรู้				
4.1 แรงจูงใจในตนเอง				
4.2 คนมุงอนาคต				
4.3 พลังในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้อื่น				

เกณฑ์การให้คะแนน

พฤติกรรม	ระดับคุณภาพ			
	3	2	1	0
1. เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต	เห็นความสำคัญ ความจำเป็น คุณค่า และรู้ถึงประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีความสุข สนุกสนานที่จะเรียนรู้ในทุกประเภท	เห็นความสำคัญ ความจำเป็น คุณค่า และรู้ถึงประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่สนใจและมีความสุข สนุกสนานที่จะเรียนรู้บางประเภทเท่านั้น	เห็นความสำคัญ ความจำเป็น คุณค่า และรู้ถึงประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ได้คิดที่จะเริ่มการเรียนรู้	ไม่เห็นความสำคัญ ความจำเป็น คุณค่า และรู้ถึงประโยชน์ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
2. ทักษะและสมรรถภาพที่เป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	สามารถเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย การเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ จัดการดำเนินการเรียนรู้ และประเมินการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	ไม่สามารถเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แต่สามารถกำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ จัดการดำเนินการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	ไม่สามารถเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และไม่สามารรถดำเนินการได้ครบทุกขั้นตอน (กำหนดจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ จัดการดำเนินการเรียนรู้ และประเมินการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง)	ไม่สามารถเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และไม่สามารถดำเนินการได้ทุกขั้นตอน

		ระดับคุณภาพ			
พฤติกรรม		3	2	1	0
3. บุคลิกภาพ	3.1 ผู้เรียนเชิงรุก	สามารถริเริ่มและดำรงการเรียนรู้โดยไม่ต้องมีแรงขับจากภายนอก (เช่น บุคคลหรือสิ่งใดมากระตุ้นให้ริเริ่มที่จะเรียนรู้) และสามารถควบคุมตนเอง เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเองที่ จะริเริ่มการเรียนรู้ได้อย่างมีเป้าหมายระดับสูงได้	สามารถริเริ่มและดำรงการเรียนรู้โดยไม่ต้องมีแรงขับจากภายนอก (เช่น บุคคลหรือสิ่งใดมากระตุ้นให้ริเริ่มที่จะเรียนรู้) และสามารถควบคุมตนเอง แต่ไม่เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเองที่จะริเริ่มการเรียนรู้ได้อย่างมีเป้าหมายระดับสูงได้	ไม่สามารถริเริ่มการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจำเป็นต้องอาศัยแรงขับจากภายนอก (เช่น บุคคลหรือสิ่งใดมากระตุ้นให้ริเริ่มที่จะเรียนรู้) แต่สามารถดำรงการเรียนรู้ได้โดยสามารถควบคุมตนเอง เชื่อมมั่นตนเองที่จะดำเนินการเรียนรู้ได้อย่างมีเป้าหมายระดับสูง	ไม่สามารถริเริ่มการเรียนรู้ และไม่สามารถดำเนินการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
3.2 ความคิดเปิดกว้าง		เปิดกว้างสำหรับความคิดใหม่ กิจกรรมใหม่ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทาย และมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยดำรงอยู่ท่ามกลางความหลากหลายได้อย่างมีความสุข	เปิดกว้างสำหรับความคิดใหม่ กิจกรรมใหม่ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทาย และมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยดำรงอยู่ท่ามกลางความหลากหลายได้	เปิดกว้างสำหรับความคิดใหม่ กิจกรรมใหม่ มองการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ท้าทาย แต่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงโดยไม่สามารถอยู่ท่ามกลางความหลากหลายได้	ไม่เปิดกว้างสำหรับความคิดใหม่ กิจกรรมใหม่ และไม่ยอมรับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรม	ระดับคุณภาพ			
	3	2	1	0
3.3 มุ่งมั่นในการเรียนรู้	มีความอยากรู้อยากเห็น ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ โดยมองว่าเป็นเรื่องท้าทาย เต็มใจที่จะเรียนรู้ทุกแหล่ง และต้องการคำตอบให้กับสิ่งที่ยากรู้ให้สำเร็จ	มีความอยากรู้อยากเห็น ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ โดยมองว่าเป็นเรื่องท้าทาย เต็มใจที่จะเรียนรู้ทุกแหล่ง และพยายามไม่รู้เพื่อหาคำตอบในสิ่งที่อยากรู้	มีความอยากรู้อยากเห็น ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์ แต่ไม่สนใจหาคำตอบในสิ่งที่ยากรู้	เฉยๆกับทุกสิ่ง โดยไม่มีความอยากรู้อยากเห็นใดๆ
4. การมีพลังใจในการเรียนรู้ 4.1 การมีแรงจูงใจในตนเอง	มีแรงจูงใจของตนเองที่อยากจะทำ โดยไม่ต้องรอการชักนำจากผู้อื่น มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลการทำงานนั้นสำเร็จ โดยมีการแสวงหาข้อมูลและโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง	มีแรงจูงใจของตนเองที่อยากจะทำ โดยไม่ต้องรอการชักนำจากผู้อื่น โดยมีการแสวงหาข้อมูลและโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ไม่คาดหวังต่อผลของการเรียนรู้ว่าจะสำเร็จหรือไม่	ไม่มีแรงจูงใจของตนเองที่อยากจะทำ แต่มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ผลการทำงานนั้นสำเร็จ	ไม่มีแรงจูงใจของตนเองที่อยากจะทำ ต้องรอการชักนำจากผู้อื่น และไม่คาดหวังต่อผลการทำงานนั้นว่าจะสำเร็จหรือไม่
4.2 คนมุ่งมั่นอนาคต	มีเป้าหมายของอนาคตว่าจะทำอะไร พร้อมทั้งวางแผนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตาม	มีเป้าหมายของอนาคตว่าจะทำอะไร พร้อมทั้งวางแผนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น	มีเป้าหมายของอนาคตว่าจะทำอะไร แต่ไม่วางแผนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น	ไม่มีเป้าหมายของอนาคตว่าจะทำอะไร

พฤติกรรม	ระดับคุณภาพ			
	3	2	1	0
4.3 มีพลังอำนาจในการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ของผู้อื่น	<p>แผนที่วางไว้</p> <p>ยอมรับในสิทธิการเรียนรู้ของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่น แสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ผู้อื่นเรียนรู้ โดยการถ่ายทอดความรู้ หรือการชักชวนเพื่อที่จะเรียนรู้</p>	<p>ยอมรับในสิทธิการเรียนรู้ของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่น แสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ผู้อื่นเรียนรู้</p>	<p>ยอมรับในสิทธิการเรียนรู้ของผู้อื่น แต่ไม่ค่อยเปิดโอกาส ให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น และไม่สนับสนุนให้ผู้อื่นเรียนรู้</p>	<p>ไม่ยอมรับในสิทธิการเรียนรู้ของผู้อื่น ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น และไม่สนับสนุนให้ผู้อื่นเรียนรู้</p>



แบบวัดฉบับที่ 4 วัดความกว้างไกลเป็นนานาชาติ

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อ
 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของนิสิต

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	วัฒนธรรมแต่ละชาติล้วนมีแง่มุมที่น่าสนใจ					
2	เป็นการดีที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมจากชาติต่างๆ					
3	เราสามารถอยู่ร่วมกันได้ แม้ว่าจะมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน					
4	การหลงใหลของวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้เราสูญเสียเอกลักษณ์ความเป็นไทย					
5	วัฒนธรรมที่ต่างกันก่อให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าการสร้างสรรค์					
6	เป็นเรื่องที่น่าทึ่งที่บางวัฒนธรรมมีมานานหลายร้อยปี					
7	ฉันอยากรู้อยากเข้าใจว่าชาติอื่นมีการดำเนินชีวิตอย่างไร					
8	ฉันไม่สามารถทำได้เมื่อทราบว่าต้องไปทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรม					
9	วัฒนธรรมบางอย่างเป็นเรื่องมรณาย เช่น การนับถือผี					
10	เป็นการไม่สมควรที่หลักสูตรบังคับให้ต้องเรียนภาษาอังกฤษ					
11	การที่คนเรามีความเชื่อหรือศาสนาต่างกัน ทำให้โลกมีความสันติได้ยาก					
12	ฉันอยากไปเที่ยวในสถานที่ต่างๆที่ไม่เคยไปแม้จะต้องลำบากก็ตาม					
13	ความก้าวหน้าทางวิทยาการพันธุศาสตร์ ก่อให้เกิดปัญหามากกว่าการสร้างสรรค์					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	ปัญหาสื่อลามกอนาจารทางอินเทอร์เน็ต เป็นปัญหาที่แต่ละประเทศแก้ไขกันได้					
15	ฉันรู้สึกเศร้าใจ เมื่อทราบว่าคนหลายพันคนต้องไร้ที่อยู่อาศัยเนื่องจากภัยพิบัติทางธรรมชาติ					
16	ฉันเห็นว่าควรมีกติกาสากลในการดูแลการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์					
17	การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ติดเชื้อเอชไอวีในโลก ไม่เกิดผลกระทบต่อประเทศไทย					
18	ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติมากย่อมมีสิทธิใช้ทรัพยากรธรรมชาติได้มากตามความต้องการ					
19	เราควรไปซื้อไม้จากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อลดการทำลายป่าไม้ในประเทศ					
20	การล่าสัตว์เพื่อนำมาเป็นยาบำรุงกำลังมนุษย์ เป็นสิ่งที่ยอมรับได้					
21	ประเทศเราจะต้องแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านในด้านต่างๆ เพื่อความเป็นหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้					
22	การติดต่อสัมพันธ์กับประเทศยากจน มีแต่จะเป็นภาระ					
23	เราควรมีมาตรการกีดกันสินค้าจากประเทศที่กีดกันสินค้าของเราเช่นกัน					
24	อย่างไรก็ตามเรายังไม่สามารถไว้วางใจประเทศเพื่อนบ้านได้					
25	แม้ประเทศจะมีแนวคิดทางการเมืองต่างกัน แต่การพึ่งพาอาศัยกันยังมีอยู่					
26	เราสามารถเจรจาต่อรองเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างประเทศได้					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27	ฉันนึกไม่ออกว่าการมีฐานะเป็นพลเมืองโลกนั้นเป็นเช่นไร					
28	เป็นเรื่องธรรมดาที่จะตั้งสมญานามเพื่อนๆ ว่า เสี่ยว เจ็ก หรือฉวน					
29	ฉันไม่พอใจที่แรงงานต่างด้าวถูกคนในประเทศเอาเปรียบ					
30	ฉันเป็นเพียงคนธรรมดาคนหนึ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรในสังคมได้					
31	ฉันระมัดระวังไม่ให้การกระทำของฉันไปละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
32	เป็นไปได้ที่มนุษย์ทุกคนจะมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน					
33	การเป็นพลเมืองของโลกสำคัญพอๆกับการเป็นพลเมืองของประเทศ					
34	การแบ่งชนชั้นวรรณะของคนเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมมนุษย์ แก้ไขได้ยาก					

แบบวัดฉบับที่ 5 วัดจริยธรรมในการทำงาน

ตอนที่ 1

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อ
 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของนิสิต

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การขยันทำงานหนักไม่ได้ทำให้เรามีคุณค่ามากยิ่งขึ้น					
2	ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เราประสบความสำเร็จในอาชีพ					
3	ถ้าให้ผลตอบแทนทุกอย่างเท่ากันหมด การทำงานที่มีความรับผิดชอบน้อยย่อมดีกว่าการทำงานที่มีความรับผิดชอบมาก					
4	ถึงแม้เราทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ก็ไม่ได้หมายความว่าเรากำลังสร้างชีวิตที่ดีให้กับตนเอง					
5	สาเหตุที่ทำให้เราไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นเพราะเรายังขยันและใช้ความพยายามไม่มากพอ					
6	ความไม่ขยันเป็นจุดอ่อนของคน					
7	คนที่สามารถทำงานที่ตนเองไม่ชอบ ด้วยความกระตือรือร้น คือคนที่จะก้าวหน้าในชีวิต					
8	ความสำเร็จในหน้าที่การงาน มักจะมาจากโชควาสนา					
9	คนส่วนใหญ่ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต ก็เพราะความเกียจคร้านนั่นเอง					
10	ในการทำงาน เราควรใช้ประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด					
11	คนที่ทำงานคือคนที่นับถือตนเอง					
12	คนที่ไม่ขยันทำงานมักจะพบกับความล้มเหลวในชีวิต					
13	คนที่มีความสามารถและตั้งใจทำงานอย่างหนัก มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	งานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตของเรา					
15	หากท่านเลือกได้ ท่านจะไม่ทำงาน					
16	พนักงานทุกคนควรภูมิใจในงานของตนเอง					
17	คนที่เจริญก้าวหน้าในชีวิต คือคนที่ไม่ทอดทิ้งต่อการทำงานที่รับผิดชอบ					
18	ถึงแม้เราจะไม่ชอบงานของตนเองเลย แต่เราก็ควรทำงานนั้นให้ดีที่สุด					
19	คนเราควรมีความสุขกับการทำงานของตนเอง					
20	ไม่ใช่สิ่งที่ผิดที่เราจะไม่ตั้งใจทำงานเพราะรู้ดีว่ามีทางที่จะหลบเลี่ยงไปจากงานนั้นได้ ถึงแม้จะทำให้เพื่อนเดือดร้อนบ้าง					
21	คนที่ทุจริตในหน้าที่การงาน เป็นคนที่น่ารังเกียจในสังคม					
22	พนักงานควรตั้งใจทำงานเต็มที่ ไม่ว่าจะมีหัวหน้างานอยู่ด้วยหรือไม่ ก็ตาม					
23	การทำงานไม่ได้มีคุณค่าสำหรับท่านเลย					
24	คนที่สร้างฐานะด้วยตนเอง น่าภาคภูมิใจกว่าคนที่รวยมาโดยกำเนิด					

ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง

คำชี้แจง ให้นิสิตพิจารณาข้อความและประเมินตนเองว่านิสิตมีลักษณะแบบใดในข้อความนั้น
 เหมือนคนบางคน หรือ เหมือนคนส่วนใหญ่ รวมทั้งระบุว่านิสิตมีลักษณะ "ตรง" หรือ
 "โก่งเคียง" กับข้อความด้านซ้ายมือ หรือขวามือ โดยในแต่ละข้อโปรดทำเครื่องหมาย
 ลงในช่อง เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ลักษณะ ตรงกับ ข้าพเจ้า	ลักษณะ โก่งเคียง กับข้าพเจ้า		ลักษณะ โก่งเคียง กับข้าพเจ้า	ลักษณะ ตรงกับ ข้าพเจ้า	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1. นิสิตบางคนเป็นคนขยัน ไม่ทำงาน ผลัดวันประกันพรุ่ง	แต่ นิสิตส่วนใหญ่จะไม่ค่อยขยัน มักทำงานแบบจวนตัว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. นิสิตส่วนใหญ่อดทนยอม เหนื่อยเพื่อให้งานเสร็จ	แต่ นิสิตบางคนย่อท้อต่อการ ทำงาน ทนทำงานหนัก ไม่ได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. นิสิตบางคนต้องพึ่งคนอื่น ในการทำงาน ช่วยตนเอง ไม่ค่อยได้	แต่ นิสิตส่วนใหญ่จะมี ความสามารถในการ พึ่งตนเองได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. นิสิตบางคนมีวินัย สามารถบังคับตนเองให้ทำ ตามระเบียบข้อบังคับ	แต่ นิสิตส่วนใหญ่จะขาดวินัยไม่ ทำตามระเบียบข้อบังคับ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. ถ้าเป็นงานที่ตนเองไม่ ชอบแล้ว นิสิตส่วนใหญ่จะ ไม่สนใจหรือไม่พอใจที่จะทำ	แต่ ถ้าเป็นงานที่ตนเองไม่ชอบ นิสิตบางคนก็พยายามสร้าง ความพอใจให้เกิดความ อยากทำ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. นิสิตบางคนรักความจริง และจริงใจในการทำงาน	แต่ นิสิตส่วนใหญ่ไม่ค่อยจริงใจ ต่อการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. นิสิตส่วนใหญ่มีความ รับผิดชอบในงานที่ได้รับ มอบหมาย	แต่ นิสิตบางคนขาดความ รับผิดชอบ ไม่ทำงานตามที่ ตกลงกัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ลักษณะ ตรงกับ ข้าพเจ้า	ลักษณะ ใกล้เคียง กับข้าพเจ้า			ลักษณะ ใกล้เคียง กับข้าพเจ้า	ลักษณะ ตรงกับ ข้าพเจ้า	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. นิสิตส่วนใหญ่ไม่ลืมนิสิตบางคนระลึกถึงบุญคุณของสถาบันและอุทิศตนทำงานให้แม้จะไม่ค่อยมีเวลา	แต่	นิสิตบางคนระลึกถึงบุญคุณของสถาบัน แต่ไม่ค่อยมีเวลาทำงานเพื่อสถาบัน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. นิสิตบางคนมีสติ สมาธิจดจ่อและรอบคอบในการทำงานหรือการตัดสินใจ	แต่	นิสิตส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีสติ ไม่มีสมาธิหรือไม่มีความรอบคอบในการทำงานหรือการตัดสินใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. นิสิตบางคนเอาเปรียบผู้อื่นในการทำงานกลุ่ม ชอบเลือกทำแต่น้อยๆ	แต่	นิสิตส่วนใหญ่จะไม่เอาเปรียบใครในการทำงานกลุ่ม ยอมทำงานมากกว่าผู้อื่น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านสถานการณ์ที่กำหนดให้ โดยสมมติตนเองเป็นบุคคลในสถานการณ์ดังกล่าวและเลือกทางเลือกที่กำหนดให้ในแต่ละสถานการณ์ โดยวงกลมหน้าข้อความทางเลือกที่นิสิตเลือกเพียงทางเลือกเดียวเท่านั้นในแต่ละสถานการณ์

1. เพื่อนๆ ได้มาปรึกษาเกี่ยวกับมาลินีว่า ใกล้สอบแล้วควรจัดกลุ่มติววิชาต่างๆ ที่ตนเองถนัด ถ้านิสิตเป็นมาลินี นิสิตจะไปติวให้เพื่อนหรือไม่
 - ก. ไป แต่ติวให้เฉพาะเพื่อนสนิท
 - ข. ไป เพราะอยากให้เพื่อนสอบได้คะแนนดี ๆ
 - ค. ไป เพราะเชื่อว่าเพื่อนๆ จะให้ขนมหรือของกำนัลเป็นการตอบแทน
 - ง. ไม่ไป เพราะจะอ่านหนังสือทบทวนความรู้เอง

2. บ้านของแสงชัยและเพื่อนบ้านละแวกเดียวกันถูกน้ำท่วม แต่บ้านของแสงชัยเป็นบ้าน 2 ชั้น ยกพื้นสูง ขณะที่บ้านของป่าแฉ่มซึ่งอยู่ติดกันน้ำท่วมถึงหลังคา เพราะเป็นบ้านชั้นเดียว แต่ป่าแฉ่มกับแสงชัยเคยทะเลาะกันมาก่อน ถ้านิสิตเป็นแสงชัย นิสิตจะช่วยเหลือป่าแฉ่มหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ช่วย เพราะเขาคงเห็นความดีของเราบ้าง
 - ช่วย เพราะจะได้พึ่งพากันในวันหน้า
 - ช่วย เพราะวิสัยของมนุษย์ต้องช่วยเหลือกัน
 - ช่วย เพราะกลัวถูกคนอื่นตำหนิว่าใจดำ
3. ขณะที่ชาติชายไปที่โต๊ะอ่านหนังสือในห้องสมุดนั้น ได้เห็นนิสิตรุ่นน้องสองคนกำลังทำรายงาน คณิตศาสตร์อยู่ ซึ่งทำงานมีการทำผิดพลาดอยู่ ถ้านิสิตเป็นชาติชาย นิสิตจะทำอย่างไร
- เข้าไปบอกว่ารายงานที่ทำอยู่นั้นผิดพลาด
 - เข้าไปอธิบายขั้นตอนการทำที่ถูกต้อง
 - อธิบายขั้นตอนโดยละเอียดเพราะเป็นน้องรหัส
 - มองดูเฉยๆ เพราะถือว่าไม่ใช่หน้าที่ตน
4. ในการเรียนปัจจุบัน นิสิตต้องมีความสามารถมากขึ้นกว่าเดิมโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ศจก็มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเช่นกัน จึงไปเรียนคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม ในขณะที่เพื่อนคนอื่น ๆ ไม่มีใครสนใจ ถ้านิสิตเป็นศจ นิสิตจะเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด
- เรียน เพราะเป็นหน้าที่ของนิสิตที่จะต้องพัฒนาตนเอง
 - เรียน เพื่อแสดงว่าตนเองเป็นคนรุ่นใหม่
 - เรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันโลก
 - เรียน เพราะอาจารย์แนะนำให้เรียน
5. บริเวณด้านหน้าหอสมุดติดป้ายว่า ห้ามจอดรถ และทาสีขาวแดงเอาไว้ตลอดแนว แต่ในวันนั้นมีผู้ใช้บริการหอสมุดจำนวนมาก ทั้งรถยนต์และรถจักรยานยนต์ได้จอดรถหน้าหอสมุด ถ้านิสิตมีรถจักรยานยนต์ของตนเอง นิสิตจะจอดรถหน้าหอสมุดหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ไม่จอด เพราะกลัวถูกจับ
 - ไม่จอด เพราะเพื่อนๆ ในกลุ่มไม่จอด
 - ไม่จอด เพราะเป็นสถานที่ห้ามจอด
 - ไม่จอด เพราะเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบและอาจสร้างความเดือดร้อนให้ผู้อื่นได้

6. อดีตั้งใจจะอ่านหนังสือให้ได้ 2 บท เมื่ออ่านไปได้ 1 บท ก็ถึงเวลาแสดงคอนเสิร์ตในโทรทัศน์ ซึ่งเป็นนักร้องคนโปรดของอดี ถ้านิสัยเป็นอดี นิสิตจะอ่านหนังสือต่อไปหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ไม่อ่าน เพราะเป็นนักร้องที่ตนเองชื่นชอบ
 - ไม่อ่าน เพราะไม่มีสมาธิในการอ่านต่อ
 - ไม่อ่าน เพราะตั้งใจว่าหลังจากชมโทรทัศน์แล้วจะอ่านหนังสือต่อ
 - ไม่อ่าน เพราะกลัวว่าจะไม่มีเรื่องไปคุยกับเพื่อนในวันรุ่งขึ้น
7. ในขณะที่ทำข้อสอบปลายภาค เพื่อนของจิระศักดิ์ทำข้อสอบบางข้อไม่ได้ จึงขอให้จิระศักดิ์บอกคำตอบให้ขณะที่อาจารย์คุมสอบไม่อยู่ ถ้านิสัยเป็นจิระศักดิ์ นิสิตจะบอกคำตอบเพื่อนหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ไม่บอก เพราะเพื่อนควรใช้ความสามารถของตนเอง
 - ไม่บอก เพราะกลัวถูกอาจารย์จับได้
 - ไม่บอก เพราะเป็นการทุจริตในการสอบ
 - ไม่บอก เพราะอาจทำให้เพื่อนมีคะแนนสูงกว่าได้
8. มาโนชเป็นโค้ชกีฬาของสถาบัน ชอบนำอุปกรณ์กีฬาใหม่ๆ ไปให้เฉพาะนักกีฬาของสถาบันใช้ฝึกซ้อมเสมอ เพราะสร้างชื่อเสียงให้สถาบัน ในขณะที่นิสัยคนอื่นให้ใช้อุปกรณ์ที่เก่ากว่าหรือชำรุด ถ้านิสัยเป็นมาโนช นิสิตจะทำอย่างมาโนชหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ทำ เพราะนักกีฬาของสถาบันควรได้รับสิทธิพิเศษ
 - ทำ เพราะเป็นการส่งเสริมกีฬาเพื่อชื่อเสียงของสถาบัน
 - ไม่ทำ เพราะกลัวนิสัยคนอื่นกล่าวหาว่าลำเอียง
 - ไม่ทำ เพราะนิสัยทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการใช้อุปกรณ์กีฬาของสถาบัน
9. สายสมรกับเพื่อนอีก 4 คน จับกลุ่มทำรายงานด้วยกัน โดยแบ่งหน้าที่กันไปค้นคว้าเอกสารต่างๆ มาประกอบการเขียนรายงาน ปรากฏว่ามีเพียงสายสมรคนเดียวเท่านั้นที่ได้เอกสารมามากพอ ส่วนคนอื่นๆ ไม่ค่อยสนใจค้นคว้า สายสมรจึงไปค้นคว้าในส่วนของเพื่อนเพิ่มเติมมาใส่ในรายงานด้วยเพื่อความสมบูรณ์ของรายงาน ถ้านิสัยเป็นสายสมร นิสิตจะทำเช่นนั้นหรือไม่ เพราะเหตุใด
- ทำ เพราะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - ทำ เพราะเป็นผลประโยชน์ของเราด้วย
 - ทำ เพราะต้องทำให้ดีที่สุดในการทำงาน
 - ทำ เพราะเป็นหัวหน้ากลุ่มจึงต้องรับผิดชอบ

แบบวัดฉบับที่ 6 วัดความศรัทธาและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

คำชี้แจง ให้นิสิตอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อ
 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของนิสิต

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	นิสิตรู้สึกว่าตนเองมีค่าเท่าเทียมกับผู้อื่น					
2	นิสิตรู้สึกว่าบ้านมีความหมายถึงความรัก ความอบอุ่น					
3	นิสิตรู้สึกว่าอยากจะเกิดเป็นลูกของครอบครัวอื่นบ้าง					
4	นิสิตมักนำเอาข้อวิจารณ์ของเพื่อนมาปรับปรุงตนเอง					
5	นิสิตมักมีความรู้สึกเจ็บปวดเมื่อได้ยินข้อวิจารณ์เกี่ยวกับตนเองจากเพื่อน					
6	นิสิตรู้สึกภูมิใจในมหาวิทยาลัยของตนเอง					
7	นิสิตรู้สึกพอใจกับบุคลิกของตนเอง					
8	บ่อยครั้งที่นิสิตรู้สึกว่าตนเองรู้สึกสับสน					
9	นิสิตรู้สึกภาคภูมิใจในคณาจารย์ของตนเอง					
10	นิสิตรู้สึกว่าตัวเองไม่มีความหมายเมื่อศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
11	นิสิตรู้ว่าตนเองต้องมือนาคตที่ดี					
12	รู้สึกว่าทุกคนในครอบครัวคาดหวังในตัวของนิสิตสูงเกินไป					
13	นิสิตสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้					
14	นิสิตอยากได้รับความเข้าใจจากคนในครอบครัวมากกว่าที่เป็นอยู่					
15	นิสิตรู้สึกกังวลเมื่อเผชิญกับปัญหา					
16	คนในครอบครัวของนิสิตภาคภูมิใจในตัวนิสิต					
17	นิสิตรู้สึกว่าอาจารย์และเพื่อนๆ คาดหวังในตัวนิสิตมากเกินไป					
18	เพื่อนๆ ของนิสิตมักตำหนิหรือวิจารณ์นิสิตอย่างไม่สมเหตุสมผล					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	ในสายตาของเพื่อนมักเห็นว่านิสิตมักทำเรื่องง่ายๆ ให้เป็นเรื่องยาก					
20	นิสิตรู้สึกว่าคุณเองไม่เป็นที่ต้องการของสมาชิกบางคนในครอบครัว					
21	กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยทำให้นิสิตรู้สึกยุ่งยากใจในการปฏิบัติอยู่เสมอ					
22	นิสิตกล่าวคำชมเชยเพื่อนๆ ได้ง่ายๆ และบ่อยๆ					
23	นิสิตมีความสุขและสนุกสนานเสมอเมื่ออยู่ท่ามกลางที่เพื่อนๆ และน้องๆ ร่วมมหาวิทยาลัย					
24	สมาชิกในครอบครัวของนิสิตไม่เคยนึกถึงจิตใจของนิสิตเลย					
25	นิสิตรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เกิดมาในครอบครัวนี้					
26	นิสิตจะรู้สึกมั่นใจมาก ก็เฉพาะตอนที่อยู่รวมกลุ่มกับเพื่อนๆ เท่านั้น					
27	เพื่อนๆ คงจะคุยกันสนุกขึ้น ถ้าไม่มีนิสิตอยู่ในกลุ่มด้วย					
28	นิสิตไม่มีความสามารถมากพอที่อาจารย์จะเรียกใช้งาน					

ตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบทดสอบสถานการณ์ให้นิสิตตอบคำถามตามความรู้สึก หรือเหตุผล เสมือนกับเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นกับตนเอง โดยมีรูปแบบการตอบแบบกำหนดตัวเลือก 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ

1. นลินีเป็นคนภาคอีสาน สอบบรรจุเป็นข้าราชการครูได้ที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งต้องเดินทางลำบากและกันดารมาก ถ้านิสิตเป็นนลินี นิสิตจะปฏิบัติตนอย่างไร เพราะเหตุใด
 - ก. ไปปฏิบัติหน้าที่ เพราะไม่ว่าจะงานอะไรก็มีความยากลำบากเหมือนกัน
 - ข. ไปปฏิบัติหน้าที่ เพราะงานในปัจจุบันหายากมาก
 - ค. ไปปฏิบัติหน้าที่ เพราะเรียนมาทางด้านนี้แล้ว ควรใช้ความรู้ให้เต็มความสามารถ
 - ง. ไปปฏิบัติหน้าที่ เพราะจำเป็นต้องหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่าย

2. อาจารย์ผู้สอนประจำวิชา ได้แบ่งนิสิตเป็นกลุ่มๆ และให้ตัวแทนกลุ่มออกมารายงานหน้าชั้น พรรณีได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนกลุ่ม เมื่อออกมาหน้าชั้น พรรณีรู้สึกใจสั้น ใจเต้นระรัว มือเย็น และประหม่ามาก ถ้านิสิตเป็นพรรณี นิสิตจะออกไปหน้าชั้นเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด

ก. ให้เพื่อนที่มีความสามารถมากกว่าออกไปแทนเพื่อคะแนนที่ดีของกลุ่ม

ข.ออกไป เพราะเมื่อคนอื่นทำได้ ตนเองก็ต้องทำได้เหมือนกัน

ค.ออกไป เพราะเพื่อนเลือกเราเป็นตัวแทนแล้ว ต้องไม่ทำให้กลุ่มผิดหวัง

ง.ออกไป แต่ชวนเพื่อนออกไปด้วย เพื่อลดความประหม่าลง

3.การไปทดลองสอนที่โรงเรียนแห่งหนึ่ง สมชาติได้บอกสูตรการคำนวณให้นักเรียน แล้วมีนักเรียน

คนหนึ่ง บอกสมชาติว่าสูตรผิด ถ้านิสิตเป็นสมชาติ นิสิตจะทำอย่างไร

ก.ยอมรับและแก้ไขให้ถูกต้อง

ข.บอกว่าต้องการทดสอบว่ามีนักเรียนที่ตั้งใจเรียนหรือไม่ จึงแกล้งเขียนผิดๆ

ค.บอกนักเรียนว่าให้ข้ามไปเรื่องอื่นก่อน

ง.บอกนักเรียนว่าอย่าก่อกวนการเรียน

4.นฤมลเป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติ พักรวมอยู่กับเพื่อนๆในหอพัก ซึ่งเพื่อนๆเป็นนิสิตคณะอื่น ทั้งสิ้น เพื่อนของนฤมลถามว่าทำไมถึงเลือกเรียนวิทยาลัยนานาชาติ ถ้านิสิตเป็นนฤมล นิสิตจะตอบว่าอย่างไร

ก.วิทยาลัยนานาชาติเป็นคณะที่มีเกียรติ

ข.สอบเข้าคณะอื่นไม่ได้

ค.เรียนตามความต้องการของพ่อแม่

ง.เรียนไปก่อน ถ้าไม่ชอบจะเปลี่ยนทีหลัง

5.ชาติเรียนจบจากวิทยาลัยนานาชาติ แล้วไปสมัครงานกับบริษัทต่างๆ จำนวนมาก แต่ถูกปฏิเสธมาตลอด ถ้านิสิตเป็นชาติ นิสิตจะทำอย่างไร เพราะเหตุใด

ก.หาสมัครงานต่อไป แม้จะรู้สึกเสียใจว่าไม่ควรเลือกเรียนที่วิทยาลัยนานาชาติเลย

ข.หาสมัครงานต่อไป ด้วยความรู้สึกสิ้นหวัง

ค.หาสมัครงานต่อไป ด้วยความรู้สึกว่าเรียนจบแล้วต้องมีงานให้เราทำได้

ง.หาสมัครงานต่อไป เพราะที่บ้านไม่สามารถส่งเสียค่าใช้จ่ายได้แล้ว

6.วิทยาลัยนานาชาติกำหนดให้นิสิตแต่งกายให้ถูกระเบียบของมหาวิทยาลัย แต่ในขณะนั้นแฟชั่นกำลังนิยมแต่งกายผิตรีเบียบเล็กน้อย และนิสิตคณะอื่นก็ใส่กันทั้งนั้น พัทธาเป็นนิสิตวิทยาลัยนานาชาติก็ต้องการแต่งกายแบบนั้นบ้าง ถ้านิสิตเป็นพัทธา นิสิตจะแต่งกายอย่างนั้นหรือไม่ เพราะเหตุใด

- ก. ไม่แต่งกายตามเพื่อน เพราะต้องการเป็นแบบอย่างที่ดี
- ข. ไม่แต่งกายตามเพื่อนเพราะผิตรีเบียบของวิทยาลัย
- ค. ไม่แต่งกายตามเพื่อน เพราะถ้าพบอาจารย์ในวิทยาลัยอาจถูกตำหนิได้
- ง. ไม่แต่งกายตามเพื่อน เพราะเป็นเรื่องฟุ่มเฟือย

7.ภาคเรียนที่แล้ว ปรารถนีสอบได้เกรดไม่ค่อยดีนัก เมื่อมาถึงภาคเรียนนี้ เธอตั้งใจเรียนมากยิ่งขึ้น เพราะเธอตั้งใจไว้ว่าจะต้องสอบให้ได้เกรดดีขึ้นกว่าเดิม ถ้านิสิตเป็นปรารถนา นิสิตจะทำเช่นนั้นหรือไม่ เพราะเหตุใด

- ก. ทำ เพราะกลัวถูกตัดชื่อออก (Retire)
- ข. ทำ เพราะต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
- ค. ทำ เพราะจะได้ภูมิใจว่ามีความสามารถไม่แพ้คนอื่น
- ง. ทำ เพราะกลัวเพื่อนฝูงล้อเลียนที่เกรดแย่

8.ตำมีปัญหาติดยาเสพติด แต่ก็พยายามที่จะช่วยตนเองให้สอบผ่าน จึงได้ขอความช่วยเหลือ ด้านการเรียนและคำแนะนำต่าง ๆ จากวสันต์ โดยวสันต์ไม่เคยเล่าให้คนอื่นฟัง ถ้านิสิตเป็นวสันต์ นิสิตจะทำเช่นนั้นหรือไม่ เพราะเหตุใด

- ก. ทำ เพราะเป็นการได้ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น
- ข. ทำ เพราะยึดคำที่ว่า “น้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า”
- ค. ไม่ทำ เพราะผู้ที่ติดยาเสพติดเป็นบุคคลอันตราย ไม่ควรคบค้าด้วย
- ง. ไม่ทำ เพราะเราคงช่วยคนมีปัญหานี้ไม่ได้

9.ภาคเรียนนี้พงษ์พันธ์ต้องเรียนวิชากำนวนแต่ไม่ชอบเลย เมื่ออาจารย์ให้การบ้านมาหลายข้อ และต้องทำส่งในวันรุ่งขึ้น จึงลำบากใจมาก ถ้านิสิตเป็นพงษ์พันธ์ นิสิตจะทำอย่างไร

- ก. พยายามทำให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
- ข. ทำเพียงไม่ให้อาจารย์ลงโทษ
- ค. ไม่ต้องทำแต่ไปขอลอกจากเพื่อนเอา
- ง. ไม่ต้องทำ เพราะถึงทำไปก็ไม่ถูก

10. มาลีเดินผ่านซุ้มที่นั่งพักหน้าอาคารเรียนของคุณะ มีนิสิตชายวัยรุ่นจำนวนหนึ่งนั่งอยู่ นิสิตกลุ่มนั้นได้ส่งเสียงหยอกล้อมาลีขณะเดินผ่าน ถ้านิสิตเป็นมาลี นิสิตจะรู้สึกเช่นไร เพราะเหตุใด

ก. เจย เพราะเป็นช่วงของวัยรุ่นที่มีพฤติกรรมดังกล่าว

ข. อาย เพราะทำให้เราเสียความมั่นใจและเขิน

ค. โกรธ เพราะนิสิตพวกนี้ไม่มีความเกรงใจ

ง. เคียดแค้น และจะต้องหาทางแก้แค้นคืนถ้ามีโอกาส

11. ขณะที่ยุพินยืนรอรถเมล์อยู่นั้น เห็นเด็กนักเรียนชั้นอนุบาลคนหนึ่งยืนร้องไห้อยู่คนเดียว และพอดีกับรถเมล์คันที่ยุพินรอมาถึงพอดี หากไม่ไปคันนี้ต้องรออีกเกือบ 1 ชั่วโมง ถ้านิสิตเป็นยุพิน จะเข้าไปปลอบเด็กคนนั้นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ก. ขึ้นรถเมล์กลับบ้าน เพราะเราคงช่วยอะไรไม่ได้

ข. ขึ้นรถเมล์กลับบ้าน เพราะไม่รู้จักเด็กคนนั้น

ค. เข้าไปพูดคุย เพราะเด็กอาจต้องการความช่วยเหลือ

ง. เข้าไปพูดคุย เพราะเป็นคนมีน้ำใจ

12. เพ็ญศรีมีนิสัยชอบช่วยเหลือเพื่อน เมื่อไปห้องสมุดพบหนังสือที่ตรงกับการทำรายงานของเพื่อน ก็ขยี้มมาให้เพื่อนเสมอ นอกจากนั้นเพื่อนๆ ชอบมาขอร้องให้เพ็ญศรีช่วยแปลรายงานภาษาอังกฤษให้เสมอ ถ้านิสิตเป็นเพ็ญศรี นิสิตจะกระทำเช่นนี้หรือไม่ เพราะเหตุใด

ก. ทำ เพราะเป็นการได้ความรู้เพิ่มขึ้น

ข. ทำ เพราะทำให้เพื่อนรักเรามากขึ้น

ค. ทำ เพราะเพื่อนๆ ใ้วางใจ

ง. ทำ เพราะจะได้ไหว้วานเพื่อนได้บ้างในโอกาสหน้า

13. รุ่งนภานั่งทำรายงานจนตึก ทำให้ตื่นสาย เมื่อมาถึงมหาวิทยาลัยก็เหลือเวลาเรียนในคาบแรกเพียง 30 นาทีเท่านั้น ถ้านิสิตเป็นรุ่งนภา นิสิตจะเข้าห้องเรียนหรือไม่ เพราะเหตุใด

ก. เข้าห้องเรียน เพราะมาถึงแล้ว ก็ต้องเข้าห้องเรียน

ข. เข้าห้องเรียน เพราะอาจารย์สอนว่า “มาสายดีกว่าไม่มา”

ค. ไม่เข้าห้องเรียน เพราะอายเพื่อนและกลัวว่าอาจารย์จะรู้สึกไม่ดีกับเรา

ง. ไม่เข้าห้องเรียน เพราะเข้าเรียนไปก็คงไม่ทันเอาไว้วัดจากเพื่อนที่หลังดีกว่า

14. บิดา-มารดาของคนที่มียาเสพติดขังตัวไป ในขณะที่เพื่อนๆที่วิทยาลัยนานาชาติมักจะพูดถึงความมั่งคั่งของฐานะทางบ้านของตนเอง ถ้านิสัยเป็นนัสนิสิตจะบอกเพื่อนๆ เกี่ยวกับฐานะครอบครัวของตนเองว่าอย่างไร เพราะเหตุใด
- ก.บอกตามความเป็นจริง เพราะไม่ใช่เรื่องเสียหายอะไร
 - ข.บอกให้เพื่อนเข้าใจว่าเรากับเขาอยู่ในสถานะเดียวกัน
 - ค.บอกให้เพื่อนรู้ เท่าที่ถาม
 - ง.ไม่พูดถึงฐานะของตนเองเลย





ประวัติย่อผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

ประวัติย่อผู้วิจัย

1. ชื่อ รองศาสตราจารย์บุหงา วชิระศักดิ์มงคล
2. ตำแหน่งบริหาร / วิชาการในปัจจุบัน

ตำแหน่งบริหาร : รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยนานาชาติ
มหาวิทยาลัยนเรศวร

3. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อ

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
โทรศัพท์ 055-261000-4 ต่อ 4127 (สำนักงาน)
โทรสาร 055-261167

4. ประวัติการศึกษา

การศึกษามหาบัณฑิต	วิชาเอกเคมี-ภาษาอังกฤษ
การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว



1. ชื่อ นายเมธี ดิสวัสดิ์

2. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อ

8/1 ถ.ชัยมงคล 9 อ.เมือง จ.สงขลา 90000

โทรศัพท์ 074-322213 (บ้าน)

089-7037272 ; 081-5326965 (มือถือ)

3. ประวัติการศึกษา

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา

ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร



ประวัติย่อผู้ช่วยผู้วิจัย

1. ชื่อ นายวสัน ปูนผล

2. ตำแหน่ง

ตำแหน่ง : อาจารย์ 1 ระดับ 6 โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี

3. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อ

โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ลพบุรี

อ.โคกสำโรง จ.ลพบุรี

โทรศัพท์ 01-6660169 (มือถือ)

4. ประวัติการศึกษา

การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สาขาภาษาอังกฤษ

การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปการศึกษาศาสตร์

ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร



1. ชื่อ นายอนันต์ มาลารัตน์

2. ตำแหน่ง

ตำแหน่ง : อาจารย์

3. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อ

ภาควิชาสุศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โทรศัพท์ 01-4224774 (มือถือ)

4. ประวัติการศึกษา

สาธารณสุขบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์

ศึกษามหาบัณฑิต สาขาสุศึกษา

ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร



1. ชื่อ นางสาวอ้อมจรจิต แป้นศรี

2. หน่วยงานและที่อยู่ติดต่อ

89/9 หมู่ 8 ตำบลหัวรอ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก 65000

3. ประวัติการศึกษา

ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย

ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาการศึกษา

ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

